

СТЕНОГРАФСКИ БЕЛЕШКИ
од Првото продолжение на Деведесет и
деветтата седница на Собранието на
Република Македонија, одржана
на 9 јуни 2005 година

Седницата се одржа во Собранието на Република Македонија, сала 1, со почеток во 11,00 часот.

Седницата ја отвори и на неа претседаваше Љупчо Јордановски, претседател на Собранието на Република Македонија.

Љупчо Јордановски: Продолжуваме со работа по 99-та седница на Собранието на Република Македонија.

Пратениците Ангелка Пеева-Лауренчиќ, Славица Грковска, Томе Тромбев, Славе Арсовски, Ванчо Ѓорѓиев, Кенан Хасипи, Светле Јаневска, Гзим Острени, Љубчо Георгиевски, Орданчо Тасев, Љубе Бошковски, Никола Груевски, Петар Наумовски, Сашко Кедев, Али Ахмети и Силвије Салиу ме известија дека се спречени да присуствуваат на седницата.

На седницата е присутен претставникот на Владата.

Господинот Трендафилов не е тука, избришете го од списокот, господинот Караџоски не е тука, избришете го. Господинот Мавровски, не е тука, избришете го. Господинот Краљевски не е тука, избришете го. Господинот Флоровски не е тука, избришете го. Господинот Шајновски е тука.

Повелете, можете да зборувате три часа за да дојдат вашите. Тактиката Ви ја познаваме. Повелете, имате збор господине Шајновски.

Драго Шајновски: Благодарам.

Го разгледав експозето на министерот и би сакал нешто да кажам околу штрајкот.

Со Предлогот на законот е предвидена можност 50% од штрајкувачите да бидат од работа времено, со образложение дека во тој процент ќе бидат опфатени, како што рече министерот, милитантните меѓу штрајкувачите. Мислам дека тоа е произволна оценка и се дава можност на работодавецот да оценува кој е милитантен, а кој не е милитантен без арбитража туку по сопствено наоѓање да обвини некого дека е некооперативен и непогоден за преговорите. Сметам дека таквата можност во Законот треба веднаш да се укине и во Предлогот на закон таква можност работодавецот да нема.

Друга неповолност за штрајкувачите е тоа што ако работодавецот ги отстрани сите штрајкувачи кои се погласни или кои ја знаат суштината на штрајкот и знаат да преговараат, без разлика дали се побучни или се поенергични во барањето, работодавецот не смее да има можност да ги отстрани. Не ми е јасно со кого би преговарал ако ги отстрани тие што се наводни водачи на штрајкот.

Значи, препорака е во Законот да се избрише таа можност на работодавецот. Како што напомена и вчера...

Љупчо Јордановски: Господине Шајновски, се мачите, ајде ве молам Има овде кандидати за зборување.

Драго Шајновски: Да ја довршам мислата, претседателе. Ова е многу битна работа за континуирањето на една фирма и тврдам дека штрајкот секогаш ќе биде една опомена, еден мотив на работодавецот, да размислува претходно како се однесува во процесот на работата со работниците, една опомена и мотив навремено да инвестира во нови технологии за да не дојде до вакви инциденти во неговата компанија и затоа не треба да се прифатат или да се нудат вакви решенија во Законот.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Повелете госпоѓо Биковска.

Наташа Биковска: Благодарам претседател.

Почитуван претседателе, почитуван министер и претставник на Владата, почитувани колеги пратеници,

Кога зборуваме за Законот за работни односи, односно во случајот за Предлогот за донесување на Законот за работни односи, треба да се истакне дека овој закон зазема едно од врвните места во законската хиерархија, не само поради тоа што уредува прашања што значат живот, туку и поради тоа што самите тие прашања задираат во севкупното живеење на секоја држава и на севкупното нејзино население. Затоа, Законот се стреми да ги одрази темелните вредности на Уставот на Република Македонија, а особено економските, социјалните и културните права како дел од основните слободи и права на човекот и граѓанинот, утврдени со Уставот, правната заштита на сопственоста, ако и слободата на пазарот и претприемништвото и почитување на општо прифатените норми на Меѓународното право. Тоа е и основната причина зошто концептот на Законот за работни односи е заснован на решенија што се својствени на пазарните стопанства, во кои се воспоставени капиталски и пазарни односи меѓу трудот и капиталот, како и на решенија содржани во меѓународните конвенции и препораки на Меѓународната организација на трудот.

Република Македонија како членка на Меѓународната организација на трудот има обврска да овозможи нивно квалитативно и квантитативно вградување во своето работно законодавство. Новиот Закон за работни односи треба да обезбеди нормативно правни предуслови за остварување еднакви права и положба на работниците кај сите работодавци, независно од видот на сопственоста и средствата на трудот.

Решенијата содржани во Законот за работни односи треба да воспостават рамнотежа и мислам дека тоа ќе се постигне меѓу интересите

на работниците и работодавецот, да им се даде можност на работодавците да ја прилагодат потребата од работна сила кон променетите услови на работење на пазарот на трудот.

Потребата за донесување на нов Закон за работни односи произлегува од Спогодбата за стабилизација и асоцијација меѓу Европската Унија и Република Македонија потпишана 2001 година и Програмата на Владата за приближување на нашето законодавство кон законодавството на Европската Унија, усвоена во јуни 2001 година. Ова претставува значаен дел од севкупниот евроинтеграциски процес. Имено, овој процес не подразбира техничко внесување на европски норми во македонските закони, туку суштинско усогласување со принципите и политиките на Европската Унија. Тоа значи вградување на соодветни норми на најсоодветен начин согласно со правниот систем на Република Македонија, како и согласно со условите на економскиот и социјалниот живот во нашата држава. Значи, суштина на процесот е приспособување на севкупниот систем, вклучувајќи го и правниот, во согласност со принципите, целите и законодавството на Унијата, што сметам и потенцирам дека во случајот со предлогот за донесување на Законот за работни односи е суштински остварено во регулација од областа на трудот, односно работните односи. Не сакајќи премногу длабоко да навлегува во причините и потребата од донесување на овој закон, на крајот, но според мене не помалку битно, е фактот што во Националниот план за вработување кој е изготвен во согласност со насоките за вработување на стратегијата за вработување на Европската Унија, прилагоден на спецификите и карактеристиките на пазарот на трудот во нашата земја, покрај другото предвидено е и донесување на нов Закон за работни односи. Законот е обемен, комплексен, содржи 28 глави, но и покрај бројноста на одредбите не врши кодификација на работното законодавство, бидејќи бројни права, обврски и одговорности се уредени и ќе бидат доуредени со други закони. Затоа, прифатлива е оценката дека законот во целина треба да ги уредува индивидуалните работни односи меѓу работникот и работодавецот и со оглед на меѓународната спроведливост на уреденоста на одделни прашања на индивидуален договорен однос. Претендирајќи да дадам свој конструктивен придонес кон поквалитетен закон, ценејќи дека неговата содржина во целина веќе е елаборирана, а доволно изнесов мое видување, кое сигурно отсликува впечаток на добар закон, се опфатен и европски, ќе пристапам кон моите забелешки на содржината.

Во членот 22, кој регулира начин на обезбедување на потребите од работници, став 3, каде е уредено обезбедување на потреба од работник во Јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, државен орган и орган на единиците на

локалната самоуправа односно Градот Скопје, со објавување на оглас во најмалку два дневни весници - со оглед на тоа дека не може да се прецизираат весниците, сметам дека треба да се дополни со задолжително објавување во соодветната служба за вработување. Сите знаеме дека е тешко да се следат огласите во сите весници, а со тоа ќе ја зголемиме и транспарентноста во областа на вработувањето, а заинтересираните за вработување, потенцирам, во јавните установи ќе имаат можност само со посета на службата да ја добијат информацијата за постојните огласи.

Понатаму, во Поглавјето "Обезбедување на работа" каде се регулираат обврски на работодавецот, ставот 2 сметам дека воопшто не е потребен затоа што се е договорено со договорот за вработување меѓу работодавецот и работникот. Во делот на работи кои не смеат да се вршат дома, сметам дека е многу битно да се прецизираат дејностите кои не можат да се вршат дома во овој закон, на пример, фармацевтската дејност, иако е предвидено со други закони или прописи истото да се работодавецот регулира.

Во глава 6, каде што се регулира отказ, точка 3 од ставот 1 на членот 72, во кој се регулираат оправданите причини за отказ, сметам дека треба да се допрецизира што се подразбира под "други работни обврски од работниот однос односно причината за вина", значи кои се тие основани причини за отказ. А, во членот 73 "неоснованите причини за отказ од став 1" да стои дека задолжително треба да бидат поткрепени со навремено доставен документ од надлежната институција.

Во членот 85 каде е регулирано давање на отказ од страна на работодавецот, мој став е наместо пет работни дена дека треба да стои три работни дена, што е доволно за отказ ако работник неоправдано не се врати на работа и процесот на работа сметам дека не треба да трпи поради недоговорност.

Во членот 87 работодавецот не смее да го откаже договорот за вработување, точка 1: "на претставникот на работниците во Управниот одбор на службата за вработување", еве, мене лично воопшто не ми е јасно што значи тоа и сметам дека треба да се избрише. Останатото во членот 87 е сосема вред.

Во членот 101 кој е дел од Глава 8, "Плаќање на работата", сите членови на Комисијата за здравство сме со ист став дека покрај основната плата, работната успешност и додатоците, дежурството треба да биде посебно дефинирано и предвидено во овој закон, иако во целина се согласувам со елаборацијата не повереникот на Владата што присуствуваше на нашата Комисија дека дежурството ќе биде доуредено и дорегулирано во нашите специфични закони односно Законот за здравствена заштита и Законот за здравствено

осигурување. Но сметам дека свое место како институт треба да најде во овој закон.

Понатаму, во делот "Надомест на плата" сметам дека најоптимален, најреален и најлогичен според мене е периодот од еден месец работодавецот да исплаќа надомест на плата во случај на неспособност за работа поради болест или повреда. А при регулирањето отсуство од работа поради празнување во посебни случаи, регулирано во став 2 од член 138, каде стои дека "на работникот може да му се ограничи правото од с тав 1 ако работниот процес се одбива непрекинато или природата на работа бара обавување на работа исто така и на празничен ден" предлагам да се дополни "но со посебен надомест".

Почитувани пратеници, овој закон субституира и имплементира многу бројни практични ситуации, а наша заедничка цел е да имаме крајна верзија на законот, која ќе одговара на нашите специфики и ќе има практична примена, односно успешна имплементација.

Ви благодарам на вниманието.

Љупчо Јордановски: Благодарам, госпоѓо Биковска.

Повелете госпоѓо Лепиткова, имате збор.

Соња Лепиткова: Благодарам.

Господине претседателе, почитувани колеги пратеници, почитуван министер,

Јас нема на почетокот да елаборирам многу затоа што сите колеги што дискутираа претходно ја искажаа потребата од донесување на овој закон и регулирање на се она што претставува предмет на обсервација на овој закон, а тоа е многу чувствителна материја, како што е регулирање на работните односи.

Меѓутоа, би сакала своето излагање да го почнам со тоа, разгледувајќи го законот, видовме дека тој е усогласен со многу одредби, конвенции и договори со кои Република Македонија е обврзана да се усогласи и да направи закон кој што сите нив ќе ги имплементира. Меѓутоа, законот во себе содржи и поголем број новини, а меѓу другите новини во законот сметам дека поконкретно се регулирани прашањата во врска со договорите за работа на определено време, со што како новина и можност се дава склучување договор за вработување на домашните помошнички, што како категорија во досегашниот период не беше регулирано и оваа категорија на работници кои не се во така мал број застапени во нашата земја сега ќе можат на подруг начин да бидат третирани. Исто така и вработувањето на деловни лица, менаџерски договори во членот 54, што е тренд на работа во сите европски земји, сметам дека во Република Македонија особено во овие услови како договор ќе биде многу интересен во смисла на склучување на такви менаџерски договори и тоа да не биде табу тема пред сите фактори кои околу тоа ќе полемизираат. Новина е и можноста работникот

и работодавецот да се договорот за паричен надомест наместо отказан рок во членот 71, што исто така го сметам како позитивна одредба и основ е можност за набавување на волонтерски приправнички стаж за лекари, стоматолози и правници, што е регулирано со членот 98. Со овој закон исто така се регулира прекувремената работа, чие траење се ограничува на најмногу 10 часа неделно и најмногу 190 часа годишно, а исто така се зголемува и долната граница на траење на годишниот одмор од 18 на 20 дена, што се усогласува со европските норми и стандарди во оваа сфера. Исто така, во членот 154 став 5 новина е и одговорноста за направена штета од работник на трето лице.

Правото на мајка доилка на одмор за доење на детето два пати по еден час дневно до наполнување на една година возраст што е регулирано со членот 170. Исто така, една новина што треба да се поздравува и на некој начин да биде барем еден импут, причина за самиот наталитет, односно желбата за родителство на некој начин да се поткрепи.

Посебна заштита на повозрасните работници во членот 178 и 179 се категорија што исто така, според мене претставува една новина што ги регулира овие односи, што во постојниот Закон за работни односи не беа допрецизирани или регулирани.

Можноста...

Љупчо Јордановски: Госпоѓо Лепиткова, 30 секунди, ве молам, нека се изназборат пратениците меѓу себе, па ќе продолжите.

Ајде, повелете.

Соња Лепиткова: Добро, битно е министерот и претставниците од Владата да ги слушнат...

Љупчо Јордановски: Јас сакам да ве следам, бидејќи следам, а не можам да ве следам.

Соња Лепиткова: ... и оние кои ги водат стенографските белешки, така што во функција на изготвување на втората фаза на законот, јас мислам дека тие тоа ќе го земат во обзир.

Љупчо Јордановски : Поминаа 30 секунди, повелете продолжете.

Соња Лепиткова: Добро.

Повеќе начини во врска со здружување во синдикати и здружување на работодавачи.

Како новина е регулирање на штрајкот, иако тука слушнавме многу критики и пофалби за тоа како со овој закон се регулира оваа материја. Во врска со ова прашање, според мене, се утврдуваат правилата и процедурите во врска со организирање и спроведување на штрајкот. За таа цел е утврдено дека штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот. Не смее да започне пред завршување на постапката за помирување или друга постапка за мирно разрешување на спорот помеѓу договорените страни.

Во писмената најва за штрајк мора да се наведат причините за штрајкот, местото на

одржувањето на штрајкот, времетраењето и денот на почетокот на штрајкот. Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој што нема да се оневозможува или попречува организирањето или одвивањето на работниот процес на работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана за влез и на одговорните лица во деловните простории и на работодавачот, како и други причини во врска со штрајкот, што се регулираат со членовите 238 до членот 248. Со ова, на некој начин се врши усогласување на постојната регулатива донесена уште во времето на поранешна Југославија што не е усогласено со новиот Устав и другите прописи.

Освен целта на новиот закон и превентивното делување, поттикнување на поголем интерес за мирно решавање на споровите, намалување на последиците од организирање и траење на штрајковите што се на штета не само на работниците туку и на работодавачите. По брзата комуникација, средби и дијалог меѓу двете страни и барањето решенија за прашањата што се причина за штрајк низ дијалог по мене секогаш давале и ќе даваат поголеми резултати.

Од тие причини сметам дека оваа материја е регулирана и само треба одредени забелешки што беа искажани во одредени работи, со нив да се дорегулира, за да на некој начин овозможиме да штрајкот како категорија не се искористува да биде на штета не само на работодавачот, пред се на работникот, земајќи предвид дека секогаш со разговор и дијалог на двете страни ќе може да се постигнат подобри резултати со оние норми што како такви се предвидени во самиот закон.

Исто така новина е регулирање на прашањето во врска со заштита на работа на деца помлади од 15 години, ученици и студенти, со членот 253. Во сите јавни расправи што претстоеја со разгледувањето на овој закон оваа категорија зафати посебен дел од разгледувањето. Јас сметам дека во процесот на образование, каде што се работи за деца под 18 години или оние кои не го продолжуваат своето средно образование, мора оваа категорија, како таква да се регулира аи да овозможи и на овие наши граѓани да можат да се вклучат во процесот на работата, што не беше случај до сега, затоа што на било кој начин беше санкционирано. А, доколку тие се вклучат во работа на занаети, да може секој работодавач на некој начин да го регулира нивниот статус.

Со членот 262 се зајакнува одговорноста за непочитување и неспроведување на законот и се зголемуваат ингиренциите на инспекциите на трудот, во насока да се изрекуваат мандатни парични казни за сторени прекршоци и забрана за вршење на дејност на работодавачот за почестите и покарактеристичните случаи на непочитување на законот, како на пример ако се затекне лице кое не засновало работен однос според закон и колективен договор, ако работникот не е пријавен во задолжително

социјално осигурување, ако не е исплатена плата за три месеци, ако работодавачот не го почитува односно го крши работното време и прекувремената работа и ако не води електронско евидентирање на работното време и непрекувремената работа.

Во врска со ова се предвидени парични казни за одговорното лице и лицето кое врши евиденција. Забраната трае од 7 до 30 дена и може да се замени со паричен надомест.

Ова се сите тие новини што во овој Предлог на закон беа констатирани од моја страна, увидени како позитивни и што ќе влијаат на допрецизирање и дорегулирање на оваа материја, што јас, како такви ги поздравувам, бидејќи се усогласени со европските стандарди, со конвенциите, со сето она што Република Македонија е обврзана да го спроведе на патот кон усогласување со законите од Европската унија, односно европското законодавство.

Меѓутоа, по мое, би искажала некое свое видување за доработка на одредени членови.

Тоа е во членот 83. Сметам дека треба да се додаде и точка 6 каде што треба да се допрецизира оваа материја, доколку работникот има повеќе стаж во повеќе фирми, работел во повеќе фирми, а нема земено испратнина, нема исплатено отпремнина, да му се исплати на вкупниот стаж, а основата да се пресмета и да му се земе просечната плата на работникот за последните 6 месеци во последната фирма пред добивање на отказот.

Значи, во ставот 3, под "работен однос" во смисла на ставот 1 да се брише, а да се стави точка 6 од причини што е неуставно и според мене доведува до неравноправна исплата на отпремнина за ист стаж во една или повеќе фирми.

Во членот 91 тоа е прецизирано, ако судот донесе правосилна судска пресуда дека на работникот незаконито му престанал работниот однос, можеби тоа и не мора, меѓутоа и не е на одмет да стои дека во рок од 3 дена е должен работникот да го врати на работа како законит работник. Со временски рок, на некој начин, да се усогласи и да се размисли и околу терминот, тоа што рекоа докторите за дежурства, да влезе во работниот стаж, затоа што навистина, докторите кои работат во такви услови кои дежураат со часови повеќе од дозволеното работно време, според мене, земајќи ја предвид самата природа на работата на некој начин треба овие часови поминати на работа да бидат регулирани во нивниот работен стаж, како што тоа се прави во други гранки од индустријата каде работниците се изложени на поопасен вид на работа.

Од друга страна, да се размисли и тоа што го кажам мојот колега Сашо Дохчев, кого го слушав вчера околу крводарителите, да Министерството за труд и социјална политика заедно со Министерството за здравство навистина направат некоја програма што ќе биде

сеопфатна и меѓусебно координирана околу тоа да на работодавачите, кои ќе примаат луѓе кои се крвदारители, а тоа според статистички податоци и по искусвени односи покажува дека се едни од највредните работници, да можат да имаат право на одмор од два до три дена повеќе од тоа што е предвидено, што ќе бидат платени, се со цел да се стимулира оваа категорија на луѓе односно да се стимулира крвдарителството како една многу хумана категорија, земајќи предвид дека во 2-3 часот наутро одредени работници се викаат од своите домови кога ќе се случат некакви тешки несреќи за да ја искажат својата хумана страна за да се спаси човечки живот. Во таа смисла и Владата и Министерството за здравство и Министерството за труд и социјална политика, можат да пороботат на тоа да се направи некоја програма, владина програма, стратешка програма се со цел да оваа категорија работници како такви се стимулира, земајќи во предвид за каква работа станува збор, а тоа е крвдарителството.

Од овие причини и она што претходно го искажав, сметам дека ова е навистина добар закон што навистина ќе претставува добар Предлог на закон, добра основа за понатаму, со сите оние искажани ставови што ќе бидат земани предвид за доработка, меѓутоа ќе може да ги регулира овие материи како што се работните односи, исклучително сериозна материја и да овозможи флексибилност на оваа материја во нашата земја и пред се, она што е внесено, значи доживното учење, континуирано учење, што ќе може да ја поттикне таа категорија и не секогаш да мислиме дека она што сме го завршиле како основа на факултет ќе мораме да го очекуваме цел живот како работно место, поминати години на завод, како млади луѓе, туку таа категорија на доквалификација, доживотно учење да заживее и во нашата земја, што е пракса и практика во многу европски и светски земји и како таква се покажа како многу значајна и влијателна во подигање на економскиот растез на подигање и региони и држави конкретни и како искусвени предности да го примениме и ние во нашата земја. Да направиме повеќе јавни дебати, да ги запознаеме младите луѓе дека такви можности и услови се нудат и во нашата земја, или ќе бидат предмет на опсервација, за тоа дали одливот на млади луѓе и млади мозоци, како такви, што повеќе ги задржиме и ги спречиме во понатамошниот период.

Од тие причини јас ќе го подржам овој Предлог на закон и сметам дека во завршната фаза ќе имаме навистина уште поквалитетни законски решенија, поквалитетен закон што во себе ќе ги инкорпорира овие забелешки што како позитивни ќе бидат разгледани и ќе бидат внесени во самиот закон.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам. Повелете господине Караџоски.

Жарко Караџоски: Благодарам.

Почитуван претседателе, претставници од Владата, колеги пратеници,

Долго најавуваниот закон за работни односи конечно се најде пред нас. Два дена дебатираме по него. Тоа јасно укажува дека навистина оваа материја е материја што заслужува да има респект и заслужува нормално за неа да се продискутира.

Интересен е самиот начин како како овој закон дојде во Собранието. Континуирано едно подолго време беше најавувано од страна на Владата, така што тие најави одеа во разни правци и ние како пратеници и јавноста во Република Македонија нормално исчекуваше која ќе биде онаа финална или верзија што сега ни се нуди. Имавме време, еден подолг период, неколку месеци кога беше најавено дека Владата ќе оди со нов закон за работни односи.

Нормално, кога ќе се објави една таква информација сите граѓани на Република Македонија, особено работниците ги интересира што е тоа, која е таа потреба што ќе ја зафати новиот закон и т.н. и т.н.

Можеби се ќе поминеше нормално, да не речам мирно, како што го најави министерот во своето излагање, за оваа материја можеби и треба мирна атмосфера, но само да се потсетиме на една изјава на министерот, после една средба со работодавачите, со стопанствениците во Република Македонија, излезе во јавноста и изјави дека овој закон за работни односи што сега го имаме или оној што Владата планираше да го донесе, ќе биде во правец на скратување на работничките права, или како што сликовито министерот кажа, па нели нема да ги штитиме работниците како мечки во планина.

Токму тоа предизвика реакции во јавноста. Да се каже една таква реченица, да се даде една таква изјава, нормално дека ќе ја предизвика целата јавност, затоа што штитењето мечки во планина, особено зависи кои мечки, ако се некоја поретка сорта или поредок вид, тоа значи дека законот треба да биде толку рестриктивен или обратно, толку во корист на правата на работодавците, да со право работниците реагираат на сето она што произлезе од тоа.

Да бидам искрен, воопшто и не ме зачуди изјавата на министерот, затоа што министерот ми е познат како човек кој многу зборува. Обично знае да дава вакви изјави. Но, сепак сметам дека во време кога се најавува еден сериозен закон треба да бидеме сериозни и ако даваме некои изјави да водиме сметка што кажуваме. За да денеска, од онаа најава што со таа изјава, и не само со таа изјава туку и некои други најави што се најавуваа во смисла дека породилното отсуство ќе биде толку месеци наспроти она што сега ни се нуди, одредени права ќе се намалуваат, годишниот одмор, да не повторувам што се имавме можност да слушнеме од ресорот што сега го предлага овој закон. Нормално беше да се отвори една

расправа во јавноста што потраја извесен период, но според мене, не е нормално да сега, после една таква расправа, доаѓа еден таков закон и да слушаме експозе или изјава на министерот која вели дека овој закон сега и не е кој знае што ново, освен некои 40 новини, не е толку страшно и нему не му било јасно од каде толку реакции во јавноста.

Тоа е само колку да го потсетам предлагачот зошто се тие реакции во јавноста, зошто е толкав интересот овде и во Собранието да се дискутира по овој закон.

Сега, тоа би го сфатил на овој начин, ако се најави еден закон што ќе биде доста рестриктивен во работничките права, наспроти работодавачите, а сега да ни се понуди еден ваков текст што, според предлагачот не нуди кој знае какви новини, освен некои 40-тина, дека не е таков ваков што се зборуваше, тоа е за мене едно ретерирање од страна на министерот и од предлагачот, најверојатно после она што го слушнал од јавноста, од Синдикатот и т.н., па мораше да се преземе некоја поблага варијанта за да не дојде до некои реакции. Или, да не дојде до некои, можеби, поголеми последици.

Кај господинот Стевчо Јакимовски не е ништо страшно кога ретерира, откако ќе сфати дека ова не е толку голема правна држава за да не може да се ретерира во ставовите. Тоа е од неговиот репертоар.

Морам да потенцирам дека, според она што во воведното излагање имавме можност да го слушнеме од министерот, дека како една основна цел, покрај другите, не сакам да ги спомнувам, обврските кон Европската унија, меѓународните конвенции и т.н., како една основна цел што овој закон ја нуди, што со носењето на овој закон треба да се постигне, а тоа е запишано во членот 2, е да се спречи невработеноста, поточно да се стимулира вработеноста. Тоа, многу ме иритира, да речам така, да продискутирам околу прашањето како може да се реши вработеноста со еден ваков закон, за мене е навистина дискутабилно прашање. Да го слушнам тоа од министерот за труд и социјална политика, а да не знам дека тој истиот министер беше министер за економија и јасно му е како може да се зголеми вработеноста во Република Македонија, на сите скоро им е јасно, нему особено треба да му биде јасно, тоа е само со зголемување на економскиот раст, со зголемување на индустриското производство и т.н. и т.н., ред други сегменти што можат да укажат на тоа како може да се зголеми вработеноста односно да се намали невработеноста. Меѓутоа, со закон за работни односи да се стимулира вработувањето, тоа е погрешна интерпретација и погрешно размислување.

И пак ќе кажам, не би ме изненадило, затоа што господинот министер Стевчо Јакимовски, кога беше министер за економија, за него не беше чудно ни кога имавме еден огромен пад на

индустриското производство, скоро 40% ако не и повеќе и тоа не го загрижуваше. Дури на едно мое прашање не знаеше да даде одговор на тоа што е пад на индустриското производство и денеска би било нелогично да го прашате што е работен однос. Затоа што, вака како што ги дефинира работите во овој закон, навистина одговорот самиот се наметнува.

Тоа е она што би сакал вака да го кажам.

Сега, да се вратиме на она што треба да се продискутира во оваа фаза од донесувањето на овој закон.

Најнапред, да утврдиме дали има потреба за донесување. Јас би го поставил прашањето дали на Република Македонија и е потребен закон за работни односи? Сега, ако ме прашате мене, одговорот тука е да. Затоа што на Република Македонија и е потребен закон за работни односи иако има Закон за работни односи што, можам да кажам, дека си ја одигра својата улога, своето значење што го имаше. Нормално, со текот на времето можеше и требаше да претрпи измени.

Значи, на Република Македонија и е потребен закон за работни односи, особено ако го земеме предвид она што на почетокот од образложението ни е наведено дека согласно Договорот за асоцијација и стабилизација, согласно оние моменти кои овде се наведени и согласно тоа што нашиот пат е трасиран кон ЕУ, една од обврските од тие меѓународни конференции е токму да донесеме еден нов закон за работни односи. Значи тоа овде не е спорно за никого.

Следното прашање би било дали на Република Македонија и е потребен ваков закон за работни односи, ваков ваков што ни се нуди во овој текст што имавме прилика да го читаме. Значи сега ако мене ме прашате, тука одговорот е не и ќе ви кажам понатаму, кога ќе дојдам до одредени образложенија кои имам намера да ги кажам, согласно текстот што ни се нуди, зошто одговорот е не.

Понатаму прашање кое логично се наметнува е што треба да биде основната цел која треба да се постигне со донесувањето на овој закон. Ние имавме прилика да прочитаеме и во образложението и во Експозето на министерот, значи основната цел, веднаш ја исфрлам, тоа што го кажа министерот дека со овој закон ќе се стимулира вработувањето. Тоа е апсурд. Тоа не е вистина. Основната цел за тоа ќе ја кажам подоцна. Но, тоа е прашање логично е дека сите ние како пратеници треба да размислиме и да си го поставиме сами.

И сега она прашање или потпрашање кое можеби се наметнува на ова претходното. Тоа е дали овој закон ќе го стимулира вработувањето, поточно треба ли тој да се донесе со цел да се зголеми вработувањето, или да се намали невработеноста и повторно едно потпрашање. Проблем ли е за вработувањето и толкавиот

број на невработени, токму стариот или постоечкиот закон за работни односи. Дали е тоа проблем?

Според она што можеме да го читаме во образложението и она што го кажа министерот во Експозето, испаѓа дека еден од покрупните проблеми поради што имаме толкава бројка на невработеност, е токму Законот за работни односи кој е сега во сила. Заради тоа се дрзнавме да донесеме нов закон со кој сега ќе ја намалиме невработеноста. Но, работите не зборуваат така, доколку се исчита внимателно. И според мене клучно прашање на кое секој треба да си даде одговор е тоа дали овој закон им е потребен на работодавачите, или на работниците. Ако му е потребен на работодавачите, дали овој закон ја има онаа основна цел, а таа е да се ослободат, мислам на работодавачите, од вишокот вработени на многу полесен и полиберален начин, како што со овој закон и се нуди. Јас тука ќе одговорам апсолутно да. Значи основната цел поради која предлагачот го предложил носењето на овој закон е токму тоа што сега го кажав. Треба да се изнајде форма и начин со која ќе им дадеме право и можност на работодавачите многу полесно да се ослободуваат од работниците, а не како до сега. Токму тука е сега онаа критика, ако го прочитате Експозето на министерот кој кажува дека сегашниот закон е закон кој бил донесен во време на сеуште недефинирана сопственост кога немало исклучиво приватна сопственост, кога имавме општествена сопственост и поради тие причини тешко можете неког да избркате од работа и ако сакате. Значи, јас тоа ќе го поткрепам со неколку показатели дека е така.

Сите сме свесни за тешкотиите при изрекувањето на отказите, во пракса. Тоа не треба да ни го зборуваат работодавачите, имавме прилика тоа и да го слушаме и во пракса да го видиме и тн, па да не спомнувам, последица на едни такви откази или такви бркања од работа кога се јавуваа многу судски постапки кои прво не што траат многу долго, иако не траат, траат долго, но факт е дека траат долго, па се одолговлекува работата, на крајот на краиштата за да паднат пресуди, во најголем број случаи, пресуди со кои работниците се враќаат на работа. Сега со една таква пресуда, а врз основа на постоечките одредби од овој, сега закон, на работникот не само што треба да му се врати работното место од кое бил извбркван, туку треба да му се наплати штета, поточно да му се исплати платата што ја изгубил за сето време додека бил суспендиран и во текот на судскиот процес. Тоа беше главната причина поради која требаше да се донесе еден нов закон кој ваквите работи ќе ги спречи. Да не зборувам за дело кој се однесуваше во делот на суспензијата од работа. Значи, се супендираше работникот, па масовно чекање, па после година или две ќе се врати на работа, па не знаете каде ќе го распоредите и тн., сето тоа правеше

проблем за работодавачите и можеби основен проблем кој сега во текстот на новиот закон и се гледа, беше и надоместокот кој требаше да се плати, во случај на суспензија, или во случај кога судот со решение ќе го врати работникот на работа. Ќе видите дека тука има разлика затоа што во стариот текст на Законот, на работникот му следувааше онаа плата односно и сега така му следува, додека не го донесеме овој закон, онаа плата која ја земал додека бил на работа, иако поради отказот седел дома. Сега со новиот текст тука има новина и тука ја покажува основната цел поради која и се предлага и носи овој закон. Значи, веднаш ќе кажам дека потреба за да се донесе нов закон во Република Македонија, има. Од тоа не можеме да бегаме. Затоа ние како пратеничка група и на комисиите каде сме биле присутни сме дале поддршка на оваа фаза, во смисла на тоа да не го кочиме процесот кој ни е договорен, за кој имаме обврска, според меѓународните договори, да го откочиме и да одиме во правец да донесеме добар закон. Меѓутоа, ваков каков што ни се нуди, со вакви решенија, сигурно дека нема да го прифатиме. Нормално, ќе се обидеме да го корегираме со овие дискусии, со свои забелешки што ги имаме и кој во текот на идната расправа, кога ќе дојдеме да расправаме и по текстот, можеби и со амандмани ќе го корегираме.

Милев дека со ваквиот текст на законот, со овој закон кој се нуди апсолутно нема ништо да направиме во делот на тоа што значи спречувања на невработеноста, или во делот на зголемување на вработеноста, затоа што и покрај сите образложенија кои ни ги даде предлагачот, не верувам дека со еден ваков закон до тоа ќе дојдеме. Напротив, верувајте ми на ова што го кажувам, праксата ќе го потврди, овој закон само ќе им ја олесни работата на работодавачите и оние добри намери или добри членови кои постојат во овој закон, бидат злоупотребувани. Тоа ќе го покаже праксата и ќе го видиме за многу брзо време.

Сега дозволете ми почитувани колеги да се осврнам и на самиот текст на законот и да ги кажам своите забелешки и нормално тоа што како уводно излагање го кажав зошто сметам дека овој закон нема да ја предизвика онаа основна цел која што, еве и министерот ја најави и која можеби сите ја посакуваме.

Веднаш, кога сме кон текстот на Законот, почитуван министре, уште во самиот член 1 треба да ја преиспитате формулацијата на ставот 2, дали целта на законот е таа што ја пишувате, или можеби треба да биде нешто друго.

Јас нема да одам по секој член одделно, нема да зборувам за она што мислам дека не заслужува да се зборува, или е добро, но ќе се осврнам на она за кое сметам дека треба или да се корегира или можеби да се измени, или пак да се избрише.

Сега на почетокот веднаш би го поставил прашањето, кога го читам законот во целина, морам да признам дека има работи кои се страшно нејасни, има работи кои сам си ги поставувам. Очигледно дека овој закон е препишан од некој друг, меѓутоа, дали барем преводот, тие што го правеа, знаеја да го направат како што треба, затоа што има членови кои се потполно нелогични, а ќе ги кажам и кои се, или практиката, или примената кај некои од овие земји, од кои најверојатно сте го препишале, значи нашите одлуки кои постоеја во овој закон досега, зошто да бидат така анблок потврдени. Веднаш ќе ви кажам.

Во Глава 2, или наслов, во текстот на Законот, имате договор за вработување и тука го опишувате целиот процес, што тој значи, како се остварува и тн. Мене не ми е јасно зошто требаше да го отфрлиме насловот или текстот на главата која во постоечкиот закон за работни односи го имате, носи наслов - засновање на работен однос. Што и смета и што и фали на оваа глава тој наслов, затоа што мислам дека е многу посоодветен и попрецизен, за она за што цело време и зборуваме. Значи договорот за вработување е договор кој произлегува од некаков работен однос, а кога зборување за засновање на работен однос, тоа е една покомплексна категорија во која го опишувате и сето ова друго. Значи, тоа е една моја дилема. Не мора да ја прифатите, затоа што, ако почнеме само од членот 13, велите со потпишување на договорот, се заснова работен однос. Значи повторно се враќаме на дилемата, дали е прашањето на засновање на работен однос или зборуваме за договорот за вработување. Членовите не кажуваат дека зборуваме само за договорот. Значи зборуваме за една покомплексна материја.

Членот 14 беше дискутиран од колегата Драго Шајноски, јас ќе го повторам истото. Таа е новината која ни се нуди, иако и досегашните решенија предвидуваа засновање на работен однос на неопределено време и заснивање работен однос на определено време. Што е разликата, некој ќе праша Разликата е во тоа што членот 14 има само три реченици, каде се кажува дека работен однос може да се заснова на неопределено работно време и на определено работно време и тука повеќе нема ништо. Ако го споредите со стариот текст на законот ќе видите дека има огромна разлика, дека сега со овој текст кој се нуди, работниот однос на неопределено време и работниот однос на определено време се изедначува. Во смисла на тоа право на работодавачот е да си избере што сака и како сака да го заснива, нормално со договор со работникот. Меѓутоа, разликата е во тоа што досега работниот однос на определено време можеше да се заснова, но под одредени услови определени во законот. Ќе набројам само неколку. На пример замена на отсутен работник, замена на работник кој е на породилно и тн. Беа наброени во членот на

законот. Вака се дава право за се да се заснива работен однос на определено време и разликата е во тоа што сега тој однос може да трае четири години, но како предлагач не сте ставиле, што ако тој однос на определено време трае четири години и еден ден или четири години и еден месец. Дали она право кое со постоечкиот закон постоеше, дали може работниот однос на определено време да се трансформира во работен однос на неопределено време. Тоа е една работа која досега постоеше и мислам дека треба да постои и понатаму. Не е случајно, според мене што е времето зголемено од три на четири години затоа што со ваквиот член треба да се даде повеќе право на работодавачите да ја користат токму оваа можност, а тоа е работниот однос на определено време. И сами кажавте во вашето образложение дека тоа било и кочницата да се отворат повеќе работни места..

Понатаму, способноста за склучување на договорот, или според мене способност за засновање на работен однос. Се намалува границата. До сега беше 18 години. Сега се намалува на 15 години и општата здравствена способност. Тоа е една помала новина.

Кај правата и обврските на страните, сега тука се зборува како може да се обезбеди потребата од работникот. Се зборува за област. Новина е што сега огласот ќе трае 5 дена, не како до сега 3 дена и новина е тоа што овој пат конкурс нема. Можноста некој со конкурс да пополнува нешто ќе го оставиме на некој друг кој тоа право ќе го користи согласно статутите, но не согласно законот. Значи, сега конкурс немаме. Да не ве чуди ако читате во некој весник дека се објаснува конкурс за нешто. Значи тоа не е законски услов.

Кај членот 27, права на неизбраниот кандидат. Има два става. Значи во рок од 8 дена да добие одговор и работодавачот да му ги врати сите документи. Завршуваат ли тука правата на неизбраниот кандидат? Што е со правата доколку не е задоволен од изборот на кандидатите, да може да поведе постапка, каде да ја поведе, пред кого да ја поведе. Тоа во овој член го нема, освен она што на крајот се повикувате на правната заштита која ја имаат работниците. Меѓутоа конкретно за ова ја нема. Дури и таму ако прочитате, ќе видите дека овој пат по однос на резултатите од огласот, или примените кандидати, работниците ќе немаат право да го тужат и да го оспоруваат затоа што тоа право е само на работодавачите. Евентуално може да тужат само за некаков си надоместок на штета. Вака предвидува. Тоа е новина која за мене е значајна. Дали е добра ќе покаже праксата. Меѓутоа, значајно е затоа што многу судски спорови се водеа токму во делот на тоа дали работниот однос се заснова со вистинскиот кандидат, дали се почитуваат одредбите од законот или не. Значи со ова сега се дава една широка лепеза на права на работодавачите на спрема работниците.

Одиме понатаму, нова глава која вели - обврска на работникот. Тука морам да напоменам, не е тука министерот, излезе, а јас мислам дека треба да ги слуша овие дискусии, ако ништо друго да не се мачи да ги чита стенографските белешки.

(Со седницата продолжи да раководи Слободан Најдовски, потпретседател на Собранието на Република Македонија)

Слободан Најдовски: Господине Караџоски, ако инсистирате можеме да го повикаме министерот.

Жарко Караџоски: Инсистирам.

Слободан Најдовски: Молам, министерот да влезе во салата. Во спротивно можеме да објавиме пауза.

Молам, повикајте го министерот.

Продолжете господине Караџоски, министерот влезе во салата.

Жарко Караџоски: Јас морам да се извинам, меѓутоа министре не го зборуваме тоа само за јавноста. Сакам и вие да слушате, за да не се мачите да ги читате стенографските белешки. Глава 4 - обврски на работникот.

Тука би поставил прашање, ако цените дека треба да одговорите.

Зошто се избриша главата, па и сите оние одредби кои важеа за распоредување на работниците?

Во стариот закон, навистина имаше одредби кои зборуваа за распоредување, за работното место, како се распоредува, во кои случаи може во кои не и тн.

Во членот 30, став 1 зборувате дека работникот заснова работен однос на работното место за кое се договорил и кое е апсолвирано во договорот за вработување. Меѓутоа ставот 2 е многу дискутабилен и таму велите - во случаите определени со законот, се мисли на овој закон, или колективен договор, работникот е должен да врши и други работи. Прашањето е кои се тие други работи и прашањето е зошто ја нема одредбата дека работниот однос се заснова, нека е тоа и со договор за вработување, не мора да се вика ни работен однос, но, во старата одредба имаше кажано, да се води сметка за степенот на стручното образование, за неговата квалификација и така натаму. Тоа постоеше. Дали е тоа намерно елиминирано, и дали ставот 2 значи, тој што сега го прочитав, дека е должен да врши и друга работа. На која друга работа се мисли, дали друга работа која одговара на неговиот степен на образование, или се мисли буквално на секоја друга работа? Значи повикувањето на колективен договор не е оправдување, затоа што некои работи, особено овие што сега ги потенцирам, треба да имаат законски основ. Колективниот договор може да доработи некои работи. Или, да го поставиме прашањето, што ако не се склучи колективен договор, како што во пракса и не е тоа во мал број на случаи. Значи тоа како дилема.

Одиме понатаму, сега доаѓаме до членот 53 за кој би сакал да продискутирам, тоа е договор за вработување на куќни помошници, што е новина во овој закон. Интересни се одредбите во ставот 2 каде се зборува дека заработувачката може да биде и во натура, многу дискутабилна работа, во каква натура, па и ставот 3 и ставот 4 според мене треба да се бришат затоа што, ако давате права нешто да се исплаќа во натура, бидете сигурни дека оној кој ќе работи на ова работно место никогаш пари нема ни да види. Сметам дека во овој член каде се зборува за вработување на куќни помошници треба да се додадат одредби кои ќе ги уредат правата и обврските, па и надоместокот, да се знае што треба да предвиди конкретно, точно и прецизно.

Сега, во членот 55, овде мене ми е некако испретумбана оваа регулатива, значи од членот 55 па натаму кога зборуваме и за Глава 6 која зборува за отказ, некако ми е испретумбана и сметам дека овие одредби од членот 55 треба да најдат место во Главата - отказ или евентуално во некоја глава која ќе носи наслов престанок на работен однос. Во членот 55 вие зборувате за начин на престанување на важноста на договорот за вработување или начин на престанок на работниот однос кои и до сега беа познати, не е да се непознати, но мислам дека под категорија престанок на работен однос е поадекватно и посистематизирано решението каде му е местото.

Сега кај членот 69, според мене, спротивставување на отказот, во ставот 1 последната реченица каде работодавачот е должен да го задржи на работа до завршување на арбитражната постапка, мислам до тука треба да заврши ставот 1, а оние зборови "но не подолго од 30 дена" треба да отпадна затоа што не можеме да прејудиицираме колку може да трае истражната постапка и што ако се случи да трае 60 дена, значи тогаш е на штета на правата на работникот. И за време на спротивставување или постапката да му се обезбеди надоместок на плата во висина од една половина на просечната плата, сметам дека е рестриktivна одредба, до сега беше 75% и не гледам причина зошто треба да се намали на 50% освен да им се олесни на работодавачите.

Сега, почитуван министре, доаѓаме до, според мене, едно од најдискутабилните одредби во овој закон, тоа е Главата 6 или отказ и токму во овие одредби сега кога ќе ги читаме се гледа целта на овој закон, според мене, тоа е она што кажав што полесно, што полиберално, што поедноставно работодавачите да можат да даваат отказ, а не како досега со постоечкиот закон тоа право го нема. Тоа веднаш ќе го видиме во членот 72. Јас ќе се потрудам да објаснам што сакам да кажам.

Значи, работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос ако: сега имаме под 1, алинеја прва, да престане

потребата од вршење одредена работа под услови наведени во договорот за вработување заради економски, организационо, технолошки, структурални итн, ова не е непознато, новина е само што носи наслов (деловни причини) и според мене спорна одредба тоа е ставот 1 алинеја 2 каде се зборува: работникот заради своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со законот, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос или (лична природа).

Сега, вака кога ќе го прочитате се однесува точно од лична природа, меѓутоа, дали знаете што значи една ваква одредба во пракса, кога му ја давате на тацна на работодавачот. Еве да ви кажам што ние како пратеници или можеби јас како работодавач што значи недостаток на знаење. Кој е тој што ќе го оцени тоа. Сигурно не работникот, туку работодавачот. Може да му рече уште од утре ти имаш недостаток од знаење, не те бива, колку овде има министри кои можеме да ги квалификуваме така, па си ја продолжуваат работата. Или заради своето однесување, внимавајте, значи под тој тапет ако важи овој закон за работни односи и за нас како пратеници или за вас како министри и за тоа многу лесно откажи да даваме, за своето однесување треба малку поголеми. Значи, кога му давате правно на работодавачот заради некое однесување на работникот да може да даде отказ, тоа е многу либерално, тоа е простор и можност за злоупотреба и бидете сигурни дека тоа ќе се прави. Или заради неисполнување на посебни услови определени со закон. Кои се тие? Или не ги извршува договорените или други обврски од работниот однос. Значи, оваа одредба, бидете сигурни, дека во пракса им дава простор на работодавачите по секој основ многу едноставно и многу лесно да ви даде отказ. Тоа ќе го прави, бидејќи тој е и кадија и судија. Тука нема што работникот да кажува. Сега има нова алинеја 3 која зборува дека работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос или причина на вина. Ова некако има некаква логика затоа што причина на вина ние правниците знаеме што значи вина, за да се дојде до неа, треба да се докаже, а се докажува во онаа постапка која е определена во овој закон, тоа е дисциплинската постапка.

Значајна новина, кога ќе го гледате можеби законот во целина не е така рестриктивен, обрнете внимание на секој став одделно ќе видите дека има доста рестриктивни работи, една од тие сега ќе ја прочитам: работодавачот од став 2 на членот 72, е должен во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, тоа е да ве потсетам колеги на она што до сега го викавме технолошки вишок, да провери дали е можно да вработи работник под одредени услови итн. Пазете, да провери. Значи, обврската нешто да провери не е никаква

обврска. Јас како работодавач ќе кажам провери, но што дека проверив, не најдов ништо. Или не мора да проверам. Тука има огромна разлика и таа ќе ја кажам кога ќе дојде оној дел во членот кога зборуваме за технолошкиот вишок или отказ поради деловни причини.

Сега, неосновани причини за отказ, овој член го разбираам дека сакате да кажете како предлагач што не би значело причина за отказ инаку ова неосновани не можам да го разберам поинаку, значи не била основна причина отсуството од работа или вложувањето на тужба. Сакате само да ги издвоите дека тоа не е причина согласно вината.

Членот 74 според мене е член кој ќе прави огромни злоупотреби. Тоа е отказ со понуда на нов променет договор. Јас морам да го прочитам заради запознавање на јавноста. Значи, одредбите од овој закон кои што се однесуваат на откажувањето на договорот за вработување се применуваат исто така и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

Ставот 2, работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена и во случај да не го прифати односно го прифати, нема право на отпремнина.

Што е интересно и зошто сметам дека овој член ќе носи злоупотреба во пракса. Го поткрепувам она свое тврдење во кое сакам да кажам дека токму ваквите одредби ја даваат целта, според мене, за полесно отпуштање од работа на работниците. Затоа што не е малку оваа одредба да се користи, напротив, оваа одредба многу често ќе се користи. Вие и до сега во пракса кога се сретнувавме, не кога бевме министри и пратеници, сигурно кога претходно работевме во некои други организации, каде работодавачот не знае како да ве избрка од работа затоа што нема ниту причина на вина, ниту постои деловна причина, ниту постои нешто друго со кое може да ве избрка од работа и тогаш беше најлесно да ве прати некаде каде вие нема да ја прифатите работата. Но, во праксата се правеше на тој начин ќе се прифати, па ќе се носат боледувања и разни други работи, тоа во праксата е многу честа појава. Сега кога вие му давате законска основа шанса со членот 74 да го повикате работникот и да му кажете на ова работно место на кое што сега работите нема потреба, јас ви давам отказ, ама ви нудам нов договор.

Напротив, сега си работник е, сега ќе бидеш чистач, па ако сакаш прифати ако не оди си дома, но јас сум ти понудил и сум оправдан. Бидете сигурни дека тоа во пракса ќе прави проблем. Многу ќе се користи, покрај она како што кажав членот 72 став 1 точка 2.

Тоа што го задржува правото пред надлежниот суд да ја поведе причината за отказот сега со

ваквите одредби ништо не му значи затоа што судот, јас сега не знам на какви околности ќе суди, што ќе докажува.

Сега одам на членот 82, во времето кога се носеше постоечкиот закон за работни односи кој трпеше неколку измени, една од најдискутабилните точки или членови од тој закон беше мислам 121 или 126, не знам точно, не ме држете за збор, но одредбата која зборуваше и се однесуваше на технолошкиот вишок, односно отказ поради таквите причини.

Дали почитуван министре знаете, а треба да знаете, колку отказни решенија или колку работници оваа година до овој месец останале без работа по основ на оваа одредба? Јас ќе ви кажам дека само оваа година се 26 илјади работници, во услови во кои беше многу, да не речам, во корист или во заштита на работникот, а согласно овој член кој се нуди е далеку полиберално. Замислете се сега дали со ваквата одредба ќе го стимулирате вработувањето или ќе го стимулирате невработувањето. Вие сигурно знаете, но јас ќе ве потсетам, период кога во Електростопанство на Македонија на почетокот на вашиот мандат како власт испуштивте 1.100 вработени. Дали знаете колку од нив покренале судска постапка токму врз основа на овој постоечки член кој сега е на сила и колку од нив се вратени на работа. Дали знаете што би се случило или можете да претпоставите, што би се случило доколку на Електростопанство на Македонија сега при приватизацијата или трансформацијата му дадете еден ваков член во рака дали знаете колку ќе отпушти без да му трепне окото? Сигурно не 1.100, сигурно таа бројка ќе биде повеќе и сигурно не со такви маки како што тоа го правеа за тие 1.100 вработени. Да ве потсетам таму се водеа вакви критериуми, такви критериуми, се водеше сметка дали да се преквалификуваат, доквалификуваат, да им се обезбеди работа кај друг работодавач итн. тоа со овој член сега не е обврска, а ќе ви кажам и зошто. Наизглед кога ќе го читате членот 82, па и членот 83 мислите дека е скоро идентичен со претходниот, меѓутоа, има едно зборче кое ја менува целата работа, а тоа е, јас ќе го причитам: работодавачот пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини технолошки, економски, организациони и слични промени, поради кои престанува потребата од вршење на определена работа може на работникот да му понуди. Значи може, а може значи и не мора.

Сега имаме вработување кај друг работодавач без огласување, стручно оспособување, тие работи ни се познати и новината е нов договор со скратено работно време. Значи, која е разликата почитуван министре, до сега одредбата беше вака. На работникот не може да му престане работниот однос ако работодавачот не му обезбеди едно од следните права. Да не ги читам, тие се оние две исти и третата беше

отпремнина, која сега ја издвојувате во посебен член.

Дали правиме разлика, почитувани колеги, меѓу зборовите не може и доколку обезбеди. Сега имате одредба во која вели: работодавачот може на работникот да му понуди, што значи не мора. Така што овој член апсолутно нема да има примена. Јас како работодавач ќе кажам јас можам, но не морам. Бидејќи не морам, нема да ти понудам ништо или еве сакав, но нема каде да ти понудам. Мислам толку е либерална одредбата, не е смешно министре, мислам дека е ова сериозно.

Во членот 83 зборувате за испратнина, во вашето воведно излагање кажавте дека не скративте многу, не е оваа одредба толку рестриктивна затоа што од осум намаливте на шест. Ајде да го прочитаме внимателно каде скратувате на шест месеци, тоа е на работник над 30 години поминати во работен однос, тоа ќе ви го објаснам, вие добро го знаете, но ќе ви го објаснам. Колку такви работници има над 30 години, а дали знаете колку има од 20 до 30 години каде им давате четири отпремнини, значи не кратите само од две, туку кратите 50%. Тоа е едната работа, но ајде да го дефинираме она што вие се трудите да го дефинирате ставот 2. Велите основица за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеци пред отказот.

Ставот 3 е многу битен. Под работен однос, внимавајте, во смисла на став 1, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач или доколку претрпел трансформација. Значи, вкупниот работен стаж не го рачунате во тие 30 или 20, туку колку сте биле министер 5 години, толку ќе ви се рачуна или колку сте биле претходно, кај сте биле, или колку јас сум работел во некоја организација тоа ми се рачуна за работен однос, така го дефинирате. Сега да ве прашам колку од такви работници ќе има со 30 години, колку ќе има од 20 до 30, а колку ќе има од другите. Знаете во пракса кое ќе биде најмногу применувано, првата, тоа е една плата. После негојте да ми кажувате дека не била одредбата толку рестриктивна, од 8 намаливме на 6 не е ништо страшно, вие почнавте, не вие, туку вашиот претходник почна од 12, па 8, па беше не многу малку рестриктивно, дојдовме на 6, а во суштина една или две, толку ќе биде. Таа е утехата на работниците која му ја давате со овој закон и добро кажавте во вашето уводно излагање, јас многу често го спомнувам вашето воведно излагање, затоа побарав стенограм, убаво кажавте точно е дека работникот е послабата страна во договорот. Затоа ве прашувам дали знаете што значи работен однос. Во право сум. Јас ќе се обидам да ви кажам дека работниот однос е двострано врзувачки договор во кој произлегуваат права и обврски на двете страни, нема послаба и појака страна, вие веднаш ја дефиниравте со послаби и појаки страни или денеска вработувањето ќе биде договор во кој

вие како работник ќе работите она што јас ќе ви кажам. Тоа се вика договор.

Ќе одземам многу време ако одам по секој член.

Почитуван министре кога зборував дека преводот ви е лош на законот и кога зборував дека овој закон е препишан од некаде, вие знаете од каде, јас ќе се трудам да погодам, еве тоа ќе го докажам со членот 90. Ајде објаснете ми што значи овој член 90, јас не го разбираам. Јас ќе го прочитам за да се запознаат пратениците. Вели ако на поедин работник заради неговиот статус му е обезбедена повеќекратна правна заштита од отказ, важи посилената правна заштита. Јас ништо не разбрав од овој член. Можеби министерот повеќе разбира, па нека се потруди да ни го објасни. Јас пак ќе кажам дека преводот е лош, отприлика знам која е смислата, но лошо е преведен.

Сега одиме на членот 91, можеби најмногу време трошам на Главата - отказ, но мислам дека е таа суштинската и битната измена во овој закон иако не се даде таква квалификација во воведното излагање.

Што е тоа што сметам дека и во членот 91 некои работи не се во ред, веднаш ќе кажам ставот 1 - ако судот донесе правосилна одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право, значи се додава има право да се врати на работа, ако тоа го бара.

Зошто да има ваква одредба, ако тоа го бара. Работникот се враќа на работа, судот пресуди и нема што, ако има право и да бара самиот да се врати. Но зошто е така следи понатаму.

Во ставот 2 покрај враќањето на работа работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета во висина од 70%. Ова е новината. Досега беше да му се исплати изгубената, односно плата која ја земал и требаше да му се исплати. Сега надомест на штета од 70%. Значи и вака и така на штета на работникот. Ме избрка работодавачот по разни основи, не е виновен работникот, затоа што ако бил виновен немало судот да донесе пресуда да го врати на работа и затоа што не е виновен му кратиме 30%. Така му даваме 70% надомест на штета. Кого штитиме? Тој што ги нарушува правата. Тој што поради која одлука паднал на суд. Не ми е јасно зошто го штитиме. Секаде во светот се знае, виновникот ги плаќа целосно казните, а ние вака го наградуваме, му даваме стимул, бркај го ти од работа, па на крајот на краиштата и да си седи дома, ќе му платиш 70%. И сега ова можеби толку не е страшно, ама ако го прочитаме ставот 5, тука ќе ја видиме целата игра. Јас мора да го прочитам: ако судот утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, значи она што го зборував претходно, судот на барање на работникот ќе му го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди

надомест на штета во износ од најмалку три, а најмногу 12 просечни месечни плати исплатени во претходните три месеци и тн. Сега да ве прашам министре, што ако постапката пред суд за она како што викате незаконско престанување на работниот однос на работникот трае две години пред судот?

(Дофрлување од место).

И јас велам итна постапка, ама трае во праксата.

Слободан Најдовски: Ако имате нешто да си кажете во паузата меѓу себе пратениците ќе си кажувате, а сега дискутирајте за законот. Господине Караџоски, цело време велите министерот, министерот. Овде е предлагач Владата, а претставник е само министерот.

Жарко Караџоски: Господине потпретседателе јас го повикувам министерот, тој ја претставува Владата. Значи, не зборувам како министер, тој е и претставник. Да имаше овде премиер, или потпретседател ќе зборував со него. А овде ни е пишано господине потпретседателе во текстот дека претставник на Владата е министерот за труд и социјална политика.

Слободан Најдовски: Предлагач на законот е Владата, претставник е министерот. И вие директно кажувате: вие министре, вие министре.

Жарко Караџоски: Министре како претставник на Владата, да бидам попрецизен, значи со одредбата 5, ако претпоставиме дека еден судски процес трае две години, значи максимумот е што може да земе 12 плати и тоа во ваков просек како што сте го утврдиле. А не треба да бидеме многу мудри, земете ја судската пракса, сите го критикуваме тоа судство, сите овде покренавме и уставни измени заради неефикасноста, спороста и тн., само видете колку работни спорови имаше, односно имате во судските постапки и колку вакви каде што се зборува за надомест на личен доход, или престанок на работен однос неосновано, колку долго траат и кој губи? Тој што имал право, замислете. Докажал со судска пресуда дека неосновано бил избркан, е не можете да земете повеќе од една година, а сте седеле дома и пет години. И немојте после да зборувате како претставник на Владата, дека овој закон не бил рестриктивен и дека овој закон освен 40 новини не бил ништо страшен. Еве ги каде се работите.

Пробната работа, овде имавме можност да слушнеме од многу колеги што е проблемот кај пробната работа. Две работи се проблем, тоа е периодот од шест месеци кој го воведувате, значи не може да трае во текот на годината повеќе од шест месеци и доколку ставот 4 во кој што се зборува, ако не ја задоволи кандидатот, односно работникот пробната работа да може да му го откаже договорот. Вака на изглед е логички, меѓутоа во пракса бидете сигурни дека 90% од тие што ќе бидат вработени на пробна работа нема да го задоволуваат и ќе ги испуштаат од работа. Јас да сум работодавач така би правел за да заштедам, прими го на

работа, по шест месеци испушти го, па до година да сме живи и здрави.

Сега би се задржал на плаќање на работа како што стои во насловот, иако сметам дека е неадекватен, но како што зборувате за плаќање на работа треба да зборувате и за плаќање за неработа. А кога се зборува за плата, тоа е сосема нешто друго.

За она што е најдискутабилно тоа се превозот и хранарината кои што ги предвидуваат во членот 101. Но, би сакал да ве запрашам, бидејќи се отворија многу дилеми во јавноста. Вие во вашето уводно излагање, во експозето кажавте дека не се укинати хранарината и превозот, ве цитирам и дека никогаш Владата на тоа не ни помислувала да го направи. Сега сакам да ве запрашам што е со останатите други примања согласно законот. Ќе ве прашам конкретно, што е со додатокот за работен стаж од 0,5%, или таканаречен минат труд. Во одредбите од 100 до 109 немате таква одредба. Дали тоа значи дека го укинувате? Потоа, што е со другите надоместоци бидејќи во законот имаме предвидени и многу други, да речеме теренскиот додаток, ова се законски одредби, а тоа што Колективниот договор ја уредува висината, тоа е друго прашање. Потоа користење на приватен автомобил за службени цели, одвоен живот, за отпремнината при одење во пензија, регресот за годишен одмор популарно наречен К-15. Значи ли дека ги укинувате овие права? Ако не значи, каде се регулирани би сакал да го видам тој член во законот, или пак упатувате на Колективен договор макар што и таква одредба немате. Ако веќе ги укинувате, кажете го тоа јасно, а не во експозето: немаме намера да ја укинеме хранарината и превозот, а за другото ќе си кутиме, ако не се види, добро е. А ќе видиме кога ќе бидеме во можност да остваруваме и да побаруваме вакви права. За К-15, или регресот за годишен одмор веќе не е ни тајна, веќе две години не го ни земаме и без ваква законска одредба. Значи, имавме законска основа, не го земавме, а камоли сега со закон каде што се уредува. Не мислам за нас пратениците, туку за работниците.

Надомест на плата, само на едно место во законот, предлагачот нуди алтернатива, тоа е членот 107 каде што зборува за отсуството од работа, боледувањето работодавачот да го плаќа до 21 ден на негов товар, а над тоа на товар на здравственото осигурување и алтернативата ви е да се замени со 40. Бидејќи нудите само една алтернатива, еве јас таа ќе ја прифатам, значи да биде 40.

И уште една одредба која не ми е јасна. Дозволете да ви го прочитам членот 108. Ако работникот според договорот за вработување има договорен престој како форма на плаќање има право на престој за цело времетраење на работниот однос исто така и во времето кога не ја врши својата работа има право на отсуство со надомест на плата. Јас ништо не разбрав што сака да каже, освен насловот престој при

работниот однос. Лош ли е предлогот, или некоја смисла која јас не ја разбираам.

За приправникот во членот 190 сметам дека 50% од најниската плата во јавниот сектор е мала основица. Треба да биде 70% како и досега.

За годишниот одмор, јас не знам во уводното излагање вие кажавте дека траењето на годишниот одмор од 18 дена ќе биде корегирани во втора фаза, а го гледам дека е така и во прва фаза. Значи, работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 дена, така стои. Очигледно сте направиле лапсус, или можеби мислевте на 26 дена. Значи и ваквата фаза е уасогласена со Конвенцијата.

Во членот 129, повторно ми е нејасно, би сакал да ми објасните доколку чувствувате потреба. Значи членот 129 каде што се зборува за определување и траење на годишниот одмор, став 3, како ден на годишниот одмор се смета секој работен ден кој што е според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретниот работник определен како работен ден. Зошто не ми е јасно? Би ве прашал вака, доколку работникот е продавач во драгстор и за него според работодавачот определен работен ден е и сабота, ќе се смета ли таа во вкупното траење на годишниот одмор и ако се смета, тој работник е во нерамноправна положба со оние кои што работен ден им е до петок, а сабота и недела неработни. Јас така го разбираам, можеби не е така, затоа би сакал да ми објасните, затоа што сметам дека е битен. Да не дојдеме во ситуација утре одредени работници да ни се бунат, ти имаш повеќе одмор, јас имам помалку, зошто ти повеќе, а зошто јас помалку и тн.

Дисциплинска одговорност мислам дека повторно се воведува. Во стариот Закон беше елиминирана, а зошто беше елиминирана, затоа што пред тој Закон, значи пред тие измени постоеше, па се оцени дека не треба да се води дисциплинска одговорност каде што орган за утврдување вина е работодавачот. Орган за постапка по приговор е пак работодавачот и затоа отпадна дисциплинската постапка затоа што се е во рацете на кадијата што треба и да суди. Кај дисциплинска одговорност, ако веќе воведувате, тогаш воспоставете систем на двостепеност, нека се направи комисија која ќе ја оцени вината, а правото на приговор да се достави до највисокиот орган. Тоа веќе би било логичко. А вака како што е поставено, мислам навистина не трпи и нема место зошто да следи дисциплинска одговорност, нека стои само материјална како и досега.

За одредбите надомест на штета, посебна заштита не би сакал да зборувам.

За членот 180 кажа во претходното излагање кога зборував за засновањето на работен однос. Јас би сакал само да ве прашам во еден дел, тоа е последниот став, значи ова зборува за постапката пред суд. Значи неизбраниот кандидат во оние рокови од страна на

работодавачот да бара надомест на штета пред надлежниот суд кај постапката кој не е задоволен од изборот. Значи ли тоа дека не може да тужи за самиот избор, освен само да бара штета. До сега во пракса најчести тужби и најчести спорови беа токму за постапката за изборот на работникот. Ако е само надомест на штета како што пишува, значи таква постапка ќе има право да се поведе и не само што ќе му ја олесни работата на судот, туку и на работодавачот.

Арбитражата, еве да не биде само критика, нешто ќе пофалам, воведувањето на арбитражата сметам дека е добра новина.

И доаѓаме до штрајкот кој што е регулиран за кое имав прилика да ве слушнам, дали беше тоа прес, или некоја изјава каде што кажавте по повод овој закон дека најголемите измени се токму во делот на штрајкот. Јас сметам дека сега не би се впуштал да зборувам по секој член, а и вие сте свесни кои членови се спорни, а сметам дека скоро сите членови се спорни. Генерално би кажал, вака како што сте ги одредиле правото на штрајк воопшто веќе не е право. Со вакви одредби секој ќе се замисли дали да штрајкува. И основната цел која што сакате да ја постигнете е токму заштита на работодавачите од штрајк. Со вака ригорозни одредби јас не знам колкумина во Република Македонија ќе штрајкуваат. Значи, да им забраните да не може да штрајкува во просторијата, не на влезот, не пред влезот, да го пушти раководниот тим да влезе на работа, да нема право да зема плата, освен само придонеси и тн. Ќе има доста проблеми, или нема да се почитуваат одредбите, ќе има кршење, или ќе мора да ги менувате.

Економско социјален совет можеби е директива од некого, но јас не разбираам која улога ќе ја има тој и не верувам дека воопшто и ќе има некаква улога, освен она наброеното.

Значи, од сето ова почитувани претставници на Владата, почитувани колеги сето ова што го искажав, ако со внимание ме слушавте, ќе видите дека она што го кажав како основна цел на овој закон е зголемување на правата на работодавачите на сметка на работниците. И основна цел на овој закон е да се олесни постапката за отказ, или полесно да се отпуштаат работниците од работа. Заради овие причини јас кажав, потребата од донесувањето на закон согласно на меѓународните обврски ќе ја прифатиме, но текстот ваков како што ни се нуди во никој случај, а за тоа сме спремни да седнеме и да им укажеме на она што сега го зборувавме и евентуално со амандмански интервенции да го корегираме овој текст.

Слободан Најдовски: Благодарам господине Караџоски.

Има збор Стевчо Јакимовски, министер за труд и социјална политика.

Стевчо Јакимовски: Јас очекував дека ќе има многу постручна расправа со оглед на фактот дека господинот Караџоски се декларира како

правник. Меѓутоа, малку повеќе ги читал забелешките од Синдикатот, па и неслучајно деловите кои што не се нотирани од страна на Синдикатот и не му се ни доволно јасни.

Прво, сакам да му укажам на некои работи, бидејќи тој многу театрално кажуваше дека го читал моето уводно излагање, стенографските белешки од уводното излагање, јас исто така сакам да му кажам дека чита малку пошироко од тоа што е кажано вчера, туку чита што е кажано и што е напишано од пред неколку години. И ни упатуваше многу сериозни забелешки и лееше, да не речам големи солзи околу евентуалните откази на работниците и можностите тие да бидат отпуштени, правата на работодавачите колку тие ќе бидат злоупотребени особено со членот 72 во кој што јас би сакал дури делови од него уште еднаш да ги потенцирам. Значи, правата на работодавачот да дава отказ на работниците дека тоа ќе се злоупотребува до енеморни количини и дека апсолутно ќе бидат онеправдани работниците и ме прашува колку работници со ваквите можности ќе биле отпуштени од работа. Бидејќи директно ми се обраќаше господинот Караџоски, само би го прашал дали има едни дискусии за кога е позиција кога е неговата партија на власт, а други за кога е опозиција, или пак кога се во позиција за пред светот веројатно се предлагаат решенија кои што се реформски, а кога се опозиција би се предлагале и решенија од 1950 година. Па би замолил за мало внимание да прочитам еден дел од економската програма на Владата објавена во Службен весник во март 1999 година за време на Владата на ВМРО-ДПМНЕ.

Ве молам малку за внимание. "Во делот за невработеноста и пазарот на работна сила . . .

(реакција на пратениците од опозицијата)

Слободан Најдовски: Ве молам без дофрлување.

Имате право на реплики после дискусијата на министерот.

(и понатаму реакција на пратениците од опозицијата)

Ве молам не добивте збор.

Продолжете господине министри.

Стевчо Јакимовски: Во делот за невработеноста и пазарот на работната сила се вели:"фактите укажуваат на заклучокот дека невработеноста во Република Македонија не е првенствено проблем на губење на работното место, туку е проблем на постоење на бариери за влез на пазарот на работна сила изразена преку нефлексибилноста. . ." повторувам "бариери за влез на пазарот на работна сила не е далеку од вистината изреката дека дека македонскиот пазар на работна сила претставува рај . . ." повторувам "рај за оние кои имаат работно место, а пекол за оние кои тоа го немаат. Одтука следи логичката препорака да се истакнуваат сите

квалификувани познавачи на состојбите на македонскиот пазар на работна сила дека еден од првите чекори во битката за намалување на невработеноста во Република Македонија треба да биде олеснувањето на можноста работодавачите полесно да се ослободуваат од вишокот на вработени за што сега постојат низа законски ограничувања кои се непримерни на алармантната состојба на невработеноста". Ова е напишано од реформската Влада на ВМРО-ДПМНЕ. Јас како министер сум должен сите реформски ориентирани размислувања на таа Влада да ги имплементирам и ние како држава не смееме да водиме цик-цак политики во клучни, битни реформски одредби на оваа држава особено во делот за кој што имаме сериозно забелешки од ЕУ и имаме обврска да се усогласиме и со директивите, но и обврските што ги имаме преземено со потпишување на Договорот за стабилизација и асоцијација и особено препораките што ги имаме од Светска банка преку Програмата СИД во делот на измените кои што треба да ги направиме во работното законодавство.

Ова господине Караџоски го напишала како документ вашата Влада и оние што соработуваат во светот соработуваат со владите на Република Македонија . Значи вие имате комплетно ретерирање од ова што овде велите дека главниот проблем бил што не можеле работниците да се отпуштаат во Македонија, па дури и пишувате дека причина за толку голем број на вработени е тоа што не можеле да се отпуштаат. Тоа вие го кажувате, не јас.

Понатаму, исто така давате интересна забелешка и тоа многу лаконски со еден театар на говорницата дека драстично сме ги намалиле отпремнините, и мојот колега ги крател итн. итн, но еве да ви кажам од ист документ стои "надоместок при отпуштање од работа-за оваа цел максималната висина на овој надоместок треба да се утврди на шест, а не како досега на 12 плати". Истото тоа вие сте го препорачале. Повторно да ви кажам дека ние имаме намера се она што е реформски ориентирано од вашата Влада и тоа како да го респектираме, а тоа што вие во зависност од тоа во каква позиција се наоѓате и во каква политичка ситуација во даден момент или пак сакате да ловите во матно јас апсолутно не можам да бидам виновен.

Понатаму, други образложенија што кажувавте, на пример ако отказот е даден на незаконски начин според вас, тоа е член 91 и бидејќи вие сакате да ја манипулирате јавноста, јас ќе го цитирам член 91 став 5 "ако судот утврди дека на работникот незаконски му престане работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работниот однос . . .", значи ако за работникот не е прифатливо зошто манипулирате со јавноста и велите "ако му е даден законски отказ судот може да пресуди да му плати штета од три до 12 плати". Значи ако

за работникот е неприфатливо, ако тој не сака да се врати на работа судијата може да пресуди а работодавачот му дал незаконски отказ.

Понатаму, прашањето со пробната работа. Пробната работа, и понатаму велам дека премногу сте читале одредени забелешки од друг и штом нешто не е автентично и лично не се гледа суштината.

Пробната работа е шест месеци. За време на пробната работа работникот ги има сите права и обврски од работен однос. Разликата е само што во тој временски период, во тие шест месеци отказниот рок е три дена. Вие велите "јас во тој случај би ги примил шест месеци и би ги отпуштал". Зошто да правите така кога законот во друг член ви дозволил да примате работници на определено време за четири години. Вие можете да си ги примате на определено време за четири години со договор кој што вие ќе му го продолжувате. Нема потреба од укинување на овој член, туку напротив апсолутно покажува дека со законските решенија ги имплементираме практичните ситуации во кои што навистина има потреба од пробна работа на работниците од едноставна причина што мора да се запознаат со технолошкиот процес, со опремата, со машините, работното место, да се усогласат со колегите затоа што таму работат живи луѓе, тие имаат свој карактер итн. Сето тоа е еден период за кој што сметаме дека е доволен за да се испитаат квалитетите и резултатите што може да ги даде еден работник.

Понатаму, се поставува прашањето за надоместоците. Се ставила само платата, а каде се другите надоместоци и требало да упатиме на колективни договори.

Останатите надоместоци се регулираат со колективниот договор. Како правник веројатно знаете дека е уставна категорија. Оваа материја ја регулира и законот за работни односи и колективните договори. Ако ние се ставиме во закон за работни односи зошто ќе има потреба од колективни договори, натаму од преговори. Значи, ова се минималните права што се имаат од работен однос, а со колективните договори било да се тоа општиот, гранскиот, или пак на ниво на работодавач тие права може енорно да се прошират во зависност од тоа какви договори ќе се направат помеѓу работодавачот и синдикатите. Значи оставаме една ширина К-15, К-16, што се сака да се стави, да се договори, тоа да се договори меѓу работодавачите и работниците.

За вашето прашање околу изјавата и изненаденоста дека законот не е соодветен на изјавата сакам да ви кажам дека таквата изјава е извадена од контекст и апсолутно укажува онаа наша намера и наше размислување кои се и на кои позиции ние стоиме и дека вие се обидувате она што е извадено од контекст и натаму да го експлоатирате.

Повторно ми поставивте прашање дека и денеска неznam што е пад на индустриско производство. Повторно ви одговарам дека македонска верзија на пад на индустриско производство е пад на производството по владеењето на другарите на Жарко Караџоски.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Повелете господине Караџоски, реплика од три минути.

Жарко Караџоски: Почитуван министре во едно сум сигурен, а тоа е после донесувањето на овој закон вие или ќе добиете нов ресор во Владата на господинот Бучковски или ќе бидете реконструиран. Не успеавте да се научите во економија, многу слабо ќе научите од труд и социјала, неznam уште кој, животна средина најверојатно, таму каде што буквално не треба никаква работа. Тоа е едната работа.

Второ, за вашите изјави што ги давате во јавноста вие премногу често давате такви изјави. Велите ме вадат од контекст итн. Една изјава ви беше кога не знаевте што е правна држава, па потоа велевте ако умрев вчера нема да знам колку е правна држава државата итн, па ве повика Јавниот обвинител да научите колку е оваа држава правна, па потоа премиерот ви кажа, не ви кажав јас дека сте човек кој многу зборува итн. итн. Не би сакал сега да ви ги цитирам сите изјави и немојте мене да ме обвинувате.

За тоа како другарите на Жарко владееле, па вие половина саат ми цитирате програма од Владата на ВМРО-ДПМНЕ, па дури кажувате дека од нејзе учите. Да ве прашам добро е да учите од таа Влада, затоа што очигледно е дека ниту имате програма, ниту знаете да работите со оваа Влада конкретно, на чело со вас.

Љупчо Јордановски: Господине Оровчанец повелете три минути.

Горѓи Оровчанец: Благодарам господине претседателе.

Јас сум изненаден од револтот на господинот министер во неговото дообјаснување на законот. Овој револт и овој настап укажува на уште еден дел на она што е во врска со законот дека самиот министер не го разбрал законот кој сака овде да го донесеме. Мислам дека конфузијата е направена затоа што има континуирано ретерирање од почеток на законот и целиот закон е сведен на нешто што евентуално може.

Во контактите што сум ги имал и со пратениците и од позицијата и од опозицијата, со стручните експерти кои што дадоа еден прилог кој е поголем од целиот закон што го носиме и од судиите кои што велат доколку ваков текст на закон дојде судовите ќе бидат преполни со нерешени случаи во врска со работните односи.

Мислам дека револтот на министерот е неоправдан. Мислам дека треба коректно да ги сослуша сите предлози, затоа што е ова сепак прва фаза на закон за кој сите имаме волја да се донесе закон и дека конструктивните предлози и

тоа како треба без револт да ги прифати, да ги согледа и во наредната фаза сепак да дојдеме до некое решение кое ќе биде потребно за оваа држава, затоа што ова е најкрупниот сегмент за решавање на односите во државата. Со револт неможе да се донесе закон како што треба, а тоа најмалку треба да биде револт на министер.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Господине министер . . . , кој има реплика.

(господинот Флоровски бара реплика)

Вие не можете да имате реплика.

Вие сте пријавени за збор, а сега се јавувате за реплика?

Правило во овој Парламент е кога ќе почне првата реплика нема веќе реплика.

(реакција на Марија Којзеклиска од место)

Пријавен е за говор. Претходно требаше да каже дека има реплика.

Повелете три минути реплика, па после министерот да одговори.

Александар Флоровски: Неможев да се пријавам од едноставна причина што сум веќе пријавен, па да не се исклучам некој да ми го земе редот.

Љупчо Јордановски: Тоа е проблем со овој систем.

Александар Флоровски: Господине министре, во овој Парламент не треба да се повишува тонот, ова е Парламент каде што се разменуваат мислења и ставови. Не треба да гледате вака, позитивно или негативно настапува, секој има право на сопствено мислење.

На крај, се работи за еден многу конструктивен закон. Ова не е закон за заштита на лилјаџи, ова е закон за работнички права, работнички односи. Впрочем имате еден цел закон од Сојузот на синдикатите кој е во сушна спротивност со она што го нудите и како пратеници сметаме дека имаме право да дадеме сопствени забелешки кои можете да ги прифатите, можете да ги одбиете, може да се нашите забелешки неаргументирани или аргументирани, така да во недостаток на аргументи не смеете да го повишувате тонот. Тоа говори за вашиот дигнитет колку можете да се носите со оваа проблематика или не.

Тоа е еден добронамерен совет од моето скоро десетгодишно искуство во овој Парламент.

Љупчо Јордановски: Нема потреба од делење совети на министерот. Дојдовте да реплицирате

.

Александар Флоровски: Не дојдовме да се караме овде. Дојдовме да расправаме овде за една многу суштинска работа.

Љупчо Јордановски: И јас имам совети за вас па не ме слушате.

Александар Флоровски: Јас ќе ги прифатам вашите совети ако се добронамерни, ако држат вода. Јас не се лутам воопшто.

Љупчо Јордановски: А сега ќе го послушате ли мојот совет, да ми одговорите на едно прашање. Дали правите разлика измеѓу социјалистичка држава и социјална држава. Правите ли разлика измеѓу тоа и тоа.

Александар Флоровски: Правам.

Љупчо Јордановски: Ако правите разлика ќе сватите дека она за што се залагате е дека се залагате за Социјалистичка Федеративна Република Македонија од аспект на вашите забелешки на законот.

Повелете господине министри имате збор.

(некои пратеници реагираат од место)

Немојте да бидете бучни и агресивни.

Ѓорѓи Оровчанец: (за каква Федеративна Македонија зборувате-не уклучен микрофон)

Љупчо Јордановски: За тоа што се залагате вие, како што рече министерот од 1955 година е Закон, а тогаш беше Социјалистичка Федеративна Република Македонија.

Повелете министри.

Стевче Јакимовски: Искрено му благодарам на господинот Флоровски за советите што ми ги даде.

Кај мене апсолутно не постои никаков револт по ова прашање и како што беше кажано од некои дискусанти зборуваме за битна и суштинска материја за која ни е потребна конструктивна расправа затоа што носиме закон кој што, како што кажав во моето уводно излагање опфаќа популација сигурно од преку милион жители во Република Македонија, Од тие причини апсолутно е потребно да дискутираме конструктивно и стручно, но токму во дискусијата на која што јас дадов одговор имаше страшни политички квалификации кои што не водат и не носат никаква конструктивност во насока на подобрување на текстот на законот за работни односи.

Од самиот почеток во моето уводно излагање јас отворено кажав дека ние максимално, повторувам максимално сме подготвени за сите конструктивни предлози, сугестии да го дотераме законот и да го направиме закон соодветен на економските и социјалните прилики во Република Македонија, но секако дека ако има било какви обиди за одредени политички квалификации, политички дискусии јас сум должен и кога се прават напади и на Министерството и на мене лично и на Владата да одговарам.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Процедурално има збор пратеникот Чедомир Краљевски.

Чедомир Краљевски: Благодарам претседателе.

Во добронамерна насока сакам да побарам пауза од пет до десет минути за да се смират страстите, повеќе би рекол на страната на министерот и да ја спуштиме топката на едно респектибилно ниво.

Љупчо Јордановски: Во ред.

Пауза 15 минути.

(пауза од 13,00 часот.)

(По паузата)

(Седницата продолжи со работа во 13,17 часот)

Љупчо Јордановски: Ги молам пратениците да влезат во салата.

Кој има контрареплика?

Повелете господине Флоровски.

Александар Флоровски: Што е разликата меѓу социјална и социјалистичка држава. Ова не е реплика на претседателот. Едната е општествено уредување, другата е категорија. Ние сме дефинирани како социјална држава и цврсто газиме кон таа социјална држава со секојдневно отпуштање од работа и зголемување на невработеноста. Тоа е факт.

Втора работа, господине министри, овде сме претставници на политички партии и сето она што го говориме во недостаток на аргументи, да ми одговорите, немојте да ни наметнувате дека секое прашање и ова кое е на дневен ред го политизираме. Значи, понудете аргументи, не излегувајте дека сето она ние што го говориме, го говориме од едноставен инат и од едноставна причина дека мора да ви контрираме. Значи, аргументирајте ги работите.

Љупчо Јордановски: Е, сега јас дас ви кажам господине Флоровски можеби сте во право дека едната категорија, другата е општествено уредување, само се чудам дека со едно општествено уредување сакате да средите една категорија, а историјата покажа дека тоа општествено уредување пропадна и не може таа категорија да ја дефинира и да ја среди.

Повелете госпоѓо Мингова имате збор?

Благородна Мингова-Крепиева: Благодарам претседателе.

На крај дочекав после една ваква вжештена атмосфера да дојдам на ред да кажам и јас неколку збора. Се надевам дека страстите се сстишени и не случајно изминативе неколку месеци ова беше топ тема во јавноста, особено концептот на новиот закон за работни односи и секако со право тој тоа и го заслужува, бидејќи после законот за трговски друштва овој закон е најзначаен во дефинирањето на односите помеѓу трудот и капиталот, со сериозни импликации и врз севкупното економско и социјално живеење во земјата.

После бројните измени и дополни на стариот закон за работни односи, донесувањето на нов закон треба да ја задоволи пред се, потребата да се осовремени нашето законодавство со решение кои ќе овозможат да се постигне економски развој, да се развие пазарот на

трудот на работната сила и пред се да се очекува пораст на вработеноста и намалување на невработеноста, иако и предлагачот тоа го кажува во членот 1 став 2. Таму вели дека цел на законот е да се спречи невработеноста, што за мене лично е мошне амбициозно, јас сепак сметам дека овој закон ќе треба да важи и во време кога веќе нема да говориме за невработеност со вакви размери, туку за ниво на баратели на работа кои обезбедуваат слобода и конкурентност на пазарот на трудот. Секако дека деншните севкупни економски и социјални состојби во земјата не прават необјективни и во проценката дали овој предлог претставува добра рамка, пред се, за решавање, на овој најгорлив проблем на невработеноста и можеби затоа и во денешната и во вчерашната расправа, а пред се и во расправите по работните тела и во медиумите се спротивставуваат две основни мислења, а и она што Синдикатот и некои мои колеги го кажуваат, се смета дека работниците со овој закон не се доволно заштитени од самоволието на работодавачите и имаме обратна теза од здружението на работодавачите кои сметаат дека не доволно се штитат нивните интереси, туку се штитат интересите на работниците. Очигледно е кога имаме две вакви спротивставени тези дека предлогот кој ни е денес предложен на дневен ред на нашето собрание, очигледно е добро избалансиран кога и двете страни не се доволно задоволни од она што е понудено. Јас сметам дека најверојатно законот ниту едните ги фаворизира, ниту другите, туку прави разграничување на обврските и правата и на работниците и на работодавачите. Затоа и очекував дека и повеќе во расправата и она што е предлогот за донесување, рамката која ни е понудена, треба да ја подобри флексибилноста на работната сила и да овозможи зголема конкурентност на невработените во однос на вработените, поточно подобар излез и влез на пазарот на работна сила. Во тие рамки во јавноста многу експлоатирана тема е темата околу договорите за засновање на работен однос на определено и неопределено време. Често пати дури и од нашава говорница е коментарирано во негативен контекст. Лично сметам дека оваа одредба може позитивно да влијае врз флексибилноста и конкурентноста на работната сила, а можеби и предлагачот треба да размисли за воведување на терминот, да го замени терминот неопределено време со европскиот термин постојано работно време, што значи работно време од 35 часа неделно.

Поддржувајќи ја потребата од донесување на еден ваков закон односно закон за работни односи би сакала да дадам неколку конкретни забелешки, без да навлезам во замката во која некои од моите колеги често ја користеа, да имам вовед од 30 минути. Ова што го имаме пред нас е добра рамка, но сметам дека предлог законот кој ќе треба да ни биде донесен после оваа расправа да ни биде даден на усвојување,

ќе мора да биде и појасен и почитлив, термилошки воедначен и без многу повторувања. Ќе мора законодавецот да определи дали имаме договор за вработување или договор за работа. Што е едното, а што е другото? Потоа, при надоместок на штети, при дискриминација, на пример, во членот 10 се ограничува правото само на кандидатите за вработување, а дискриминација може да ни се случи и во процесот на работа, поточно во процесот на унапредување, усовршување и така натаму, што значи дека овој член ќе треба да се однесува и на веќе вработените лица.

Потоа, членот 90 и членовите кои следат после него во кои се предвидува повеќекратната заштита пред отказ, а во Законот не е доволно прецизирано на што се мисли. Не е дадено ни правото на двостепеност и сметам дека треба да се оствари правото работникот да има можност да биде барем сослушан по добивањето на решението за отказ. Сметам дека треба да се користи правото во судска постапка понатаму да се докажува оправданоста или неоправданоста на давањето на отказ, затоа што ниту во 2000-та година кога беше донесена измената во Законот за работни односи дека нема судски постапки по отказите, што ја укина и Уставниот суд не го смета за добро решение, па затоа сметам дека ова решение и треба да остане. Се надевам дека во тие рамки и предлагачот на законот ќе се обиде во следната фаза да даде и појасни и попрецизни формулации на овој план. Исто така, сметам дека токму во ова прецизирање ќе треба да биде и делот за годишен одмор, кој пропорционално се одредува според месеците на работа во првата година и тоа е дадено во законот како една дванесетина, математички јас верувам дека е многу тешко да одредите една дванаесетина од 20 дена итн., па затоа мислам дека можеби ќе треба тука предлагачот да биде многу подециден и многу поодреден по тоа прашање. Тука веднаш би го ставила и прашањето што е за пауза и одмор, термини кои несоодветно се користат во Законот, па не може да биде пауза која веќе надминува 11 часа од денот.

Во членот 72 отказот се дели на три вида отказ, за што многу беше говорено и реплицирано сега пред половина час. Само да спомнам дека првиот заради економски, организациони, технолошки и сруктурални причини е, вториот е заради личните и третиот е заради вина кога се кршат договорните обврски. И, на Комисијата за економија искажав дилема зошто и работникот кој добива отказ заради лични причини кога имаме категорија дека соодветно не може веќе да ги обавува работните задачи на тоа работно место на кое се наоѓа. Зошто и за него да неважат одредбите од став 2 на овој член односно да му се понуди прераспределба на друго работно место или пак преку дообука или усовршување, за што и Агенцијата за вработување дава помош, да може да се

продолжи работниот однос на некое друго работно место како алтернатива. Истиот член сметам дека исто така треба да биде дополнет со обврската во колективните договори кои треба да бидат потоа донесени, да се утврди постапката и бодирањето по основ на критериумите за отказ, пред се, тука мислам кога се работи за техничко-технолошки измени во работната организација и можните злоупотреби на технолошкиот вишок, за кои имаме бројни примери, а јас нема да ги спомнувам сите, особено еве да кажам она што се случуваше со Телеком и злоупотребата до одредена возрасна граница работниците да бидат отпуштени по овој основ, а за тоа немаме никакво оправдување.

Ќе се навратам и на член 107 во врска со боледувањето околу кое се крена многу прашина, поточно се крена прашина околу должината на тоа боледување и најверојатно е дадена некоја среќна алтернатива, средина, законот нуди 21 ден на товар на работодавачот, а потоа на товар на Фондот. Но, сакам да укажам на една друга работа, на злоупотреба на боледувањата особено кога имаме ден, два, после завршувањето на боледувањето и враќање на работа, после ден, два да се замине повторно на боледување со некоја друга дијагноза, што законот мора да го санкционира, затоа што очигледно се работи за изигрување на Законот.

И министерот во своето излагање потсети на една аналогија за која сакам да зборувам, а тоа е аналогијата со законот за осигурување во случај на невработеност, наведувајќи дека над 59 години ќе се смета постар работник и ќе ужива посебна заштита согласно член 170 од предлогот на законот. Можам да укажам дека и моите колешки присутни на состанокот на Клубот на парламентарците, побараа да се направи јасна разлика и токму во аналогија со овој закон дека за жени таа старосна граница треба да изнесува 57 години.

На крајот, покрај тоа што Уставот ја гарантира еднаквоста и покрај сите прашања и половата, сепак сметам дека како координатор на Клубот на жени парламентарки, треба да дадам и видување на овој закон и колку во него се вградени принципите на Европската конвенција за човекови права, Европската социјална повелба која е во процес на ратификација и другите директиви и документи, меѓународни документи, врз кои е и базиран овој предлог на закон кој го имаме. Токму од овие аспекти и ние на состанокот на клубот го гледавме овој закон, пред се, колку е тој избалансиран и колку на неизбалансиран начин се вградени определбите, пред се, за недискриминација и еднакви можности при вработувањето, унапредувањето на кариерата, усовршувањето, платата и другите надоместоци, како и за посебната заштита на жената, особено во периодот на бременоста, породилното отсуство, негата на децата и родителската грижа, за што

моите колеги веќе имаат и добиено соодветен извештај од таа расправа.

Само неколку акценти, и вчера во расправата мојата колешка Каролина Ристова укажа дека користењето на породилното отсуство од страна на друг родител не смее да биде само во случај кога мајката е почината, кога го напуштила своето дете, или со медицински или друг наод тоа не може да го прави. Сметам дека во членот 165 да се даде можноста и без овие причини после навршените 6 месеци таткото да го користи ова право. Вчера беше отворена и расправата околу времето кога треба да започне породилното отсуство во случај кога се работи за нормална бременост согласно член 163 тоа задолжително треба да се направи 28 дена пред раѓањето. Иако, можеби е многу тешко да го дефинираме точниот ден на раѓањето и со тоа точните 28 дена кога треба да започне породилното отсуство, сметам дека треба да се остави на работничките кои имаат нормална бременост чии работни задачи не влијаат врз бременоста и во согласност со лекар да имаат лично право дали ќе го започнат породилното отсуство 28 дена пред породувањето или како што е пракса најчесто да ги изгубат или неколку дена пред тоа или со самиот ден на породување.

Во вчерашната дискусија и во дискусиите по комисиите се покренуваа прашања на заштита на жената во ноќната работа во индустријата и градежништвото, сметајќи дека треба посебно да биде заштитена од ваквата работа, не како што тоа го даваат одредбите во овој закон да се кажат исклучоците во кои може жената да работи во ноќна смена. Сметам дека обидите да се најдат екстремни решенија во законот за, условно кажано, заштита на жената може да имаат и негативен ефект врз процесот на вработување на женската популација ако тоа не се избалансира на вистински начин. Притоа, мислам дека и при посочување на заштитните механизми при работа од родов аспект, треба да тргнуваме пред се од позицијата на еднаквост при вработување и вршење на работа, а заради одредени специфики да бараме посебни мерки. Во тој правец сметам дека законодавецот треба да размисли во предлогот на законот кој ќе му го достави да ги предвиди и одредбите за заштита на жената во дневната теренска работа во подрачја кои не нудат безбедност во вршењето на работа, особено во средини каде заради одредени традиционализми не е вообичаено жената да работи или пак да врши одредени дејанија во загрозувани средини каде што постојат епидемии и слично, со еден збор небезбедни услови за работа.

И уште еднаш напоменувам на крајот дека Клубот на парламентарки јас лично ја поддржуваме оваа рамка за донесување на законот Законот за работни односи и сметаме дека со вградувањето на корисните забелешки искажани во работните тела, искажани во овие два дена или повеќе, јас неznam точно, но во

текот на собраниската расправа, ќе придонесат предлог законот да ги подобри условите на пазарот на работната сила токму во насока какви што сакаме да имаме и од економски и од социјален аспект. Јас ви благодарам за вниманието.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Повелете господине Мавровски имате збор.

Спиро Мавровски: Благодарам господине претседателе,

Министерот не го гледам овде.

Љупчо Јордановски: Го молам министерот да влезе во салата.

Е, тешко е да се брани законот, министре.

Повелете.

Спиро Мавровски: Пред нас имаме еден од основните закони, Предлогот за донесување на законот за работни односи, кој предизвика доста полемики и доста дискусии и се разбира интерес каи севкупната македонска јавност.

Од она што тука ни беше понудено од Владата, чиј што предлагач и бранител на ова што значи Предлог закон е минситерот, причините поради кој се донесува овој закон уште во старт ни кажуваат дека Република Македонија како самостојна држава, вклучена во Меѓународната организација на трудот, во Советот на Европа и напорите кои што ги правиме за членство во Европската унија, бараат процеси кои ќе не хармонизираат во процесите од меѓународните документи и стандарди што се однесуваат на прописите од работните односи во Европската унија. Но што се случува? Во тие причини кога гледаме и согледуваме, и тука можеби е основниот проблем за кој што и вие предмалку можеби така изреволтиран кажавте дека можеби нашата пратеничка група или нашите пратеници се борат за некоја социјалистичка федеративна Република Македонија, мислам дека ниту сме за социјалистичка, а уште помалку за федеративна Република Македонија, но овие закони кои што ни се тука презентирани и овие договори кои ги прифати Советот на Европа, а ние како држава сигурно мораме да ги прифатиме, кажуваат за нешто друго. Значи едната е Европска повелба за заштита на човековите права и фундаменталните слободи, која што се дели на две групи, едната од нив и многу битна за овој закон, а тоа е Европската социјална повелба ЕСО 1961 година, која е ревидирана 1996 година и каде што се опфатени 31 фундаментално социјално право. Од тие права би одделиле само три или четири кои ја претставуваат суштината и кои не смеаме да ги изместиме во оваа ситуација кога донесуваме еден закон за работни односи.

Притоа, членот 1, правото на работа, правото на работа во овој момент во Република Македонија не можат да го остварат повеќе од 400 илјади невработени, со тенденција, според ова што го гледаме деновиве како известување од Државниот завод за статистика, нивниот број да

се зголемува или пак начинот на кој се елиминираат апсолутно не дава за право дека се најдени некои можности сегашната Влада и господинот минситер да најдат можност и она што го ветуваа 2002 година, да вработат 150-200 илјади вработени, да го остварат. Се случи токму обратното. Тоа е за членот 1.

Членот 2: правото на добри услови за работа. Колку од овие добри услови за работа ќе ги имаат моментално вработените во Република Македонија тоа е голем знак прашање и мислам дека минситерот многу повеќе е запознат, затоа што проблемите токму во неговото Минситерство и завршуваат.

Членот 3: правото на безбедни и сигурни работни услови. Во кои услови денес работат македонските работници-апсолутно тука не се работи за она што некој сака да го презентира, дали е тоа општествено уредување, туку се работи за однос меѓу работодавецот и работниците. Работници се сметаат сите оние кои склучиле договор и сега работат за работодавачите, кои станале работодавачи на оној начин во оваа наша транзиција, каде што општествените добра, се она што беше заедничко во еден систем, с ега е сопственост на една група луѓе, што дали правилно или неправилно, но во моментот се работодавачи и работат со тие средства, а на работникот едноставно му остана уште да го продаде својот труд, друго нема ништо.

Членот 4: правото на сите за фер надоместок доволен за пристоен стандард за живот за нив и за членовите на нивните семејства. Тоа е основното и најболното, и оние кои работат не можат да остварат право на плата, за кое понатаму во законот се обидуваме со неколку членови да го решиме сето тоа, но апсолутно не ја дефинираме основата и стартот. Значи што е тоа право на плата, што е тоа право на најниска плата, кои се тие додатоци. Министерот кажува дека тоа ќе се регулира некогаш со некои подзаконски акти и тука ќе се заврши, но апсолутно не е така. Во овој момент, ако тежнееме кон Европската унија, сите работодавачи без разлика колку ние сакаме да направиме услови за нив да можат да вработуваат, да отпуштаат од работа или било што да направат, ние доаѓаме во ситуација тие луѓе во Европската унија да бидат заштитени. Значи не ќе можете да преживеете на Запад со овие наши мизерни 3,5-4 илјади денари, со кои не знаете што побрзо ќе платите, дали струјата или она што останува за живеење, кога знаеме дека кошничката чини 9 илјади денари, а од друга страна од сите страни доаѓаат тужби, притужби, жалби и не знам што уште друго. Донесувањето на овој закон во овој момент ког аимаме 400 илјади невработени и кога останатиот дел од вработените многу тешко ги остварува своите права, мислам дека можеби не е најповолниот момент и најповолно избраното решение да говориме за овие права. Дека треба да има закон, треба да има закон, но очигледно

промашивме многу работи во овие 15 години, така што во овој месец, два или три, колку ќе треба, понатаму да ги решаваме прашањата и во втората фаза да дојдеме до некои решенија сите заедно, а се надевам дека министерот ќе има респект кон ова што се говори, кон ова што значат факти и да ги прифати.

Би почнал со содржината на законот во членот 1. И покрај тоа што министерот многу жолчно реагираше, ставот 2 на членот 1 кажува дека "цел на законот е спречување на невработеноста, вклучување на работниците во работниот процес, како и обезбедување усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинството и заштита на интересите на работниците во работниот однос". Значи тоа не го говори опозицијата, тоа го говори законот и тоа во членот 1. Ако со овој закон вие можете да ја запрете и да ја спречите невработеноста, јас ќе ви честитам господине министер од името на сите оние што очекуваат работа и од името на сите оние што немаат добиено плата во претходните 5-6 месеци и за кои многу тешко ќе можеме да најдеме нешто.

При секое донесување на ваков нов закон воопшто, па и на овој закон за работни односи, мора да се внимава тој да биде добро систематизиран и јасно тематски поделен по проблематиката која што се регулира, а притоа да се внимава тој да биде читлив, разбирлив и се разбира применлив. Тоа се тие стандарди за секој еден закон, па и од областа на работата, што го чинат законот кој би го понел атрибутот добар закон. Дали е тоа случај со овој Предлог за донесување на закон?

Пред малку говоревте дека колегите имале можност и прочитале многу забелешки кои беа дојдени од Сојузот на Синдикатите на Македонија. Колку што е содржината на законот мислам дека толку забелешки има Сојузот на Синдикатите, но тоа е за мене нормално затоа што Синдикатот и во оваа ситуација премногу бегло доаѓа до оваа ситуација. Мислам дека таа реакција од нивна страна требаше да биде пожестокa, затоа што тука имаме три страни кои треба да се договорат и да направат договор, а тоа е Синдикатот од една страна, работодавачите и вие како Влада. Значи тоа се трите фактори кои во овој момент треба меѓу себе да стигнат до содржина на закон кој ќе биде применлив и од кој сигурно секој ќе треба да го бара својот интерес во овој закон. Тука апсолутно ќе беше можеби надвор од цела ситуација, ако забелешките доаѓаа само од Синдикатот, но многу пострашно е што поголемите забелешки и оние што се за мене издржани доаѓаат од правните структури во државата, односно луѓето кои се занимаваат со правото и кои имаат огромен број забелешки на овој закон. Значи не се работи за она што вие го кажувате, нашето паушално видување на законот или гледањето колку ние сме подготвени и способни да видиме членови во

законот кои понатаму ќе треба да донесат добробит на работникот или работодавачот, но во оваа ситуација има и премногу забелешки кои треба да бидат понатаму инкорпорирани во многу законски и подзаконски акти, со кои вие ќе треба да ги решите токму правата на вработените и да ги направите односите во државата да можат да не доведат до она што е цел на сите нас, а тоа е приближување до Европската унија. Таква работа со ова понудено решение, барем во оваа прва фаза, апсолутно не одговара и мене ме плаши нешто друго што се случува години наназад, барем во овие две три години колку што работам тука во Парламентот, при читањето на првата и втората фаза, и покрај многуте забелешки од страна на опозицијата, многу малку од нив се вклучени понатаму во законот и завршува така како што завршува на крајот со гласање и позицијата ги донесува тие закони, во кои многу брзо после тоа со амандмански решенија сакаме да направиме исправки, за кои ќе видиме дека во реалниот живот, а она што треба да го донесеме го донесуваме за реалниот живот, се тешко применливи работи.

Понатаму, во однос на она што значи сегашната содржина на законот, членот 5 став 3 дефинира помал работодавец кој вработува до 50 работници и ги исполнува мерилата во однос на годишните приходи или просечната вредност на активата на почетокот или на крајот на деловната година. Она што значи европска регулатива за оваа работа и дефиницијата која ја дава Меѓународната класификација за статусот на вработувањето говори за мали работодавци кои вработуваат меѓу еден и девет луѓе. Она што го кажавте едно време дека е самовработување во Република Македонија, нема јасна одредба за тоа дали занаетчијата или вршителот на трговска дејност од мал обем или земјоделецот е вработено лице. Тоа повеќе и од аспект дали мора да ги плаќа придонесите за здравствено и пензиско осигурување и другите придонеси од плата. Очекувањата на оваа категорија бизниси се дека овој закон треба да ги разреши наведените дилеми. Ова се препораките на правниците кои го разгледуваа Предлогот за донесување на закон за работни односи.

Значи, во однос на малите работодавци, доколку дозволиме тоа да биде вработување до 50 вработени, може да ни се случи она што се случува многу пати кај нас, една фирма мајка да има 4-5 такви фирми ќерки во кои ќе вработи по 50 вработени и ќе функционира како сите да се фирми за кои вие кажувате дека се мали фирми, мал работодавец и на тој начин да се избегнат сите законски прописи кои треба тие да ги задоволат кон вработените. Ова е хипотетички, но знаејќи како законите се применуваат во државата, мислам дека е и многу реално и остварливо.

Понатаму, во членот 14, во кој е предвидено склучување на договор за вработување на

определено или неопределено време, вие кажувате и само тоа е нагласено дека може да се склучи договор на определено и договор на неопределено време и тука тој член завршува. Во членот 14 треба да се кажат многу појасно работите, затоа што според Директивата на Советот на Европа, а и ние партиципираме во оваа директива, се вели: "работник на определено време значи лице што има договор за вработување или работен однос склучен меѓу работодавец и работник, каде крајот на договорот за вработување или работниот однос е одреден со објективни услови како: доспевање на одредена дата завршување одредена задача или завршување на одреден настан" и како објективни услови се наведуваат. Тука бидејќи немате наведување, пред малку на колегата Караџоски му кажавте дека секој од нив, секој од работодавачите може да вработи човек на 4 години и после тоа слободно да го отпушти од работа, затоа што поминале тие 4 години на определен договор. Значи објективни услови кои се наведуваат се: извршување на работа која според нејзината природа трае одредено време, замена на времено отсутен работник, времено зголемен обем на работа, вработување на странец или на лице без државјанство кое поседува работна дозвола за одредено време, вршење на сезонска работа, ад хок работа која што се појавува заради подготвување на работникот за работа, стручно оспособување и усовршување за работа, значи за обука; обука, преквалификација и доквалификација, подготвување односно изведување на проект на организирана работа, работа на проект, работа потребна за време на воведување на нови програми, нова технологија и други технички и технолошки подобрувања на работниот процес. Значи апсолутно никаде не стои дека вие може неког да вработите на определено време затоа што вие така сте предвиделе и тој рок да биде 4 години, без овие објективни услови под кои можете и морате да го вработите работникот, инаку, другото вработување е на неопределено време. Значи вие на овој начин давате можност некој по сопствено убедување и субјективно размислување да дојде во ситуација да го каже ова што го кажувам.

Понатаму, членот 15: Форма на договорот за вработување. Во членот 15 став 4 се вели: "остварување на судска заштита, ако не му е врачен писмен договор за вработување, работникот може да бара негово врачување од работодавачот, како и судска заштита во согласност со овој закон". Предложеното решение отвора можност за дополнително зголемување на постојните судски спорови и постапки од оваа област. И минатиот пат на Комисијата ве запрашав хипотетички, доколку вие склучите со неког договор и тој договор работникот не го добил, на судот може да се случи едноставно работа во која работодавачот нема ни да го познава работникот, а не да признае дека бил кај него, работел 3 или 6 месеци или не знам колку. И кој е тој работник, а

јас знам многу примери, во моментот, каде што луѓе работат по година и повеќе дена без никаков договор, без платени придонеси и тоа затоа што секој се плаши од работодавачот дека утре ќе добие отказ, затоа што пазарот на работната сила е толку голем и има толку многу невработени што во секој момент ќе се најде некој друг што ќе продолжи да работи таму каде што застанал претходниот. На ваков начин, со овој член обврзателно би било секој работодавач при склучување на договор со работник да го дава и договорот и тука нема апсолутно дилема ниту членот 4, кој апсолутно треба да биде исфрлен, ако не, тогаш не може да се склучи договор. Ако работникот не добие договор, кој е договорот меѓу работодавачот и работникот. Апсолутно нелогично решение.

Понатаму во членот 19 став 2 предвидена е обврска за големите работодавачи со општ акт да ги определат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Со предложеното решение се ставаат во нерамноправна положба поголемите и малите работодавачи и може да се одрази на правата на работниците. Јас мислам дека и големите и малите работодавачи треба да бидат доведени во ситуација да ги дефинираат работните места и она што значат посебни услови за вршење на работа. Доколку тоа е дефинирано, тогаш не можете да му го одземете правото на работникот, доколку ги знае тие посебни услови, дали се опасни по неговото здравје, дали се опасни во однос на околината, и едноставно да одбие одредена работа под овие посебни услови кои работодавачот ги предвидел. Значи му го одземата правото на работникот да дојде во ситуација да може да го има она што треба да го каже дека во такви услови тој не би работел на тоа работно место. Тука не е дефинирано, посебните услови за оној што би работел треба да ги знае и тука би имал уште една забелешка генерално, затоа што во законот никаде не прочитав во однос на професионалното заболување. Многу од нас кажавме дека боледувањето до 21 ден ќе го плаќа работодавачот, предлогот на работодавачите беше 2 до 3 дена, после како тоа ќе се регулира дали преку Фондот за здравство или на друг начин апсолутно не е ни битно. Битно е дека тука воопшто никаде не е говорено и нема предлог како би се однесувале луѓето кои имаат професионално заболување, дали тоа се признава, дали тоа ќе влезе во акти кои понатаму треба да ги работи Министерството за здравство и со кои вработените многу добро ќе знаат што понатаму, затоа што Европската унија и светот ги решиле тие ситуации многу едноставно, а вие такво решение овде во законот не предлагате. Значи поради специфични услови се нуди бенифициран стаж, дали се тоа 15 или 20 години работа во рудници или во потешки услови во железари и после тоа добивате голема отпремнина од газдата за да не се случи последната несреќа т.е. губењето на животот да

се случи токму во неговата фирма. Тоа кај нас апсолутно го забораваме, доаѓаме во ситуација вработениот кој го има ова заболување едноставно да го прогласиме за инвалид на трудот, да добие 3-4 илајди денари кои нема да му стигнат за лекарствата во текот на месецот, а не да се излечи или да се лечи понатаму и нормално да живее, затоа што обесштетување апсолутно не добил никој. Тука е можеби проблемот што еве една цела глава од овој закон или од подзаконски акти кои вие како Министерство за труд и социјална политика и Министерството за здравство заедно ќе морате да ги решите, да најдете вистински начин на кој што сето тоа ќе се реши.

Понатаму предлогот од Синдикатот ...

Љупчо Јордановски: Благодарам, ќе продолжите во 15,00 часот.

Објавувам пауза од еден час.

(Паузата отпочна во 14,00 часот).

(По паузата седницата продолжи со работа во 15,02 часот).

Љупчо Јордановски: Ги молам пратениците да влезат во салата, продолжуваме со работа.

Господине Мавровски, вашиот завршен збор, претпоставувам.

Спиро Мавровски: Многу е рано за завршниот збор. Бидејќи е прва фаза, ќе има уште многу расправа за законот, така што забелешките...

Љупчо Јордановски: Бидејќи имате втора фаза, претпоставувам дека е ова завршен збор сега, после ручекот.

Спиро Мавровски: Во секој случај завршниот збор може да биде едно половина час.

Љупчо Јордановски: Ако не сте јаделе, тогаш ќе завршите брзо. Ако сте јаделе, богами уште саат време.

Повелете.

Спиро Мавровски: Добро, благодарам.

Стигнавме до членот 86, предложеното решение во точката 1 да се замени со, работодавачот не им исплати на работниците три месеци едно по друго плата, да се покрене иницијатива за стечај или, покренување на постапка за престанок на правниот субјект или ликвидација.

Во контекст на ова, за да се заштитат и работодавачите, мислам дека и на расправата на Комисијата за економија кажавме дека и работодавачите би требало да бидат заштитени од државата, што значи сите оние даноци за додадена вредност, сите оние контакти што ги имаат работодавачите со јавните претпријатија, мислам дека тие од финансиски аспект тие од работењето треба да бидат задоволени, за да можат на некој начин, барем Владата да постапува на тој начин што има право во дадениот момент, после неисплаќањето на три плати да биде во ситуација да може да одговори токму на ликвидација на некое претпријатие.

Во врска со користењето на категоријата технолошки вишок, за решавање на други

проблеми во претпријатијата, а не за суштински, односно техничко-технолошки и економски промени. Мислам дека тука причините треба да бидат многу јасно дефинирани. Имавме можност 2003 година да го видиме сето тоа како изгледа, а и претходно во Законот за работни односи една ситуација за која што неколку пати говорев, значи штрајкот со РЕК Битола во 1993 година, со завршница во 1999 година некаде и плаќање на огромни средства за вработените што го добија судскиот процес, значи после цели шест години, се работеше за милионски суми, тогаш во марки што мораше претпријатието да ги исплати, а директните виновници никогаш не учествуваат во она што значи плаќање на вината за она што се случило во претпријатието.

Во оваа ситуација, сето ова треба да биде многу стриктно, да се знае, бидејќи Законот кажавте ги задржува правата за недискриминација на вработените. Едно од овие права е токму и ова, на политички начин, недискриминарање, што се случи тука, но сегашните судски процеси што се водат за 1068 вработени може да претставува проблем за понатамошното опстојување на ова претпријатие. Така што средствата што сега, при добивањето на оваа постапка, ќе треба да ги исплати фирмата, се многу големи. Затоа треба многу внимавање токму за оваа ситуација.

По однос на членот 101, ставот 3, за регулирање на додатоците, мислам дека министерот кажа дека нешто од тоа ќе биде регулирано со некои подзаконски акти, но во секој случај, многу од овие термини завршуваат на тоа "договарање", "колективни договори", "подзаконски акти", а во основа носиме закон со нешто повеќе од 250 членови и во кој што тоа не е прецизирано. Тогаш се прашувам зошто законот, ако се можеме да регулираме со подзаконските акти, можеме да регулираме врз основа на колективен договор. Значи тука, во членот 101 ставот 3 се говори за посебните услови за работа во смена, во поделено работно време, прекувремена работа, ноќна работа, надоместок за превоз и храна, за работа во празници и за многу други ситуации што се составен дел на работењето на нашите вработени и апсолутно, треба да се регулираат, затоа што е ова закон за работи односи и токму платата е еден дел од она што значи стимуланс за вработените да продолжат да работат кај работодавачот и да бидат многу попродуктивни од она што некој им го нуди.

Во однос на членот 111, ставот 3, тоа е 13-тата плата, така несреќно тука веќе крстена во однос на она што значи прекувремена работа, со што апсолутно не се согласувам, затоа што прекувремената работа, знам во процесот на производство дека во многу ситуации е неопходна, но тоа не значи да биде злоупотребена од работодавачот во однос на работниците. Дека таа не може да биде неограничена, вие ја ограничувате на некои 190 саати и тоа би требало да биде 13-та плата.

Мислам дека секој сат од прекувремената работа, ако понатаму го менуваме овој Закон за работни односи и исплатата да биде, тука кажувате 18 дена, но се надевам дека со влегувањето во Европската Унија ќе стигнеме работниците секој текот да ја земаат својата плата и дека токму во таа недела сите прекувремени саати ќе треба да бидат исплатени и тоа како што стои за сат сатиполовина, значи 150% за прекувремената работа и тоа треба вработените да го добиваат. А, дека некој ќе треба да работи 150 саати во текот на годината или 190, без разлика колку се тие за да може да добие 13-та плата, мислам дека апсолутно е дестимулативно и за вработување од страна на работодавачот, затоа што на тој начин тој може да ги ангажира сите овие вработени да работат многу повеќе од она што значи редовно работење. А од друга страна и за вработените да биде начин на кој што ќе може да заработат, затоа што кажав во многу ситуации, барем според мене треба да има наредба и да се знае која е работата на прекувременото работење.

Инаку, во многу ситуации ова може да биде злоупотребено, така како што и сега се злоупотребува, да голем број од вработените работат наместо по 8, по 10, по 12 часови, а примаат плата само за 8 часови, а останатото апсолутно никој не зема за право ниту да го побара, а уште помалку некој да им го плати.

Во однос на ноќната работа, членот 119, мислам дека ноќната работа треба посебно да се дефинира и времетраењето на одморот после ноќната работа. Тоа е многу важно како и што ќе се направи за луѓето кои работат во ноќни смени. Уште во старт ќе треба да се направат лекарски прегледи и посебни контроли за овие луѓе дали може да задоволат работење во ноќна смена, затоа што се јавуваат многу проблеми, а тоа е додатно испитување на тоа што значи лекарско уверение. Мислам дека уште при барањето работа, работодавачот треба да дефинира кои луѓе ќе работат во ноќна смена за да може да го направат и тоа, да имаат лекарско уверение дека можат да работат во ноќна смена, што е многу важен документ што треба да го поседуваат работниците.

Мислам дека тука имаше едно барање од нашите колешки во однос на ноќната работа. Барањето е, членот 122, забрана за ноќна работа, заштита на жената во индустријата и градежништвото. Јас мислам, бидејќи се работи повторно за недискриминација, во овој случај ве уверувам дека постојат многу жени кои работат во индустријата и ги работат своите работи, можеби и попрофесионално отколку мажите и на овој начин, апсолутно некој да забрани право на некоја жена да работи во трета смена, мислам дека е недозволиво. Тоа би било само на барање на работничката, доколку тоа самаста го побара. Инаку, на овој начин мислам дека не можеме да го решиме на тој начин и тој став

дека жените не ќе можат да работат трета смена.

Сум имал и личен пример, дека такви вработени заслужуваат секакви честитки. Тука, јас се извимувам но во секој случај треба да се води грижа за оној кој веќе неговиот работен век влегол во некој поинаков биоритам на живеење, значи сменското работење менува многу работи кај нив.

Потоа, членот 124, став 1 каде што пишува да се определи соодветен термин за пауза помеѓу "два последователни работни денови" односно повеќечасовно недоаѓање на работа. Тука е крстено како "пауза". Дали тоа ќе биде дневен одмор или одмор, прашање е на овој закон. Јас морам да го потсетам господинов министер дека во моментот во Република Македонија функционираат во многу претпријатија смени што токму ова, што сте го кажале овде како пауза, претставува пауза. Вработените почнуваат со прва смена во текот на денот, завршуваат во 14,00 часот, веќе во 22,00 часот се повторно на работа, работат трета смена, а другиот ден веќе се втора смена. Значи, тој циклус прва-трета-втора смена функционира во многу претпријатија. За жал, тоа е пауза од некаде 6 или 8 часови во кои што вработениот треба да се врати од работа, да се одмори и да биде продуктивен. Мислам дека таквиот начин за многу брзо време тие вработени ги носи во многу тешки ситуации. Тоа е едноставно, неиздржливо.

Тоа е и во однос на оние кои работат ноќна работа, морате да определите 12 часови после завршувањето на ноќната смена обврзительно пауза или одмор на вработениот и меѓу смените, исто така мора да стои таа пауза. Затоа што се случува продолжување на работењето во смена, доколку работи 8 часови, неговата замена ја нема, продолжување за наредните 4 часови, значи 12 часовно работно време, после тоа сигурно му се потребни 12 часови одмор.

Во однос на тоа што споревме и во Комисијата за економија, јас исто така стојам дека во однос на колешките, жените во Република Македонија, тоа што го предлагате како решение за доилките од 9 до 12 месеци, мислам дека задира во една друга сфера, затоа што со овој закон и вака како што го имате дадено, апсолутно мислам дека немате решение. Ви кажав дека 1 час време, еве за Скопје, доколку некоја од вработените работи во Автокоманда а живее во Карпош, да го реализира сето тоа за еден саат, да може да го надои своето дете и тоа да се случи два пати во текот на денот, прво од финансиски аспект и од било каков друг аспект, едноставно физички е неизводливо.

Тоа задира во една друга сфера, како што кажува колешката Караџоски, можеби е ова препишано од некој друг закон, но верувајте ми, во тие фирми, во Европската Унија, сигурно дека во близина на работното место постојат и детски градинки каде што се сместени тие мали деца за

кои што некој води грижа. Но, сега, засега тоа е еден луксуз, што малку од вработените можат да си го дозволат. И финансиските средства што им се потребни за оваа ситуација, апсолутно не ќе можат да задоволат таква работа. И она што во однос на жените, веќе кога сме кај жените, во прашање сите оние дефинирања на работните места, со свои посебности од кој што се бараа од работодавачите, сакам да кажам дека во интерес нивни мора да биде и контролата и лекарските прегледи кај жените со посебна специфика кај оние работни места кој што имаат посебни услови и посебни барања, каде што може да биде загрошено здравјето на жените посебно. Тоа мора да биде предвидено во законот и на тој начин да се дефинираат тие работи.

Она што на крајот би сакал да проговорам, затоа што многу од моите колеги говореа за голем број од членовите што ги дефиниравме и за работи за кои што јас лично не се согласувам во однос на она што е предвидено во врска со штрајкот.

Штрајкот што почнува од Главата ХХИ, со членот 238 дава некое право на работодавачот што во основа, за мене, подобро е да се суспендира правото на штрајк отколку на овој начин некој да каже дека има штрајк и дека штрајкот е дозволен.

Еве, последниот Закон што беше за ЈП "Македонски железници", доколку го провериме тоа што значеше право на штрајк, доколку видите кои се права треба да ги задоволи работникот и вработените во "Македонски железници" за да можат да остварат право на штрајк јас ве уверувам дека и кога не штрајкуваат тие толку не можат да работат. Дали се тоа пар возови, дали се не знам какви се не композиции треба да поминат, во моментот немаме ни пар возови на определени железници, така што та штрајкувале, та не штрајкувале, доаѓаат во истата ситуација. Со таа забрана ние ги носиме во една многу непријатна ситуација. Но, тоа е само еден дел од она што значеше штрајк.

Понатаму, во ставот 3 "Штрајкот не смее да се започне пред завршување на постапката за помирување кога таква постапка е предвидена со овој закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле". Сега, тука, штрајкот не смее да се започне, завршувањето на постапката апсолутно не ја имате предвидено во колку време тоа треба да трае, дали воопшто може да почне таква предпостапка, дали и до кога тоа ќе има мирно решавање на спорот или ако нема, како ќе се заврши. И, понатаму, тука е основниот проблем.

Во членот 239, "Во случај на спор за склучување, измена и дополнување на колективен договор", за што се согласувам дека е така, "или на друг сличен спор кој може да доведе до штрајкот или друг облик на индустриска акција", и сега овој дел од членот

"како и неисплата на плата, односно надоместок на плата", "ако страните во спорот не договориле некој друг начин за негово мирно решавање", значи вие предвидувате за неисплата на плата, односно надоместокот за плата и сите штрајкови во основа не се водат за неплаќање на плата. Тоа е многу нормално дека вработените треба да ги земат платите. Се работи за неисполнување за нешто друго што значи надоместоци или значи подобри услови за работење во самата фирма.

Натаму, во членот 240 во ставот 3 и ставот 2 кажувате дека, едноставно, работодавачот може да ги исклучи работниците од работа само во одговор на веќе започнат штрајк. Значи ако штрајкот започнал денеска, вие, во случај на одговор, тоа е веќе утре, можете да исклучите работници од работа, како што рековте оние најагресивните, најратоборните и со тоа штрајкот едноставно да прекине. Или, целта на штрајкот, апсолутно не може да биде задоволена. Исклучувањата од работа не смеат да започнат пред истекот на пет дена од денот на почетокот на штрајкот. Тие пет дена, некогаш знаете дека за остварување на своите права се штрајкува по месец дена и повеќе тие пет денови поминуваат многу брзо.

Дефинирате и број на работници исклучени од работа "не смее да биде поголем од половината на бројот на работници во штрајкот". Овој став, апсолутно за мене е нејасен што половина, што 75%, што 5% или 10%. Апсолутно недефиниран. Мислам дека овој член апсолутно не помага во решавањето или во она што значи штрајк. Мислам дека на овој начин, како што е дадено во оваа ситуација, апсолутно не е во ред и дека ваквиот начин ќе придонесе, едноставно, она што во моментот функционира во претпријатијата по однос на оној кој е организатор на штрајкот, за кого кажувате дека во прво време не може да биде исклучен од работа, кога работодавачот ќе ги сведе сметките, токму тие луѓе кои го почнале штрајкот, кои биле најратоборни, веќе може да бидат избркани од работа, ако не по овој основ дека го почнале штрајкот, тогаш по основ на многу други неизвршени работи што секој може да ги накалеми.

Дејствувањето. Уште еднаш ќе кажам на овие колективни договори, помеѓу Синдикатот, помеѓу работодавачот и Владата се клучот на решението.

Вака како што е ова дадено, како што имаме пред нас ситуација со 250 или 260 члена, мислам дека доаѓаме во ситуација, огромниот број на забелешки и од синдикатот и она што значата правници во оваа држава, експерти на кои во многу ситуации Владата се повикува, или пак она што го прочитав на почетокот, тоа се директивите и правилата на однесување со кои ќе можеме да бидеме блиску до Европската унија, или да се приближиме, како што кажав се приближуваме многу полека, речиси незабележливо. На ваков начин можеме да

дојдеме до нешто многу поголемо, да дојдеме во ситуација на социјален немир што и така социјалниот мир граѓаните веќе го имаат, со огромниот број на невработени и она што се случува и со тие кои работат, со неисплаќањето на платите. Затоа мислам дека сите заедно треба да ја чувствуваме одговорноста на овој момент и сите забелешки овде, од било која страна да доаѓаат, да бидат вклучени во законот за да можеме на крајот да дојдеме до едно решение од кое, сигурно дека сите не ќе можат да бидат задоволни, но што ќе биде најбезболно и Македонија ќе носи во правец кон Европската унија и социјален напредок.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам господине Мавровски.

Инаку се согласувам со вас дека тринаеста плата, посебно бројот 13 е традиционално многу непријатен збор, нека измислат некое друго решение околу тоа, бидејќи знам хотели со многу катови, а нема 13 кат.

Повелете госпоѓо Којзеклиска.

Марија Којзеклиска: Благодарам претседателе, почитуван претставник на Владата, министри за труд и социјална политика, дами и господа пратеници.

Конечно ни дојде Предлогот за донесување на законот за работни односи да биде тема на оваа пленарна седница.

Многу од колегите за овие два дена колку трае расправата, искажаа забелешки. Веројатно после мене ќе се изнесат и други забелешки од колегите кои ќе дојдат на ред. Меѓутоа, јас ќе се потрудам да бидам малку погенерална, да не навлегувам во одредбите, иако ќе си го задржам правото за определени одредби кратко да укажам, за кои сметам дека не се правилно избалансирани и правно избалансирано ви овој закон.

Почитуваниот министер вчера во експозето кажал дека потребата за донесувањето на овој закон, или причините тргнуваат од Спогодбата за стабилизација, асоцијација, директивите на Европската унија, Програмата за хармонизација на нашето законодавство со законодавството на Европската унија. Меѓутоа, според мене не е спорно дека на Република Македонија не и е потребен нов закон за работни односи за да се изврши намалување на невработеноста.

Во дискусиите кои претходно ги имаше министерот Стевчо Јакимовски, или репликите, укажуваше дека оние одредби и укажувања дадени од Сојузот на синдикатите на Македонија, не биле доволно прецизни. Меѓутоа, ако Сојузот на синдикатите на Македонија, како партнер на Владата во донесувањето на законот за работни односи односно забелешките и сугестиите на Синдикатот не побудуваат некој посебен интерес кај министерот, јас ќе се потрудам, она што го кажа и колгата Спиро Мавровски, барем

оние забелешки од Здружението на правниците да бидат јавно изнесени, а кои се совпаѓаат и со моите размислувања за законот за работни односи. Значи ако не ги сметаме Сојузот на синдикатите, тогаш барем да сметаме на правниците и оние кои непосредно ќе го применуваат овој закон. Значи овој закон за работни односи треба да претставува една нова правна основа која прво ќе го поттикне економскиот развој на земјата, а треба да го поттикне, треба да го развие пазарот на работната сила, да го легализира енормниот број на нелегално вработени лица кои постојат во Република Македонија, а кои не ги остваруваат ниту основните права од работен однос. Значи, новиот закон за работни односи треба тоа да го направи. Меѓутоа, вака како што е формулиран и предложен од страна на Владата, мое лично мислење е дека тој нема да го постигне овој ефект за кој сметам дека треба да го постигне, иако во членот 1 став 2 се вели дека целта е да се спречи невработеноста. Да се спречи невработеноста, да. Меѓутоа како ќе ја елиминираме идната невработеност и што ќе направиме со постојната невработеност и бројот на невработените лица кои се на евиденција во Агенцијата за вработување. Значи на Република Македонија и треба нова нормативна основа на која треба да се заснова работното законодавство, што, секако ќе овозможи поповолни услови за вработените и за работодавците и насочена, најважно кон динамичен економски развој за кој ние, сите ќе се согласите овде, во овој момент го немаме во Република Македонија. Тоа најмногу ни недостига, динамичен економски развој. Ние се нешто лечиме, а никако да започнеме нешто ново и да дејствуваме превентивно.

Се поставува прашање, ако интенцијата на предлагачот е таква каква што е дадена генералната интенција, како ќе се одговори тогаш, она на што се повикуваше министерот и додека беше министер за економија, во претходниот состав на Владата, значи развој на претприемништвото во Република Македонија и да се избалансира остварување на правата на вработените.

Она што претходеше, колгата Караџоски започна во тој дел, она што претходеше на Предлогот за донесување на закон во медиумите, беше една, искрено да ви кажам, тотална конфузија во изјавите и од страната на Сојузот на синдикатите и од страна на министерот, значи една ситуација - држ не давај, во неколку сегменти, породилното породување, годишните одмори, укинување на правата на вработените. Меѓутоа, мислам дека Владата многу елегантно и перфидно сакаше тој дел да остане нерегулиран со Законот за работни односи, да ги испере рацете од она што треба да се регулира и ќе го остави тоа на колективните договори, колективните договори тоа ќе си го уредат, дали имаат работниците право и колку ќе им бидат уредени правата со

колективните договори, со што тензијата во јавноста по однос на овој закон, дефинитивно се намали.

Според сите дискусии и од стручната јавност и од овие два дена колку се води во Собранието дискусија, основна констатација е дека Предлогот за донесување на законот за работни односи, нуди некои ново-стари или старо-нови решенија, како дел од нормативната матрица која постои последниве децении во Република Македонија. Искрено да ви кажам мене ме зачудува реакцијата и на Синдикатот, ставовите на претставниците на работодавачите и на претставниците на Светската банка кои генерално го поддржуваат или изразуваат задоволство од решенијата кои се нудат со овој закон за работни односи. И самите колеги од позицијата, овие два дена имавме прилика да слушнеме дека генерално ја поддржуваат потребата од донесувањето на овој закон за работни односи, меѓутоа и самите колеги имаат безброј забелешки во однос на конкретните решенија кои се нудат во Предлогот за донесување на законот.

Во однос на нормативниот пристап, би сакала да кажам дека со овој Предлог на закон продолжува досегашната пракса, во работното законодавство да бидат вградени обврските од меѓународните конвенции, препораките од Меѓународната организација на трудот, кои пак од друга страна, Република Македонија традиционално ги вградува во своето трудово законодавство. Затоа се поставува прашањето, зошто некои стандардни трудово-правни институти се модифицирани или се дефинирани на поинаков начин во Предлогот за донесување на законот за работни односи, од оној кој е во постојниот Закон за работни односи. Таков е примерот со договорот преиначување или преименување на договорот за работа, во договор за вработување. Секако, почитувани колеги, дел од овие норми, трудово-правни норми, ќе внесат конфузија во директната имплементација, во пракса.

Овој Предлог содржи и бројни нови решенија. Презема некои решенија и од постојниот Закон за работни односи, од кои некои соодветно се доградени, како што е територијалната примена, права и обврски на работодавачот итн, да не ги цитирам сега сите. Извршена е определена делумна концентрација на најзначајниот дел од работното законодавство, како чекор кон неговата кодификација. Во Предлогот се вградени одредбите од Законот за штрајк и Законот за младински здруги, со оглед на тоа што во претпоследниот член се вели дека тие престануваат да важат со донесувањето на овој закон, но не се во потполност опфатени сите одредби од останатите закони.

Овде во овој Предлог за донесување на закон за работни односи, ако сакаме да го кодифицираме работното законодавство, потребно е да постои и вработувањето, или да биде регулирано вработувањето на странски државјани, освен

она што е наведено во членот 3, ако добро ме држи меморијата, вработувањето на инвалидите и другите прашања што се упатува дека ќе бидат уредени со посебен закон. Ако се работи за работни односи, тогаш тоа е уставот на работните односи и сите тие треба да бидат регулирани овде. Не знам која е причината што постојат тие упатувачки норми на останатите закони. Овој Предлог на закон дефинитивно му е потребен, значи поимник. Јас како правник определени поими не можам да разберам, не се прецизни, не можат да бидат или имаат двојна смисла, пак ќе кажам се со цел да бидат практично применливи.

И уште една голема забелешка која постои на овој Предлог за донесување на закон за работни односи, вака како што е предложен од Владата е дека е потребна сериозна систематизација и реорганизација во главите кои постојат во Предлогот.

Дефинитивно, Предлогот е конфузен. Рипаме од годишни одмори, се враќаме на постарите вработени, па се оди на други одредби. Значи тотално несистематизиран Предлог за донесување на закон, на еден многу важен, суштински и системски закон со кој се уредуваат правата и обврските од работен однос.

Би сакала да кажам определени забелешки на делот на колективното договарање.

Во сите земји на Европската унија, во последно време, бидејќи сите ние се стремиме кон Европска унија, се одвива процес на поделба на уредувањето на работните односи, како и на социјалните прашања помеѓу законот и помеѓу колективните договори. Кај нас со овој Предлог на закон, реков дека оние жешки костени кои произлегуваат од правата на вработените, се префрлаат на колективните договори, а истовремено од друга страна, во самиот закон за работни односи се уредуваат постапката и начинот на склучувањето на колективните договори. Искрено да ви кажам мене не ми е јасна интенцијата и намерата на предлагачот на овој закон, зошто во овој закон мора да бидат уредени колективните договори и да опфатат, не знам колку членови се, дваесет и повеќе членови. Дури можеби повеќе одредби има за колективните договори, отколку за правата на вработените, или правата кои произлегуваат од работен однос. Дали во овој системски закон мора да стојат регулирани тие колективни договори, или пак можеби треба да се размислува за посебен закон за колективни договори, каде ќе бидат регулирани и дорегулирани определени права од работен однос. Малку конфузија и кај мене, не знам на предлагачот дали му претставува ова истовремено концентрирање во законот за работни односи, а пак се бара да се дорегулираат одредени права со колективните договори.

Вака како што е предложен законот, читајќи го и пред малку реков дека упатува на определени други закони.

Ќе се потрудам да набројам неколку од законите кои ќе треба да претрпат измени, ако се донесе овој закон за работни односи, истовремено укажувајќи дека определени одредби кои се предложени во овој закон се во колизија со постојните законски решенија. Да почнам вака:

Предлогот за донесување на закон, инспекцискиот надзор во работните односи, членот 259 до 262, 264 до 266, секако дека овие одредби би имале одрез и врз одредбите од Законот за инспекција на трудот и од Законот за прекршоците.

Во цитираните одредби од членот 250 до 262 и од 264 до 266 од Предлогот за донесување на законот, произлегува потребата да се изврши усогласување со постојните решенија од Законот за инспекција на трудот и од Законот за прекршоците, во смисла дека инспекцискиот надзор го вршат државните инспектори на трудот и дека државните инспектори на трудот можат да забранат работа, а не да забранат вршење на дејност на работодавецот во целина, во негов дел кој претставува техничко-технолошка целина на одделно место, или пак на орудие за работа.

Имајќи ја предвид, пак, уставната забрана за вработување на лице помладо од 15 години, предложениот член 253, став 2 и 3 од Предлогот, создава дилема околу користењето на детскиот труд и на деца под 15 години. Уставот на Република Македонија, според моите сознанија, не дал можност ова прашање да се уреди со закон. Не утврдувајќи долна граница на возраст за сите случаи на учество и на работење на децата, предлагачот доволно не го разработил ова прашање во Предлогот за донесување на закон. Оттаму произлегува дека согласно Законот за инспекција на труд, државниот инспектор за труд не може да издава дозвола како што е предвидена во цитираните одредби, туку само да констатира определени состојби и ако утврди повреда на прописите, да донесе соодветно решение.

Во одредбите од членот 94, став 2 и членот 254 кои се однесуваат на чиракот, би имало одраз и врз Законот за вршење на занаетчиска дејност, кој го донесовме во овој Парламент.

Важечките прописи кои се однесуваат на образованието, на професионалното оспособување, работните односи, вршењето на занаетчиска дејност и слично, не ги познаваат институтите односно категориите чирак и договор за учење, поради што нивното воспоставување во правниот систем треба сериозно да се преоцени од аспект на потребата од нивно воведување односно нивната усогласеност со прописите од Европската унија.

Куќните или домашните помошнички, членот 53 став 2 и членот 108, престој, сместување како форма на плаќање, споредвидувањето, можат

да доведат до постапка за предлагање на оценка за нивна согласност со Уставот на Република Македонија.

Членот 100 став 2 од Предлогот на законот е во согласност со уставното решение од членот 32 став 3 од Уставот, според кој секој вработен има право на соодветна заработувачка плата во вид на пари и треба доследно да се испочитува оваа одредба и во членот 53 став 2 и во членот 108 од Предлогот за донесување на закон за работни односи од причина што плаќањето во натура односно обезбедување на престој или сместување не може да биде дел од заработувачката односно платата која му следува на работникот за извршената работа, а која може и треба да биде исплатена само во пари.

Постои неусогласеност и со Законот за заштита при работа во однос на Предлогот. Со Предлогот е предвидено постојниот Закон за работни односи да престане да важи во целост, ќе престанат да важат и одредбите од Законот за работни односи со што се создава потреба прашањата кои се однесуваат на обврската на работодавецот да го запознае работникот со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа и условите за работа, во новиот закон за работни односи или да се дополни постојниот Закон за заштита при работа.

Исто така би требало, почитувани колеги, да биде вградено и решението, според мене, во постојниот закон онака како што се предлага работникот да има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или по здравјето. Таква одредба не е предвидена.

Тотална конфузија предизвикуваат предлозите кои се однесуваат на родителски одмор, на породилно отсуство во делот на неусогласеноста на правната терминологија која се предлага со вој закон.

Законот за стечај, одредбите од Предлогот на закон и тоа членовите 55, 59 и 60 би имале одраз и врз Законот за стечај.

Во членот 122 од Законот за стечај е уредено дека по отварањето на стечајната постапка на работникот, согласно планот за реорганизација, со кој се предвидуваат економски, технолошки, структурни и други слични промени преземени заради отварање на стечајна постапка, може да му престане работниот однос со отказ даден од стечајниот управник како работодавец, без оглед дали работниот однос е заснован на неопределено или на определено време. Отказниот рок, во вој случај, не може да биде помал од 30 дена ниту повеќе од три месеци.

Исто така во однос на Законот за стечај одредбата од Предлогот на законот членот 60 со кој се утврдува дека работниците на кои, заради почеток на стечајна постапка или присилното порамнување или престанување на работниот однос во согласност со законот кој ја уредува

стечајната постапка, најверојатно се мисли на Законот за стечај, им обезбедуваат приоритетно право на исплата на плати и надоместоци за последните три месеци од почетокот на стечајната постапка.

Одредбата од членот 60 задира во правата на работникот веќе уредени со Законот за стечај, имено, согласно членот 133 став 1 од Законот за стечај е утврдено дека со социјалниот план одобрен за отварање на стечајна постапка, мора да се обезбеди едно од правата кои произлегуваат од работен однос со тоа што испратнина во вид на еднократен надомест не може да изнесува помалку од две месечни плати.

Законот за штрајк колегите доволно го елаборираа, сега членот 93 од Предлогот - прекин на работа на договорот за работа поради возраст на работникот. Секако ќе има свое влијание врз Законот за пензиско и инвалидско осигурување, одредбата од членот 93 од овој Предлог предвидува право на работодавачот да го прекине договорот за работа на работникот кој наполнил 65 години возраст и ако ги исполнува условите за остварување на право на старосна пензија доколку со закон или општ колективен договор, не е поинаку определено. Со ова се дава можност работникот да работи и по исполнувањето на 65 годишна возраст, доколку за тоа се договори со работодавачот. Ова решение се разликува од она во постоечкиот Закон за работни односи во кој е предвидено престанок на работниот однос по сила на закон на работникот кој наполнил 40 години пензиски стаж или 65 години живот и 15 години стаж на осигурување, како што е предвидено во решението во постоечкиот Закон за пензиско и инвалидско осигурување.

Со оглед дека и Законот за работни односи и Законот за пензиско и инвалидско осигурување се системски закони, а согласно Уставот на Република Македонија граѓаните се еднакви пред Уставот и законите, законодавецот при донесувањето на законот за работни односи ќе треба да биде соочен со обврската еднакво да ги третира сите граѓани односно работниците донесувајќи взаемно усогласени законски текстови со што ќе се обезбеди усогласеност и со уставните решенија за да не се изложи на ризик да се поведе постапка за оценка на уставноста на Законот за работни односи.

Во однос на конкретните делови ќе се потрудам да бидам генерална и да кажам дали предлагачот смета дека со овој закон ќе се овозможи нелегално вработените лица или лицата кои работат на црно да се вработат легално и да ги уживаат сите права од работен однос. Дали овој закон ќе овозможи негова конкретна примена во делот, сега ќе конкретизирам, на пресметувањето на пензискиот стаж односно дали подрачните служби на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување ќе можат да ги следат промените кај работодавачите, промените на работниците

кои ги вршат кај повеќе работодавци или она што е дополнителна работа дали ќе може работодавецот да ги следи, искрено да ви кажам јас да сум работодавец ако треба да го пресметам колку му е годишниот одмор на мојот работник, согласно овој Предлог на закон, нема да можам да го пресметам, покомплицирано пресметување на годишниот одмор, здравје.

Некоја виша математика или прецизна математика ќе ни треба посебен програм за да го утврдиме колку на кој работник му следува годишен одмор.

Ме чуди овој нов вид кој се воведува во Предлогот за донесување на закон, а тоа е судови за трудови права. Дали тоа ќе значи дека еве во тек се реформите во судството, измените на Уставот, дали ние ќе формираме посебни судови за трудови права. Категоријата која се користи во законот - социјално осигурување, дали таа категорија е нова. Ние имаме пензиско осигурување, имаме здравствено осигурување, дали ова социјално осигурување е нешто друго или ги опфаќа овие два термина и нешто друго, тоа не можев да го откријам читајќи го овој Предлог за донесување на закон се на се вака како што е предложено не можам да го прифатам Предлогот за донесување на закон со овие решенија, останува забелешките да ги дадам во вид на амандмани, па да видиме колку Министерството за труд и социјална политика како претставник на Владата и подготвувач на овој закон ќе ги земе тие предвид, јас се надевам дека основната цел и на министерот, а она што е моја основна цел е да се овозможи спроведување на овој закон, а не да го носиме само како закон затоа што треба да го хармонизираме со европското законодавство како што ги донесуваме и другите закони за заштита на сведоци и тн. кои ги донесовме само да се рече дека имаме донесено закони, дали практично ќе ги примениме, тоа е друго прашање. Најважно е ова како системски закон, суштински закон, да може да има практична примена. Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам госпоѓо Којзеклиска.

Има збор госпоѓа Гашоска.

Цветанка Гашоска: Благодарам претседателе.

Трансформацијата на претходниот самоуправен систем во пазарното стоанство односно реформата на сопственоста, приватизацијата на општествениот имот или со други зборови новите облици на организирање на приватниот сектор наметнуваат поинакви односи помеѓу трудот и капиталот и секако помеѓу вработените и работодавачите.

Таа потреба се чувствуваше силно и сеуште се чувствува и затоа мислам дека донесувањето на законот за работни односи предизвикува толку голем интерес. Но, тој закон мора да биде во корелација со новите односи кои ги спомнав во претходната реченица.

Наспроти коментарите дека законот е антирабoтнички, дека тие се носат во неповолна ситуација, јас морам да признам дека законот е добар. Ќе биде уште подобар во финалната фаза со сите наши забелешки и затоа мислам дека и госпоѓа Којзеклиска ќе се согласи дека оваа прва фаза треба да ја усвоиме.

Има повеќе нови и афирмативни одредби и навистина тие се европски. Впрочем, ние треба да бидеме конкурентни на европскиот пазар на трудот, а со ваков закон ќе бидеме, затоа што законот е компатибилен со европското законодавство.

Мојот коментар околу законот ќе го почнам со членот 19 став 1 каде што се вели дека договор за вработување може да склучи лице кое наполнило 15 години возраст и има општа здравствена способност. Таа одредба за мене звучи многу воопштено и ќе им создава проблеми на работодавачите. Тоа вчера на Комисијата за здравство го коментирав и со пример и затоа веднаш ќе го искоментирам и членот 25 став 5 кој вели: заради утврдување на здравствената состојба или способност на кандидатот за вршење на работа, работодавачот на своја сметка може да го испраќа кандидатот претходно на здравствен преглед. Затоа моето размислување е дека тоа можеби треба би требало да биде ќе мора за да си ги скрати дополнителните трошоци кои евентуално би му се создале заради несакани проблеми на работното место.

Оваа одредба е со цел да се намали финансиското оптоварување на кандидатот за вработување и апсолутно тоа е за поздравување, но може малку да се оптовари работодавачот.

Членот 30 ставот 2 исто така ми звучи многу широко и многу отворено и промената на работното место мора да е во корелација со степенот на образованието на работникот, а во случајот тој гласи: во случаите определени со законот или колективен договор работникот е должен да врши друга работа. Треба да се дообјасни која друга работа и тука се согласивме со колегатата Караџоски.

Членот 37 се однесува на конкурентската клаузула односно договорна забрана на конкурентско дејствување. Во ставот 2 тој период вика дека може да се движи максимално до две години, а јас се прашувам со што би се занимавал конкурентот за време од тие две години ако е тоа негова животна професија и нормално животна преокупација.

Членот 49 став 3 кој вели дека работник со скратено работно време може да склучи работен договор со двајца работодавачи и треба да се усогласи времето за одмор, мислам дека тоа е неизводливо особено ако работните задачи се различни односно не се исти дури и да се, различните работни места диктираат и различна потреба.

Членот 72 во ставот 2 објаснува во кои случаи работодавачот е должен да го откаже договорот за вработување од деловна причина за да во ставот 3 додаде дека обврската од ставот 2 не е задолжителна за помалите работодавци. Моето прашање и дилема е, а што ќе важи кај малите работодавци?

Повеќемина зборуваа за членот 107 односно за надоместокот на плата во случај на отсуство од работа заради болест или повреда. Во ставот 3 тоа време е предвидено да биде 21 ден, а од своето досегашно искуство како работник, како работодавач, одговорно тврдам дека овој период треба да биде 30 дена, но сепак треба да има одговорен однос на трите субјекти кои учествуваат во тоа, а тоа се работникот, работодавачот и секако давателите на здравствените услуги.

Членот 110 кој се однесува на работното време е афирмативен, издржлив со тоа што определува 40 часа работна недела, но, треба да се води сметка за распоредот на тоа работно време особено сменската работа, а во оваа сфера моментално владее хаос особено таму каде е сконцентрирана женската работна сила.

Во членот 130 има една техничка грешка работникот се стекнува со право на годишен одмор кога ќе му измине времето на непрекинат работен однос не пократок од шест месеци. Значи зборот "подолг" во реченицата треба да се замени со "пократок".

Во членот 159 до 170 се разработува заштитата на работниците заради бременост и родителство. Јас тука нема да правам варијации на тема, туку ќе дадам конкретни предлози.

Бидејќи во текстот не сретнав колку долго работничката треба да биде во работен однос за да го оствари правото на породилно отсуство, кај мене и понатаму останува дилемата дека треба да се одреди еден таков оптимален период. Зошто?

Затоа што досегашната законска одредба создава услови за злоупотреба. Жените се носат во неповолна и различна ситуација односно положба затоа што повеќето од нив не можат да се снајдат да го остварат ваквово свое право.

Сите жени работнички ќе бидат доведени во рамноправна положба ако пости таков оптимален временски период како на пример времето поминато на работа за стекнување со право за користење на годишен одмор. Наспроти овој мој предлог ќе биде уште подобро ако секоја мајка може да оствари некаков материјален бенефит за своето доенче односно за своето мајчинаство.

Во членот 163 прдлог е, мој секако, да се додаде нов став за едногодишно отсуство односно породилно отсуство на самохран родител и уште еден став во кој би постоела можност за неплатено отсуство до една ипол година возраст на детето, а тој предлог оди во прилог на избегнување на злоупотреби за

продолжување на поридилното боледување од 9 месеци до една година преку лекарски комисији и со разни специјалистички извештаи. Во причините поради кои треба да се донесе законот стои: со оглед на доброволноста на колективното договарање потребно е законски да се одредат минималните правила на договорниот работен однос како и минималните права, обврски и одговорности кои што ги имаат договорните страни во работниот однос.

Заради ова вака кажаното сметам дека во делот на законот кој ја разработува прекувремената работа треба да се одреди најниската стартница како би можело да се одреди висината на надоместокот, односно стартницата за прекувремената работа во обични работни денови и прекувремената работа во празници, или за време на годишен одмор. Ќе повторам, дека законот е добар, го подржувам, а сигурно ќе следи подобар закон во втора фаза.

Љупчо Јордановски: Благодарам. Се надевам дека десет минути е доволно за да денеска завршиме.

Има збор господинот Нелко Стојаноски.

Нелко Стојаноски: Господине претседателе, јас ќе бидам во рамките на тие десетина минути. Пред нас е еден мошне важен законски проект кој што треба да ги уреди работните односи кои што се случуваат меѓу работодавачите и работниците. Како што е спомнато и во самиот проект целта на законот е да помогне да се намали невработеноста, односно да овозможи што е можно поголемо вклучување на работниците во работниот процес при што треба да се обезбеди слобода на трудот, достоинство и заштита на работниците во работниот однос. Меѓутоа, за да се постигне таа цел овој закон треба да влијае позитивно и на инвестициите. Познато е дека доколку нашето законодавство е покруто и понеповолно одколку во другите матични земји, да ги наречеме, на капиталот, или пак од земјите во нашето опкружување, помалку ќе се инвестира во нашата земја. Голем број земји конкурираат за инвестиции и со овој закон на некој начин нашата земја треба да ја направиме поконкурентна на тој план. Покрај тоа нашата земја треба да изврши хармонизација на нашите прописи со меѓународните документи и стандарди во областа на работните односи и на кои Македонија како потписник на голем број меѓународни договори и конвенции на Меѓународната организација на трудот е обврзана. Тоа значи дека ние сме должни да го усогласиме нашето законодавство и практика со фундаменталните права од работен однос опфатени со тие стандарди. Како земја која очекува да започне преговори за членство во ЕУ после поднесената апликација мора да го хармонизираме нашето законодавство. Меѓутоа од тоа се чини поважно е да ја подобриме инвестиционата клима како би се намалила мошне високата стапка на невработеност. Македонскиот пазар на труд е мал и нефлексибилен затоа што има големи трошоци

за работодавачите и нема влез за нова работна сила, особено за млади и образовани, голем број млади одат во странство, дури и посебно талентирани да речам, ја напуштаат нашата земја и одат во странство, односно имаме одлив на мозоци. Стапката на невработеност иако веќе почна да се намалува, таа е сеуште доста висока главно поради недостаток на побарувачка на работна сила. Значи, за пораст кој ќе генерира вработување во Македонија ќе мора да се работи на подобрување на инвестиционата клима која го вклучува и веќе започнатиот процес на реформи во правосудството и реформите на подобрување на регулирањето на деловните активности и корпоративното управување. И покрај преземените чекори за прогрес во оваа насока постојните закони се јавуваа како пречка за поуспешна работа на приватниот сектор и ја стимулираат сивата економија и неформалното вработување. Овој закон според мојата оценка во голема мерка треба да ги исполни очекувањата на овој план и треба да овозможи поттикнување на вработувањето преку создавање на поволна клима за претпријатијата. Тој треба да овозможи поедноставување и намалување на бирократијата, регулативите и администрацијата со кои се регулираа отпочнувањето со нови активности, ангажирање на персонал и пристап до почетниот капитал, значително да влијае на динамиката на пазарот на работна сила, да промовира флексибилни и различни форми на договори за вработување и работен аранжман и ангажман, да ги подобри и унапреди формите на заштита на правата на вработените од страна на Синдикатот, инспекцијата на трудот и судската заштита, да ги отстрани активностите кои ја дестимулираат работата преку поедноставување на регулативите, обезбедување на стимулации и да развие активности со кои ќе се елиминира непријавената вработеност. Покрај тоа овој закон треба да отстрани одредени оптоварувања кои постојат врз работодавачите како што се дополнителни денови на отсуство, за различни семејни настани и рестрикции за прекинување на договорите за вработување поради економски, технолошки, или структурни трансформации, трошоците поврзани со штрајкови и самото обавување на штрајковите отн. Тие трошоци да се компензираат од други извори, на пример Синдикатот од синдикални чланарини за време на штрајк може да компензира.

Беше потегнато и прашањето, дали работниците треба да учествуваат во делењето на добивката. Според економската логика тоа право не им припаѓа. Тие на основа на работата добиваат плата, а капиталот профит. Друго е прашањето ако тие се акционери во претпријатието, тогаш на ниво на големината на акциите можат да присвојат дивиденда. Покрај овие глобални констатации за проблемите кои што треба да ги реши и кои што ги решава овој закон, ќе се осврнам на некои поконкретни

добри и помалку добри решенија задржани во него, односно забелешки што би требало тој подобро да ги уреди.

Меѓу новините кои што се бројни и во таа смисла подвлекувам за разлика од некои колеги кои што ги минимизираа. Јас подвлекувам дека има бројни новини во овој закон кој содржи цели нови поглавја, ќе спомнам само неколку.

Најпрво би ја истакнал забраната на дискриминација при вработувањето во текот на траењето на работниот однос, унапредувањата, образувањето, откажувањето на договорот за работа и сл. Тука јасно е истакнато дека работодавачот не смее да ги доведе во нерамноправна положба барателите на работа заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, религијата, или политичкото убедување итн. Но, законот според мене има една хумана димензија и прави позитивна дискриминација, односно познава исклучоци кога дава предимство за одредени работи, или пружа помош на одредени категории работници и нивна заштита. Тоа се однесува за младите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некои од правата на мајчинство, како и одредбите со посебни права на родителите, посвоителите, штитениците и сл. Овие права предвидени со членот 7 не смеат да значат дека се дискриминација.

За мене значајна новина е и членот кој што забранува вознемирување и полов однос на сексуално вознемирување. Сексуалното вознемирување претставува девијација на работното место. Со таквото девијантно однесување се кршат најчесто женските човекови права. Поимот сексуално вознемирување не е секогаш разбирлив сам по себе, повеќето жени кои што биле изложени на такво нешто тешко тоа го признаваат, дури изјавуваат дека доживеале непожелни сексуални понуди и истото го нарекуваат сексуално насилство, или малтретирање. Но, да напомам дека проблемот не е безначаен. Според некои социолошки истражувања од 40 до 80% од жените во трудот имале искуство со некоја форма на сексуално насилство. Бројот на мажите жртви на сексуално вознемирување барем засега се појавува во многу помал процент. Сексуалното вознемирување може да биде физичко, вербално, невербално, но најчесто се применува физичкото кое опфаќа несакан физички контакт, непотребно допирање, галење, штипкање, пипкање до напад и присилување на сексуален однос. Ваквите постапки кога би се случувале на улица би се сметале за кривично дело. Во таа смисла ова е новина која што треба посебно да ја истакнеме.

Натаму, доста дискусија се води околу членот 14 каде што се предвидува договорот за вработување да се склучува на определено и на неопределено време. Сега се предвидува наместо како досега што беше, времето определено до три години да биде четири години и тоа предизвика реакции кај некои мои

колеги. Да истакнам дека иако таксативно е наброено во кои случаи може да се склучи договор на определено време, јас сметам дека практично и оние договори кои што се склучуваат на неопределено време можат да бидат прекинати поради низа причини. Што значи дека битна разлика нема, освен психолошкиот фактор дека оние на определено време постојано треба да се преиспитуваат како ја обавуваат работата. Но, вработувањето на определено време може да ги стимулира работодавачите да ги пријавуваат вработените и отпуштањето од работа да не се појавува како пречка за вработување.

Битна новина е и договорот со скратено работно време и работа кај еден и повеќе работодавачи. Овој закон го регулира и начинот на престанок на работниот однос и бројот на испратнините каде што е малку порестриктивен од претходниот. Но да би се постигнале поставените цели треба да се подржи и таа новина. Во членот 63 е регулирано и можат да се добијат со шест испратнини, тоа е одредено намалување на правата од работен однос. Меѓутоа, сметам дека тој член можеби треба да се преиспита особено во онаа насока каде што стои дека ќе добие толку испратнини само ако бил кај ист работодавач. Значи може да работи 25 години кај еден работодавач, ако продолжи кај друг, тогаш сосема се губат тие права и во таа смисла би било добро да се преиспита тој член.

Законот ги регулира и приправничкиот и волонтерскиот стаж што е од особено значење според мене за високообразовните кадри од областа на правото и здравството пред да полагаат државен испит. Воведена е и посебна заштита на работничките поради бременост и родилство. Породилното отсуство и натаму се задржува на исто ниво од девет месеци со тоа што е дадена и една новина, жените кои ги дојат своите деца и после деветиот месец тоа да можат да го направат два пати во текот на денот и да отсуствуваат по еден час од работа. Сметам дека не треба да стои обврска, бремената жена обврзно породилното отсуство да го зема 28 дена пред породувањето ако за тоа самата не пројавила потреба. Новина претставува и регулирањето на правото и правилата за штрајк. Овде релативно прецизно се уредени правилата за штрајкување, поаѓајќи од тоа дека за време на штрајк не се создаваат нови вредности, па ќе се плаќаат само одредени придонеси. Се забранува штрајкување пред влезовите на фирмите, односно да нема попречување сопственикот на фирмата да влезе во претпријатието и не смеат да се попречуваат работниците кои сакаат да работат. Секако како новина треба да го спомнам тоа што работодавачот за време на штрајк ги плаќа само придонесите, додека обврската по основ на плата не стои во законот, бидејќи работниците не работеле и ништо не создавале.

Во врска со ова новина е и правото наречено локаут што ќе значи одреден број работници кои се поагресивни во своите барања да го попречуваат договарањето, или се милитантни, да се исклучат од работниот процес од страна на работодавачот со окончувањето на штрајкот.

Можам да спомнам уште некои забелешки, на пример на член 5 каде што стои: Голем и помал работен колектив, односно сметам дека бројката од 50 е преголема, таа бројка не соодветствува на структурата на правни лица во Република Македонија, според мене треба да се овозможи овие помали обврски за помалите претпријатија да се намали да речеме на 20 вработени, или според мене добро е регулирано боледувањето од 21 ден, а не онаа алтернатива од 40, бидејќи во практиката знам доста примери на изигрување, односно злоупотреба на тоа. И да не должам, бидејќи ветив дека ќе бидам во тие рамки, само малку пречекорив, да спомнам дека пратеничката група на ЛДП ќе го подржи донесувањето на овој закон.

Љупчо Јордановски: Има збор господинот Иван Анастасовски.

Иван Анастасовски: Почитуван претседателе, ќе го испочитувам времето. Почитуван министер, колеги пратеници значи она што е некое правило во договор со претседателот ќе успеам во она време од 10 минути да ги кажам моите забелешки по однос на предложениот закон бидејќи на Комисијата за политички систем и односи со заедниците ние дебатиравме и не е лошо овде на пленумот да повторам дел од дилемите кои ги имам по однос на овој закон. Значи, како што е овде наведено законот за прв пат е донесен во 1993 година и од тогаш Република Македонија има потпишано серија на конвенции и директиви со кои се обврзува сето тоа да го имплементира во нашето законодавство. Јас во тоа сум уверен дека ресорното Министерство тоа го има направено на најдобар можен начин и сето тоа го има имплементирано во нашето законодавство и овој закон го прилагодува на законодавството во ЕУ. Од тој аспект јас овој закон пред се го разбираам како закон со кој треба да се уредат работните односи, односно кај нашиот работник да стекнеме една доверба кон приватниот сектор. Она што значи 1993 година и 2005 година, значи 12 години едно искуство за да видиме како тој закон бил применуван. Значи, можеме да кажеме дека, барем јас можам тоа сосема одговорно да го кажам дека нашиот работник всушност нема доверба спрема приватниот сектор сите овие години наназад, а тоа ќе го прокоментирам со тоа што кога се распишуваат одредени огласи во медиумите, а се однесуваат на приватен сектор, знаеме каква е заинтересираноста на нашите граѓани. За разлика од тоа кога се распишуваат одредени огласи за кои подоцна во самиот текст ќе прокоментирам каква е заинтересираноста во државната администрација, а каква е заинтересираноста на нашите граѓани за

приватниот сектор. Значи моето чувство е дека нашите граѓани пред се немаат доверба во приватниот сектор, а јас мислам дека тоа е иднината на Република Македонија. Од тој аспект јас ќе тргнам за да го искористам она време за кое реков на почетокот. Ќе тргнам од членот 5 каде што говориме за дефинирање на работникот и работодавачот, значи цело време во она што ќе ги коментирам одредбите на овој закон пред се ќе мислам на онаа релација работник, приватен сектор. Во членот 5, ставот 2 каде што се кажува дека работодавачот според овој закон е правно и физичко лице како и друг субјект, државен орган, орган на единица на локална самоуправа, придружница на странско претпријатие, дипломатско и конзуларно претставништво. Тука барам да се додаде, или дали има простор да се додаде: и одредени други асоцијации и фондации странски кои се во Република Македонија, а исто така претставуваат работодавачи. Значи дали има простор и останатите за кои јас мислам дека овде не се наведени, да се вметнат во овој дел, односно во ставот 2 од членот 5 на законот. Значи, дали има простор тоа да се направи. Понатаму, во објавување на слободни работни места, членот 23, она што го прокоментирав пред малку. Јас сум на мислење дека терминот јавен оглас е сосема исправен и така треба да звучи од она што значи термин конкурс, бидејќи знаете, согласно овој закон, значи огласот покрај тоа што треба да се објавува во два пишани медиуми, значи огласот треба да се објавува и на телевизиските медиуми каде што според мене би имало поголема достапност до нашите граѓани и да се искористи нивното уставно право за да можат тие да се вклучат во работниот процес. И од тој аспект ова би го прокоментирал со тоа што долги години наназад, барем кај мене е такво чувство, долги години наназад нашите огласи се објавуваа во пишаните медиуми и тоа претежно се правеше во петок и тоа траеше до недела, значи ден, два, за тоа кој видел, видел, кој не видел, не видел, нека му мисли. И мислам дека од тој аспект една ваква формулација ќе даде напредок во тој дел. И сега тука ставот 1 кој што кажува кога работодавачот вработува нови работници по пат на јавен оглас, значи во последниот пасус после запирката, кој не смее да биде пократок од пет дена. Јас би дал една ваква опција, значи после запирката да стои: кој ќе биде во траење минимум пет работни дена. Значи, тоа да биде во траење минимум пет работни дена, објавувањето во дневните весници. Потоа, во правата на неизбраните кандидати во членот 27 во ставот 2 каде што се кажува дека работодавачот е должен на неизбраниот кандидат на негово барање да му ги врати сите документи кои што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Значи терминот "е должен", јас би рекол дали е можно овде да се вметне формулација со времетраење. Знаеме како нашата администрација во даден момент функционира,

значи е должен и тоа ќе остане така. Документите нема да се вратат, ќе се изгубат или нешто друго, па во таков случај јас апелирам дали е можно тоа да се врзе со одредено времетраење. Тоа е во членот 27 став 2.

Во Членот 43 кој се однесува на обврската за заштита на личноста на работникот. Јас сосема се согласувам со ставот 1 на членот 43 каде што се вели дека работодавачот е должен да ја штити и да ја почитува личноста на работникот како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот. Зошто ова го говорам.

Токму за тоа што го реков на почетокот, нашите граѓани и односот на работодавачот како приватно лице. Во таков случај мислам дека многу ретко приватните сопственици водат сметка за почитувањето на личноста на работникот односно за заштита на нивната приватност. Знаеме како е регулирано тоа на запад во европските држави а ние сега го усогласуваме нашето законодавство како всушност се почитува слободното време на работникот. Овде Министерството мора да биде поригорозно. Ова го говорам од прости причини што кај нас одредени работодавци знаат работникот да го повикаат и после неговото законско определено работно време да дојдат да му мешаат малтер на куќа, да му сервисира возило и ред други активности кои мислам дека не се во ред и не се коректни. Затоа апелирам тука да се води сметка посебно за овој член кој е многу значаен член 43 став 1, за да ја почитуваме сопственоста и да ја штитиме личноста на работникот. Барем до мене стигнувале такви поплаки. Таков еден работодавец ги тера отпосле, во нивното слободно време работниците да работат некои негови приватни работи. Јас верувам дека навистина Министерството во тој дел ќе биде ригорозно.

Исто така, многу е за почит членот 49 став 1 каде што се дава можност да се склучува договор со повеќе работодавачи со цел да би се потполнило целокупното работно време определено со закон. Овде јас можам да кажам за примерите кои ги имам од Шведска, од Аустрија, од Словачка, затоа што луѓето таму, претежно нивните нивните финансиски и економски потреби налагаат да работат по две три работи. Со едната работа, условно ги подмируваат своите обврски, кои до 18 во месецот ги имаат во државата. Останатите работни задачи односно тој личен доход го користат што да заштедат, што за одредени одмори или други лични потреби кои ги имаат граѓаните таму. Со ова навистина ние правиме еден голем исчекор во тој правец и јас верувам дека граѓаните во Република Македонија тоа ќе го искористат на таков начин.

Понатаму би сакал да прокоментирам за она што значи денот на исплаќањето односно членот 104 каде што точно се кажува дека денот да не биде подолг од еден месец за исплата.

Можам сосема одлучно да прокоментирам дека во развиениот свет исплата има и на пет дена, на 7 дена и на 15 дена согласно потребите на работникот, кој каков договор ќе склучи со работодавецот и на основа на тоа се врши и исплаќањето на платите на работниците. Јас верувам дека во тој дел нашето министерство пофлексибилно по однос на членот 104 - денот на исплаќањето на работниците.

Исто така имам една забелешка од одредена група на вработени кои што себе се распознале по членот 118 - ноќна работа. Тоа се група на работници кои се од јавниот интерес. Во тој дел дали е можно, ова е едно мое прашање до ресорното министерство, некако групите кои се распознаваат по ноќното работење. Ние знаеме дека тоа се службите од јавен интерес (Брза помош, внатрешни работи, пожарникари) барем јас така разбираам, не можеме да ги ставиме во иста група со одредени други ноќни работници како што е во казина, кафетерии, кабареа, ноќни барови и друго. Не е иста тежината, барем според мене на оваа група работници и оние кои работат по ноќните клубови и останати дејности од тој тип.

Во членот 125 се говори за неделниот одмор. Тука по правило е ставено денот недела за одмор, што е сосема коректно и исправно, меѓутоа во модерни услови на стопанисување знаеме дека имаме одредени центри кои денот недела, можеби економски им е најисплатлив за да тој ден работат. Тргнете, во сите поголеми европски центри ќе видите дека тоа е така. Денот недела за огромен број на стопанственици според мене финансиски е најисплатлив. Тоа сигурно се однесува и на нашите стопанственици односно работодавачи и тука би сакал да се направи формулација да бидеме пофлексибилни и да дозволиме оној кој навистина има економски, финансиски интерес тој ден да може да го користи како работен. Јас верувам дека Министерството ќе ја разгледа сериозно и оваа можност во рамките на своето делување.

Во членот 128 каде што се говори за годишен одмор во ставот 2 кој гласи: "повозрасен работник, инвалид, работник, со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој што негува и чува дете со телесен и душевен недостаток има право на дополнителни три работни дена од годишниот одмор". Тука јас барам ако е можно да се вметне "5 работни дена" затоа што мислам дека на оваа група луѓе кои се распознаваат во ставот 2 од членот 128 ова навистина им е потребно. Можеби не се многу тие два дена, меѓутоа верувајте за нив многу значи и барам да се вметне не дополнителни три, туку "дополнителни 5 работни дена".

На крајот јас би сакал да појаснам уште нешто околу ноќната работа во членот 174 каде што се зборува за заштита на работниците кои сеуште не наполнил 18 годишна возраст. И тука ќе се послужам со она што беше претходно за ноќната работа. И овде имаме, условно кажано

две категории. Лица кои користат одредени кафе-барови, кафулиња и други од таа дејност за да работат во нивните објекти за некоја дневница, дали е можно да се одвојат од таа категорија, условно лица кои се во процес на некој семеен бизнис, како што е пекарскиот бизнис каде што децата според мене тоа се генерално семејни бизниси, децата на таквите сопственици сакале инале се влучуваат во еден таков процес и го учат занаетот, а знаеме дека не се полнолетни. Дали е можна една таква категорија на млади деца кои не наполниле 18 годишна возраст да се одвојат во членот 174 од Законот. Да не ги поистоветуваме со онаа категорија деца, кои се злоупотребуваат за работа во кафетерии, кафулиња и други угостителски објекти. Значи, барем таа категорија на деца кои навистина го учат занаетот, на пример пекарскиот да им се дозволи под одредени услови да се бават со таква дејност.

(Со седницата продолжи да претседава господинот Слободан Најдовски.)

Слободан Најдовски: Благодарам господине Анастасовски.

Има збор пратеникот Александар Флоровски.

Повелете господине Флоровски.

Александар Флоровски: Морам да признам дека законот е комплексен и за да говори човек на оваа тема пред се мора да е стручен, а јас ќе се обидам она што значи мое скромно знаење и умење, она што успеав како забелешки да ги фатам да ги презентирам се со цел да дојдеме до некои подобри решенија, доколку се прифатат, ќе имаме и амандманска расправа и да влеземе во тие европски токови затоа што во сопственото излагање министерот кажа дека ова е еден од законите кој мора да се донесе ако се стремиме кон Европа и она што значи ЕУ, иако за жал морам да признам дека ЕУ во моментот е многу далеку од нас. Тоа е фактичката состојба, очигледно толку сме моќни и толку можеме да направиме, но се надеваме. Човекот постојано живее во надеж и треба да се стреми да достигне одредена цел. Тоа е впрочем и причината на донесување на овој закон за кој некои дадоа позитивни квалификации, некои негативни квалификации, а јас ќе се обидам да бидам максимално коректен она што е добро да го презентирам, она што сметам според себе дека не држи вода исто така да го презентирам без политизирање, едноставно со еден чесен настап, човечки настап без некој посебен антагонизам за кој не сакам после мојот говор да има такви конотации доколку некој излезе. Значи еден отворен настап за кој мислам дека има место и местото е овде во Македонскиот парламент.

Многу непознаници се отвораат со овој закон кој брои околу 270-280 члена. Мораа да дојдат 10-тина правници овде со 10 различни видувања на оваа работа, впрочем и правници говореа, даваа сопствени мислења а јас ќе кажам мојот скромен

став, моето скромно познавање и моето скромно работно искуство од 23 години со што сум се судрувал во минатото и со што се судрува македонскиот работник, или вработениот според новата терминологија.

Влада на чера министерот кажа дека правени се опширни анализи, комуникации со разни структури, синдикати, трудови инспекции, работодавачи итн., итн., што е една позитивна работа и е за поздравување, но вчера осамна кај нас еден куп забелешки од ССМ кој е социјален партнер на Владата, колку е социјален вие тоа ќе го процените, не е мое да го ценам. Колку се коректни во односот повторно е ваше да процените, како сте се договарале, како се однесуваат, повторно е на вас да процените и како министер и како Министерство кое го носи овој закон и да донесете одлука дали имате работа со сериозен партнер, дали тој партнер кој го испрати ова до сите пратеници ја познава проблематиката, затоа што имаме уште еден допис од Здружението на правници од стопанството на Република Македонија, потпишани со 9 имиња почнувајќи од господинот Тито Беличанец, за кој претпоставувам дека се луѓе кои ја познаваат колку толку побара проблематика, за разлика од нас обичните лаици кои ќе мора да ги имаат предвид овие работи. Аналогно на тоа каде што вели дека се правени широки консултации според она што денеска го имаме на маса излегува дека не сте се консултирале, или сте се консултирале па дополнително имаме материјал за кој воопшто не е говорено. Се доведувам во прашање дали воопшто се првени тие широки консултации, затоа што сето она што го нудите го побиваат. Ако сте седнале, сте разговарале, сте се договориле, нечесно е ова да излегува. Ако сте се договориле како сериозни партнери од страна на Владата од страна на работодавачите и од страна на синдикатот, земајќи го предвид каков е нашиот синдикат за разлика од другите воопшто и не ме чудат некои работи, не говорам за цел синдикат, се работи за одредени личности кои не сакам да ги именувам кои се вртат како сончогледи и не го почитуваат сопствениот збор. Со тоа не оправдувам некои работи што вие ги нудите во овој закон. Значи се обидов да најдам што е тоа вистинското што се случувало и што не успеавте да се договорите, а сето тоа за жал утре може на штета на вработените доколку не се прифатат одредени амандмански решенија кои ќе ги понудиме ние со нашето скромно познавање, барем од мене, правниците можеби ќе бидат поквалитетни, но вашиот став ќе биде ваш став, последниот збор вие го имате дали ќе прифатите нешто или нема да прифатите. И тоа е коректно. Тоа е повеќепартиски парламент и тука воопшто не се лутиме. Гласот на мнозинството е тоа што решава.

Значи стои еден голем знак на прашалник дали имавте сериозни разговори и кој ве изиграл, дали вие нив или они вас.

Работодавачите не знаат кој ги претставува, која е таа категорија на луѓе за мене не познато е. Работодавач може да биде и приватен бизнисмен со 2 вработени и директор кој под себе има 4 до 5 илјади вработени и тој е работодавец. Не знам на кои работодавци, луѓе мислите. За Стопанската комора има повеќе, претпоставувам дека разговарате за државната стопанска комора. . .

(дофрлување од место)

Не, приватната ја водеше господинот Бујото ако не се лажам можеби грешам, можеби и некој лапсуз ќе направам, но државната знаеме како се однесува. Освен водење на делегации и договарање на деловни ручеци последниве 20 години и повеќе, јас колку што памтам буквално ништо не е направено за македонското стопанство. Тоа е факт кој сите го знаете, освен што парадираат по медиумите ќе тргнеме за Србија ќе направиме ручек, па ајде за Софија, па до Тирана, па малку подалеку, таа беше улогата на Стопанската комора. Mora да се измени улогата на Стопанската комора, да биде сериозен субјект и да биде во служба и на Владата и на вработените доколку се стават сериозни луѓе на чело на таа Стопанска комора. Говорам за она што ние ја нарекува државна.

Слободан Најдовски: Господин Флоровски, само момент.

Да ги оставиме луѓето од Стопанска комора, Стопанска комора има нов човек сега.

Александар Флоровски: Да, да. Јас реков доколку се сеуште истите луѓе. Значи ако се нови луѓе јас верувам дека ќе дувнат и нови ветришта и ќе станат во полза на вработените и ќе придонесат за доброто на македонското стопанство. Нивната задача е не да седат овде да бараат пазари каде што ќе се пласираат македонските производи. Од тој агол јас говорев. Добро е што ме потсетивте дека има нови луѓе и време беше да дојдат нови луѓе. 20 години гледате исти луѓе кои ништо не прават и верувајте делуваат дегутантно. Велам дека новите луѓе се тие кои можат да ја носат оваа држава на плеќи. Шанса да им се даде на младите луѓе и квалитетни пред се и оспособени.

Околу работодавачите кажав, не ги знам кои се и што се, која е таа групација дефинирана, недефинирана, можеби министерот ќе ми одговори ако смета за потребно, може и да не ми одговори, тоа не е битно. Велите дека нивното мислење е инкорпорирано во законот, па претпоставувам дека ќе ми дадете одговор за таа работа. Мислам дека на една од последните седници на Комисијата за труд и социјална политика беа и претставници на работодавачите, што таму тие говорев не ми е јасно, дали го прифатија законот што го понудивте вие или не го прифатија, немам сознанија и тоа стои како знак прашалник.

Трудовата инспекција е многу битна работа, која мора целосно да се стави во служба на она што

значи државен апарат и да биде присутна буквално секаде на територијата на Република Македонија. Колку да ве потсетам, веќе ако разговаравте, не е тоа ваша работа како министер, тоа е работа на трудовата инспекција, да ве известите за стотици, илјадници приватни текстилни фирми низ Југоисточна Македонија кои работат и како работат, претежно женска работна рака, по десетина саати и повеќе од прва па трета смена, има максимална злоупотреба и тоа е таканареченото лонработење. Се шијат кошули за две германски марки кои се носат на германскиот пазар и таму се препродаваат. Бидејќи, македонската работна сила е многу ефтина се користи максимално и од наши бизнисмени и претежно бизнисмени од Грција. Тоа вие го знаете. Значи, трудовата инспекција е таа која мора да ги санкционира сите овие работи кои се случуваат, доколку можат да се санкционираат и тоа е знак на прашање. Но, механизмот е кај вас. Доколку врвот на таа инспекција не функционира, има инструмент ќе им дадете шут карта и донесете нови луѓе кои ќе работат онака како што налага и овој закон кој ќе биде донесен, затоа што имате мнозинство и тука ние можеме колку сакаме да скокаме и да зборуваме, мнозинството си го прави своето. Повторно ќе кажам, нема лутење, тоа е демократија.

Како парадигма ви го посочив примерот, тој е најексплоатиран, најпластичен кој секојдневно можете да го слушнете, а и да го видите. Медиумите многу пати пишуваат и електронски и пишани, но за жал, ништо не е преземено, а дали допрва ќе се преземе, дали со стариот Закон бевте ограничени, но неверувам во тоа. Трудовата инспекција не е нова работа. Таа постои многу од поодамна и сметам дека треба максимално да се активира на цела територија на Република Македонија, да се дисперзира и да биде максимално ригорозна. Без санкционирање да се осети по сопствениот џеб, верувајте нашиот менталитет е многу специфичен. Таков ни е менталитетот. Значи, единствено што ќе го здоболи тоа се високите казни ако му брцнете во џеб и кога нема да најде ништо, затоа што ќе мора да ја плати казната, да видите, многу поинаку ќе се однесува.

За Синдикатот говорев и она што го кажав не сакам да го повторувам. Очигледно постои дисонантност. Ќе си разговарате со господинот Муратовски, јас се извинувам потпретседателе што ќе го спомнам, но тој е актуелен лидер. Колку е Синдикатот внатре во себе го чувствува како лидер, тоа е друго прашање. Ќе има нови избори и ќе се одлучува, па што ќе прават, ќе пустат, не ме интересира и тоа е апсолутно нивна работа. Ако сметаат дека е добар нека си го чуваат инека и понатаму "се бори" за работничките права. Како што се борел во 2002 година од политички позиции, за жал, се става во функција на политиката, што е за мене крајно глупава работа. Синдикатот мора да биде независен и треба да брани работнички права,

не политички права. Зашто, денеска сме во една чудна ситуација, десницата да брани нешто што е можеби старо, а левицата да брани нешто што е ново. Значи, во оваа ситуација сите некаде лавираме лево и ли десно бранејќи сопствени ставови, а сите се стремиме кон Европа и кон капитализам.

Не сакам да ги коментирам, господине министри вашите несреќни изјави кои ги дававте, мислам дека се многу лоши и нема да ги спомнам, затоа што беа спомнати. Не е добро да се брза, да се излетува, затоа што го навлекувате гневот на 400 или 500 илјади невработени. Сепак, мораме со дикат да ги тераме работите, сите на некој начин сме деца на работници, барем јас. Татко ми, Бог да го прости, работеше во ФАС " 11 Октомври" беше работник и не се срамам од тоа. Во крајна линија што е тоа битно, но мора со дигнитет да се однесуваме кон сите оние кои даваат придонес за доброто на оваа држава. Впрочем, пари никој не ви дава ако не ги заработите. И овде, овде сме платени да дискутираме. Тие што не дискутираат, тоа е нивен проблем. Сметам дека професионално и чесно треба да си ја изработиме работата и она што значи наша заложба, пред се, став на политичка партија, па и наши видувања, стеснети сме во просторот слушајќи партиски хиерархии, но гледам да бидам растоварен од таа работа. Таа детска болест одамна сум ја поминал и веќе многу не ме интересира кој што мисли и затоа говорам од личен аспект, личен став. Значи, што е тоа што мене ми падна во око, работи кои еве сакам да ги презентирам. На пример, во членот 82, престана да постои терминот на прераспоредување, што мене ми се случувало како работник во "Комуна" и не се срамам тоа што го работев. Што значи еден плус за работодавачот што побрзо да му даде шут карта и едноставно да му каже твоето работно место се укинува, господине, еве ти ја вратата, чао и со тебе е завршено. Едноставно, македонски кажано ова го говорам на ваков начин, со ваков речник за да свати македонскиот народ т.е. македонските вработени. Значи, првата работа е членот 82, ќе ме исправите ако сум згрешил, сигурно ќе имате и ваши видувања на ова, самиот работен однос се сведува според мене на една работа по договорот за вработување, според она што успеав јас да го сватам со моите скромни правнички познавања и економски, работи како што ти наредувам, што веќе, господине министри, не е договор, ќе повторам уште еднаш. Значи, говорев за работниот однос кога се прави договор за вработување се сведува на онаа народната, работи како што ти наредува, што веќе не е договор помеѓу работодавачот и вработените. Или, ајде да се договориме онака како што ќе ти кажам јас. На таков начин веќе се доведува во една неравноправна ситуација. Разговараме од три скалила повисоко. Но, можеби тоа е цехот на капиталистичкото општество. Можеби ова што го говорам лошо сум го сватил, но факт е дека се стремиме кон она што значи

повеќепартиски систем веќе 15 години и она што значи напредок, тоа е капитализмот. Социјализмот го видовме, договорната економија докаде стигна и како заврши. Не само овде кај нас, туку и кај Русите и големите држави. Тоа се факти.

Откажете, откажете решенија, според мене, се премногу либерални во полза на работодавачот. Таму се наброени доста работи по основ на вина. Е, сега, вина што значи, дали отишол да запали цигара, дали отишол до тоалет па се задржал пет минути повеќе од тие пет минути кои му се дозволени, каркирам. По основа на деловни причини или разбирливо македонски кажано технолошки вишок, за да не разберат сите. Значи сето ова се сведува на некој начин секогаш газдата ќе биде во право во контекст на она што претходно го кажав. Претпоставувам дека сега тргнуваме во оној ран капитализам, па ни треба време да достигнеме она што значат стари капиталистички држави. Можеби мора да го платиме овој цех. Но, самата дисциплинска постапка, повторно арбитар е работодавачот. Имајќи предвид дека сето тоа што е наброено, дека работникот ќе може да се заштити, ако некој набројал пари за да ја купи фирмата, тој е газда и тука нема пардон, тој го диктира темпото на работење. Господине потпретседателе ќе гледам да бидам што пократок, гледам издишувате. Дисциплинската постапка ја спомнав. Значи, арбитар е повторно работодавачот, што во превод значи јас палам, јас гасам.

Штрајкот, исто така е рестриктивен, со тоа што можеби и бевме научени на вакви видови на штрајкови кои што ни се случуваа и затоа ни изгледа и нас чудна оваа работа. Се плаќаат придонеси за тие што штрајкуваат на најниска основица. Значи, нема плата, сите бенифиции се укинуваат, но има една интересна работа. До колку ни се случи штрајк во државата и излезат 50 илјади вработени, а трошокот, платите треба да ги сноси Синдикатот, тоа е невозможно. Значи, се делува превентивно политички да се легнат работните маси, едноставно кажано им велите не бранувајте многу, затоа што нема плата, не работите. Можеби на Запад и тоа е нормална работа, имајќи го примерот во Велика Британија од 1984 година во времето на Маргарет Тачер кога рударите од Велс штрајкуваа две години, но ги плаќаше Британскиот Синдикат. На крај се заврши работата со тоа што водачот, лидерот на рударите си даде оставка и рудниците повторно беа затворени. Тоа на македонски се вика танте за кикирику. Две години се правеше и на крајот епилогот заврши онака како што сакаше Владата.

Економско социјалниот совет, член 2, 4, 9, многу работи се наброени овде, 249, го составуваат од Владата, значи тространа соработка Влада на Република Македонија, Синдикат, Здружение на работодавачи и во решавањето на економските и социјалните прашања и овде имате наброени

потточки економски социјален совет 7 и 8 и под 9 имате четири потточки, што значи некаде 13 или 14 точки и т.н. Дали знаете на што ми личи ова? Ова ми личи на рогови во вреќа. Ќе седнеме сите ние, па ќе се договараме, а како ќе се договориме, имајќи предвид дека ми го прати ова писание. Навистина, се случуваа некои нелогични работи, да договарате нешто, а да ви праќаат пакети преку пошта до сите пратеници со низа на забелешки, не знам колку ги има овде, еден куп. Што воопшто вие се договарате, мене не ми е јасно и дали имавте разговор со сериозни луѓе. Прашањето е круцијално, ако разговарате сериозно и имате сериозен партнер ќе има успех. Ако имате разговор со партнер кој секој саат или секој ден ги менува ставовите под одреден притисок, затоа што не се консултирал во матичната куќа наречена Синдикат, ќе имате дисонантни тонови од него. Кој е во криво, кој е во право овде, вие најдобро знаете, затоа што вие седевте и преговаравте, барем според она што го гледав по медиумите, вие бевте присутни таму со вашата екипа, која треба да биде присутна нормално, сам не може човек да работи.

Кажав за економско социјалниот совет. Мене така ми личи таа работа и таму што имате калабалак на луѓе, работите не се одвиваат онака како што треба, туку треба да се собере здрава екипа и договорот кога ќе го направите да биде валиден и овде да излезете со еден пречистен текст прифатлив за сите, пред се, за социјалните партнери.

Една, исто така, битна работа која ми падна во око, не е утврдена најниската плата на работникот или вработениот. Од кои причини не ми е јасно зошто тоа не е направено, јас барем не успеав да прочитам, можеби направив превид, не е битно, но неуспев тоа да го забележам, не е утврдена најниската плата, која е најниската плата во државата. Дали е 6200 денари, дали е 6500 или е 6300, а слушам дека има луѓе кои земаат и по три или четири илјади денари, а да не спомнувам фирми. Тие со хранарина земаат 6 илјади денари, има и такви случаи на гиганти.

Една друга битна работа коај сметав дека нема да ви промакне туку-така бегло, некој можеби и ќе се насмее на ова, но според мене е многу битна работа во контекст на она што го говореше госпоѓата Каролина Ристова. Тоа е едно многу круцијално прашање кое не засега сите нас овде како македонци. Едно време се говореше дека ќе се скрати трудничкото боловање, па се врати на 9 месеци. Знаејќи го тоа дека нашата нација секојдневно ја има се помалку и помалку, што со природен одлив, што по пат на наталитет, требаше да дадете одреден бонус. Еве, живеев 11 години во Унгарија и таму има еден прост пример. Унгарците се прагматични луѓе и национално свесни. Таму имате ваква ситуација, штом жената се породила добива тригодишно боледување, првите 6 месеци и се стопосто

платени, а останатите двеипол години седумдесет посто. Со секое четврто дете унгарче родено добиваат и бесплатен стан од државата. Значи, не да се скратува, ќе се најдат пари да се стимулира македонската жена да има што повеќе деца. Не е ова прелогот на МАНУ, кој некој ќе го поистоветува, но таа ни е фактичката состојба. Ретко ќе најдете овде луѓе кои имаат 3 или 4 деца, барем меѓу присутниве. Тоа е факт, за жал, и се плашам дека во наредните 20 или 30 години ќе дојдеме во еден процент, кој ќе биде застрашувачки за нас, па ќе бараме нова татковина коај не можеме да ја најдеме.

Околу ССМ говорев, говорев околу член 163 каде што говореше госпоѓата Каролина Ристова, а јас само се надоврзав пластично и експлицитно она што го изложи апсолутно држи, јас само додадов еден мал дел. Во тој контекст ќе викажам дека Германија дава породилно отсуство до скоро беше 5 години, а ние гледаме и тоа што имаат да им го скратиме, не водејќи сметка дека нацијата ни оди во аут, за жал. Нема да ги повторам работите кои ги говорев, а кои се и забелешки на ССМ дека законот е рестриктивен кон правата на работниците. Го спомнуваат член 1, цел на законот се вели е спречување на невработеноста, овде го имаат тие нотирани како уредување на работни односи и т.н. Многу работи се наброени, скратување на работничките права повеќе можности за отказ. Се приклучувам кон таа работа, тоа стои. Бројни испратнини, дали ќе бидат, 6, 10 или 12 или 15, штом му давате карта аут, дали ќе му дадете 5 или 10, тоа се пари ограничени од траење и може да живее еден месец повеќе, нормално или два повеќе ако му дадете две отпремнини.

Околу дискриминацијата ме потсети господинот Рахик, се чудам на прагот на 21 век да постои таква работа, дискриминација на вработените.

Една работа е факт дека таа постоела и вие мислите дека со закон и со декрет тоа ќе го укинете и да ви набројувам сега примери кои што се случуваат во нашето живеење.

Ви доаѓаат маж и жена со исти квалитети, со исто образование, ќе го изберете она што значи поубав пол. Тоа постоело - не овде кај нас - и ќе постои, ако говориме за полово дискриминација и она што господинот Каме Петров го кажа, апсолутно се согласувам со дел од неговото излагање. Тие работи постојат, но никој не може да ги спречи затоа што ни една жена нема да излезе и да каже дека човекот дошол и се обидел да ја напаствува. Тоа се факти и голи вистини и тие не се решаваат со закон, а прашање е дали воопшто можат да се решат.

Ќе завршам затоа што ви реков дека ќе бидам краток и сакам да го одржам зборот. Направете дополнителни консултации со вашите партнери кои се сериозни или несериозни, не знам, исконсултирајте се, дојдете со чисти ставови овде, апсолутно немаме против да го прифатиме она што значи квалитет и она што

оваа државичка од два милиони луѓе и од 25.000 километри квадратни треба да ја води кон Европа. Без разлика на политичките бои и политичкиот дрес државата мора да оди напред. Дали ќе биде СДСМ, дали ќе биде ВМРО-ДПМНЕ, ВМРО-Народна или незнам кој, нека оди државата напред, овој народ мора да има леб, мора да има вработување, мора нормално да живее за да не се отселува и да не го доживееме она што им се случи на многу поголеми народи од нас.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам господине Флоровски, бевте краток. Знаејќи ги вашите можности 30 минути е сепак кратко за вас.

Повелете госпоѓо Лалчевска.

Ристана Лалчевска: Благодарам господине претседател,

Колеги пратеници, претставници од Влада, ќе си го одржам зборот и накратко ќе ги искажам своите забелешки во однос на Предлогот за донесување на закон за работни односи.

Се согласувам со министерот за една работа, имено, дека со овој закон се напушта социјалната компонента на досегашниот закон и одиме на верификација на трудот. Јас се сомневам дека со одредени решенија кои се задржани од постојниот закон ние потполно ја напуштаме таа социјална компонента и одиме на верифицирање на трудот, барем според она како европските земји го решаваат овој дел, меѓутоа, времето можеби ќе ме демантира.

Веднаш ќе поминам на забелешките, а секако дека ќе дадам поддршка на Предлогот за донесување на закон во оваа фаза.

Апсолутно не се согласувам со членот 1 и неговиот став 2 дека целта на овој закон е спречување на невработеноста. Не е ова ад хок закон, не е ова нешто што ќе трае одредено време што ќе ја спречи невработеноста. Ова е закон кој регулира односи од областа на трудот. Предлагам да се избрише целиот став 2.

Во членот 5, став 3 се дефинира кои се помали работодавци. Тука вели дека тоа се оние до 50 вработени и понатаму произлегуваат одредени права на работодавците околу административниот дел, во зависност дали се помали или поголеми работодавци. Не се согласувам апсолутно со дефиниција за помали работодавци до 50 работници, затоа што во целокупната стратегија на нашата држава постои тенденција за унапредување на претприемаштво и развој на мали и средни претпријатија. Ако имаме таква стратегија и таква тенденција, тогаш е неприфаливо помалите работодавци, кои ги дефинираме до 50 вработени, да ги ослободиме од овој дел, односно од администрирање, како што го нарековте вие господине министер, затоа што и тие за своите 50 вработени мора да дадат точен опис на работните места и тн., затоа што после се повлекуваат одредени права. Предлагам тука

да влезат како мали работодавци исклучиво семејни бизниси што имаат максимум до 10 вработени, затоа што овој член некако е спротивен на целокупната стратегија што ја има државата.

Ги поздравувам сите одредби што се дадени за исклучување и забрана на дискриминацијата од секаков вид. Се согласувам и со некои колеги кои тврдат дека не може да се искорени, меѓутоа, може да се унапреди и те како, кога ќе се стави во законски рамки, кога ќе се знае што е дозволено, што не е дозволено, а тоа што не е дозволено е и казниво. Тоа ќе ја унапреди работата на овој план.

Во членот 9 е опфатено вознемирување и полово вознемирување, меѓутоа, за жал, не успеав никаде да видам конкретна казна. Мислам дека сува одредба без казна не може да биде ефективна и предлагам да се предвиди и во казнените одредби казна за прекршување на овој член.

Во членот 11, сега товарот на докажување во случај на спор - овде е кажано неточно, мислам ниту македонски точно, ниту правно точно, бидејќи ние немаме збор "терет" во македонскиот јазик, ниту пак во правото се користи зборот "терет". Се користи терминот "товар" на докажување и апсолутно е потребно овој поим да се промени.

На крајот од членот 11 да се внесе "согласно со членот 8", бидејќи ќе посочиме за кои работи тоа се однесува. Значи на крајот од овој член да стои "согласно со членот 8".

Ќе се вратам сега на членот 10. Тука е предвидено само за оние што се вработуваат, меѓутоа, не и за оние што се веќе во работен однос. Значи овој член да се прошири и на оние кои се во работен однос, бидејќи и тие можат да бидат дискриминирани по разни основи и секако ако се докаже дека се дискриминирани имаат право на надомест на штета, а не само при вработување, затоа што вака ќе направиме дискриминација меѓу оние што се вработуваат и оние што се веќе вработени.

Во членот 12 ставовите 2 и 3 мислам дека се преземени од досегашниот Закон за работни односи. Во ставот 2 се вели: "Не може да се определат помали права од права утврдени со закон", меѓутоа, членот 93 упатува на една можност со општ колективен договор да се уредуваат и други услови за престанување на работниот однос. Значи членот 12 во ставовите 2 и 3 не соодветствува со членот 93, или обратно, членот 93 не соодветствува со членот 12, бидејќи во членот 12 се вели дека не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, и во следниот став се вели "само ако се поповолни за работниците", додека во членот 93 сосема поинаку е уредено. Значи да се усогласат членот 93 и членот 12.

Членот 18 ја регулира способноста за склучување на договор за вработување и таму е предвидено во ставот 1 дека "и лица со

наполнети 15 години возраст кои имаат општа здравствена состојба можат да склучат договор за вработување", Јас не се согласувам со ова не затоа што лица кои имаат наполнето 15 години можат да најдат некоја форма на работа - велам некоја форма - меѓутоа, договорот за вработување е двостран однос. Значи облигаторен во сферата на облигациите каде што работникот и работодавецот склучуваат однос каде се предвидуваат права и обврски. Лице кое има наполнето 15 години, а нема 18 години, според мене деловно не е способно, бидејќи деловната способност се стекнува со психофизичка способност и со наполнување на 18 години. Ние со оваа одредба навлегуваме во општите правила на облигаторното право и го нарушуваме правилото за деловна способност.

Тука уште едно прашање мене ми зборува дека не е можно ваква одредба да опстојува. Зошто? Тие лица ќе примаат плата. Според законските решенија платата се исплаќа на тековна сметка или преку комерцијални банки. Лице кое нема наполнето 18 години не може да подигне пари од тековна сметка или од книшка во комерцијална банка без - не може ни со полномошно, значи треба неговиот родител како старател да ги подига парите кои во овој случај би ги заработило ваквото лице. Сега тука е навистина малку нејасно, како вие сте деловно способни да работите и заработувате, а не ќе можете вашата заработувачка да ја подигнете од банка. И на седницата на Комисијата го замолив министерот и се надевам дека ќе стори напор да се усогласи оваа одредба и да се најде облик кој ќе биде дозволен во согласност со облигациите и другите закони. Вака мислам дека задираме во правото на облигациите околу деловната способност на овие деца.

Членот 19 е во согласност со она што понапред зборував за мали и средни претпријатија, значи не се согласувам апсолутно да бидат исклучени работодавачите кои се сметаат за мали од должноста со општ акт да ги определат условите за вршење на работа на секое поединечно работно место. Кажав зошто, значи согласно општата стратегија што ја гради Република Македонија за мали и средни претпријатија.

Понатаму, во членот 53 кај договорот за вработување на куќни помошнички, ова е една новина во законот и сосема е во ред, ја поздравувам. Но, во ставот 2 се вели дека исплатата на дел од заработувачката може да биде и во натура. Кога ќе го видиме членот 100, таму императивно е кажано дека плаќањето на работата со договор на вработување мора да биде секогаш во парична форма. Значи тоа е императивна норма. Не можеме во ист закон еднаш да даваме императивна норма, друг пат да правиме ваков исклучок. Тоа е една работа.

Друга работа подолу, во ставот 5 во истиот член се вели: ако веќе вака сме определиле, се прашувам кои се тие - "не може да биде помалку од 50% од заработувачката на вработениот". На кој вработен? Тука се поставува прашањето на

кој вработен. Работодавачот како ќе утврди која е висината на платата, кои се тие 50%, на кој вработен. Дали тоа треба да се врзе со некаков републички просек. Вака мислам дека правно не е во ред, а особено што членот 100 ја исклучува ваквата одредба, затоа што таму е дадено императивно дека само во пари може да оди исплатата.

Во членот 93 - да, тоа го кажав веќе во сооднос со членот 2 и тука да не го повторувам.

Имам забелешки на членот 162, каде што се вели: "За време на бременост или со дете до три години", јас го дадов таквиот предлог, значи не до една година возраст туку до три години да не може мајката да биде повикувана на ноќна работа. Зошто предлагам три години? Затоа што тоа е една возраст до која е потребно мајката да биде ноќе со своето дете, а подолу веќе имаме некои правила дека таа може да прифати, меѓутоа, тие се многу либерални и јас се плашам дека работодавците ќе и наложат на некој начин, а работничката колку и да е заштитена со закон е во некоја подредена положба и ќе мора да прифати за да не го изгуби работното место. За да ја избегнеме таквата ситуација, јас предлагам до три години мајката да не може да работи во ноќна смена.

Кога сум кај мајките и децата, во Законот како што рече колешката треба да се исчита и да се види дека различно се користи терминот "породилно отсуство" и "родителски одмор". Да се одлучиме за еден. Значи "породилно отсуство", да се избрише секаде каде што стои "одмор".

Во членот 122 исто така беше предвидена ноќна работа за жени во индустрија и градежништво. Овој член беше спорен и за него дебатиравме и на Клубот на жените парламентарки. Јас мислам дека уште еднаш треба да се разгледа решението од хрватското законодавство, кое многу убаво го регулира ова и да се даде прво правилото, а потоа исклучоците, бидејќи вака како што е напишан, многу лесно ќе бидат принудувани работничките да работат ноќе, без можност да одбијат таква работа.

Понатаму во членот 74 предлагам апсолутно да биде избришен ставот 2, кој е исклучок од правилото. "Работник кој сеуште не наполнил 18 години" и тоа само во случај ако остане одредбата каква што е, инаку јас лично мислам дека треба и да се избрише она претходно што зборував за лица помали од 18 години. Не смее да работи ноќе од 22,00 и тн., во вториот член е исклучен, меѓутоа, толку е субјективно која е таа виша сила и кој ќе одлучува дали се работи за виша сила и да натера дете помало од 18 години да работи, бидејќи до 18 години за мене тоа се деца, да работи и ноќе. Навистина многу нехумана одредба и треба да се избрише.

Околу членот 178 министерот даде ветување дека ќе прифати за работници повозрасни од 59 години да се направи разлика меѓу мажи и жени.

Останува така, се надевам дека тоа министерот ќе го исполни како што вети.

Јас ја поздравувам одлуката за воведување забрана за вршење дејност, особено делот ако се затекнат од инспекторите лица кои не се пријавени и немаат договор за работа затоа што кај нас е раширена премногу работата на црно, многу масовно имаме во државата работници кои не се ни пензиско ни здравствено осигурани, ниту пак имаат било каков договор со работодавачот во писмена форма, туку најчесто се вработуваат со усмен договор и буквално се зависни од работодавците во секој поглед. Значи не можат никакви права од работниот однос да користат и токму во таа сфера мислам дека ова законско решение ќе помогне многу, а не дека ќе ја елиминира невработеноста. Меѓутоа, во сферата на вработувањето така викано на црно ќе ги унапреди работите.

Сега не се согласувам со можноста да се замени со паричен надоместок, мислам таквото решение за 30-дневно затворање, забрана на вршење на дејноста да се замени со парична казна од 150.000 денари. Не се согласувам затоа што мислам дека работодавците во најголем број случаи ќе се одлучат за паричната казна. Сега тука се поставува прашањето на градација, дали 150.000 денари е соодветна казна за сите работодавци, затоа што вие ќе најдете работодавци кои имаат еден или двајца непријавени работници, меѓутоа исто така ќе најдете и работодавци кои имаат десет непријавени работници.

Значи, да се размисли по можноста за градација според бројот на затекнати на пријавени работници. Во секој случај, се согласувам дека и еден и десет вработени без договор за работа, без здравствено и пензиско осигурување, вие го исполнувате битието и сте виновни, меѓутоа сепак треба да постои една градација и да се размисли во правец или неможност да се замени со парична казна или веќе ако таа се заменува, некако да биде градуирана според бројот на затекнати работници што се непријавени во фирмата.

Во членот 268, казната од десет илјади денари е, според мене многу мала за еден работодавец, ако кај него се затекне работник без договор за работа. Бидејќи вие, ако го затекнете работникот без договор за работа, тоа не значи дека договорот не му е тука, туку дека го нема. Во основа, во практика е така. Десет илјади денари е сума која што работодавачот, малтене, скоро месечно треба да издвои за осигурување, за пензиско и здравствено. Тој ќе ја плати и понатаму ќе го држи работникот без договор за работа.

Во основа, сум за построги казни, затоа што построгите казни во секој случај дисциплинираат, а имаат и за оние другите кои ќе видат дека одреден работодавец е казнет на таков начин превентивно значење.

Тоа беа моите забелешки.

Се надевам дека Предлогот на законот и покрај економската, социјална и секаква состојба во која што се наоѓаме, во добар дел ќе успее да се имплементира и ќе даде резултати, позитивни во сферата на трудовото право.

Благодаорам.

Љупчо Јордановски: Благодарам госпоѓо Лалчевска.

Повелете господине Китаноски.

Илија Китаноски: Благодарам господине претседателе.

Почитуван министре, почитувани колеги пратеници, тие малку што останаа,

Денеска, на дневен ред го имаме Предлогот за донесување на закон за работните односи, што е од големо значење како за внатрешниот правен поредок во Република Македонија, во контекст на регулација на работничките односи и трудовото законодавство, исто така и за хармонизација на македонското законодавство со легислативата на државите членки на Европската унија.

Секако дека и од дискусиите на претходните дискусанти, колеги, секако дека прашањето дали е потребен нов закон за работни односи, воопшто не е спорно. Потребата од донесување на законот и регулирање на работничките односи и на трудот се наметнува како појдовна точка за дефинирање на социјална политика, базирање врз принципите на економската социјална политика. Но, како примарен приоритет се наметнува потребата за градење на социјален дијалог и социјален мир во Република Македонија.

Иако знаеме дека последниот Закон за работни односи навистина содржи квалитетни решенија, со оглед на времето во кое што е тој донесен, од денешна перспектива навистина може да се оценат и идентификуваат низа негови слабости односно негова несоодветност со времето во кое што се применува.

Имено, тој е донесен во 1993 година, во време кога како економска платформа на државата штотуку се етаблираше трансформацијата на приватниот и јавниот сектор, воведувањето на пазарната економија и пазарниот начин на стопанисување, развојот на нов пазар на работна сила и привлекување на странски инвестиции.

Самата смисла на донесување на законот за работни односи секако треба да биде во корелација со интересите на работниците и на работодавачите. Тоа е единствената смисла на енговото донесување и произлегува и од темелните вредности на Република Македонија, предвидени со уставните норми.

Ако смислата на законот е урамнотежување на тие интереси, тогаш се поставува прашањето зошто постои големо незадоволство кај едната страна, кај работниците и кај нивните претставници, синдикатите, кои во процесот на подготовка на самиот закон сугерираа дека се

врши опструкција на нивните забелешки, на нивните ставови, сугестии итн.

Од друга страна, пак, работодавачите, претставниците на работодавачите и нивните здруженија, како и претставниците на Свестската банка искажаа задоволство од предложениот текст на законот за работни односи. Тука, сама по себе се наметнува една констатација дека предлагачот, Владата во овој случај и Министерството за труд и социјална политика, сепак не успеало да воспостави потребен баланс на тие интереси помеѓу двата најбитни економско-социјални партнери, значи работниците и работодавачите.

Затоа, при подготовка на законот, чија основна цел е подобрување на пазарот на трудот, односно подобрување на социјално-економската политика на државата, нужно и потребно е за потенцијалните законски решенија да биде анимирана и консултирана целокупната јавност, како пошироката така и стручната.

За жал, слободно можеме да заклучиме дека со овој Предлог за донесување на закон и со неговиот предисторијат тоа не беше случај. Во еден период на негова претходна подготовка во Министерството и во Владата, едноставно тој беше сокриен од очите на јавноста, а медиумите и работниците беа обвинети за агресивност и за нетолерантност, заради барањето на информации за потенцијалните законски решенија.

Како и да е, да се осврнам на одредени решенија од Предлогот на закон за работни односи, бидејќи од сите оние забелешки што ги имам, веројатно, не ќе може во овој дел и тоа ќе биде сигурно за помалите забелешки со амандманска интервенција при второто читање на овој закон.

Тоа што ми падна во очи при првото читање, во читањето на образложението, односно причините заради кои што треба да се донесе овој закон е што предлагачот на повеќе од 3-4 печатени, куцани страници ги навел сите можно конвенции, декларации, повелби, директиви, дури од 1921 година, од кои што најголем дел од нив, оние до 1993 година и се вградени, инкорпорирани во постојниот Закон за работни односи. Навистина го оптоварил текстот на причините, односно на образложението веројатно сакајќи да остави впечаток дека тој закон е толку европски или толку реформски колку што има страници во кои што се спомнуваат тие директиви, декларации, повелби итн. Или пак, евентуално, да се покријат оние редуцирани права за кои што во законот наоѓаме, во одредени членови, наоѓаме аргументи, значи редуцирани права на работниците предложени во самиот текст.

Она што ми падна во очи, а што беше претходно спомнато од колешката Лалчевска, ми се чини, е дека една несреќна формулација во членот 1 на предлагачот дека целта на законот е спречување на невработеноста. Мислам дека

целата формулација е малку препретенциозна и воопшто не држи место, не е логична, бидејќи има 1001 фактор што можат да влијаат на спречување не, туку намалување на невработеноста. Еден од тие е можеби законската регулатива и еден од тие закони можеби е овој закон. Меѓутоа, да се тврди дека целта на овој закон, на неговото донесување е спречување на невработеноста, навистина треба да се преиспита тоа решение, односно целокупниот член 1.

Генерално гледано, од читањето на текстот на законот, законот има тенденција на намалување на работничките права. Мислам дека тоа им е јасно на колегите од позицијата кои, по дефиниција, генерално ги бранат и оние одредби во кои што и самите не се убедени дека ги намалуваат или ограничуваат правата на работниците кои се веќе определен стандард во спецификата на Република Македонија.

Во контекст на тоа а можеби е подобро и потребно е веројатно законот да предвиди видови на општи акти што работодавецот е должен да ги донесе, како и соодветен пристап кон можностите за отказ, испратнината, договорот за вработување, што се директно поврзани со правата на работниците.

Во предложениот закон исто така не е соодветно, според мое мислење, дефиниран работниот однос. Во споредба со постојниот закон, овој за кој што велиме дека е депласиран, дека времето го прегазило, за работни односи.

Имено, во предложениот текст на новиот закон се вели дека работниот однос е дефинира како "договорен однос помеѓу работникот и работодавачот", додека во постојниот Закон работниот однос е "договорен однос меѓу работникот и работодавачот заради вршење на определени работи и остварување на правата и обврските од тој однос". Мислам дека и правно и содржински и формално - правно е поиздржана постојната дефиниција во Законот за работни односи.

Дискутабилно е дали со членот 5, што беше спомнато од повеќе дискусанти, во кои што е предвиден поимот "помал работодавец", не се нарушува уставното начело за рамноправност на работниците, што како уставна категорија мора дословно да се почитува.

Понатаму, законот оперира со терминот "договор за вработување". Сметам дека и формално-правно и суштински таквиот термин не е многу среќно избран и не е баш компатибилен со дефинирањето на склучувањето на договорот, односно со неговата содржина и со смислата на тоа што значи договор за вработување. Ако се дефинира вака договор за вработување, може да се сфати самиот процес или самиот чин само на склучувањето договорот за вработување, а понатамошните права и обврски што произлегуваат, воопшто да не бидат третираны,

што сметам дека посоодветен термин, согласно на ова, би бил "договор за работа".

Исто така една суштинска забелешка е и отсуството на доследно нормирање на одредбите кои се однесуваат на престанок на работниот однос заради деловни причини. Во случајов тоа е во стариот закон, познатото "престанок на работниот однос заради структурални, технолошки, економски промени" итн, итн.

Значи во Предлогот не е предвидено дека на работниците на кои ќе им престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални или слични промени, не е утврдено дека тие ќе бидат утврдени врз основа на критериуми, со колективен договор на ниво на работодавец односно со колективен договор на ниво на гранка доколку работодавачот има потпишано таков договор. Тоа мора експлицитно да стои и тоа е една од обврските од тие бројни препораки што беа наредени во образложението. Тоа е препораката на Меѓународната организација на трудот и во Законот за работни односи на Словенија, на пример, законски се предвидуваат и разработуваат критериумите содржани во оваа Препорака.

Во Предлогот за донесување на законот односно во текстот не се допрецизирани одредбите за приправничкиот и волонтерскиот приправнички стаж. Значи за да не се злоупотребува институтот волонтерски и приправнички стаж потребно е да се инкорпорираат потемелни одредби кои експлицитно ќе го дефинираат нормативно, а нема да претставуваат проблем при неговата практична имплементација. Во контекст на тоа исто така треба да се утврди дека времетраењето на приправничкиот стаж треба да зависи од стручната подготовка на работникот и истото треба да е утврдено со колективниот договор.

Во поглед на пробната работа исто така постојат недоследности кои што би требало да се отстранат односно да се дополнат. Се оперира со термини врз база на констатација по изминување на пробната работа кои што се недоволно експлицитни и правно несоодветни. Не се укажува на потенцијалните злоупотреби на институтот пробна работа бидејќи факт е дека во работничките односи во Република Македонија нема отсуства на практични искуства во употребувањето на овој трудово-правен институт.

Во поглед на прекувремената работа прифатливо е таа да претставува законска облигација само во исклучителни случаи а не постојано, а вкупниот фонд на прекувремени часови на годишно ниво да биде 150 часа.

Во предложениот закон исто така е предвиден и штрајк. Меѓутоа тука има сериозни недоследности во поглед на ограничувачки услови за организирање на штрајк. Можноста за исклучување на работниците од работа и

правото на надомест на плата на работниците за време на штрајк. Мислам дека ова право треба посебно да се допрецизира, да му се даде соодветно место и во овој закон бидејќи се работи за чувствителна материја и која посебно ги тангира правата и интересите на работниците, а и обврските на работодавачите.

На крајот изнесените забелешки како од колегите пратеници во Собранието, претставниците на работниците и Синдикатот, стручната и пошироката јавност мора да се земат во предвид при конципирање на законот за работни односи. Во следното негово читање мора да се утврдат слабостите кои ќе предизвикаат проблеми во неговата практична имплементација ако и во вака предложениот текст ги има во голема мерка. Овој закон сепак треба да сфатиме дека е за работниците и за нивните права и не смее да дозволиме никако нивните права ниту да се кратат ниту да се злоупотребуваат, туку мора да се воспостави една коректна рамнотежа на права и интереси помеѓу работниците и работодавачите.

Затоа и еден од приоритетите на овој закон можеби најважен е, да се обезбеди социјален мир во државата, а социјалниот мир пред се се гради со квалитетни законски проекти кои вистински ќе ги нормираат потребите на работниците и на работодавачите.

Со тоа би ги потврдиле и нашите секојдневни исказувања и амбиции за прием на европското семејство на народите.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам господине Китановски.

Повелете господине Србиновски, имате збор.

Илија Србиновски: Благодарам почитуван претседателе, почитуван министре, почитувани пратеници,

И јас би сакал да дадам некои забелешки во Предлог за донесување на овој Предлог на закон за работни односи.

Имено Владата на 27.04.2005 година утврди Предлог за донесување на закон за работните односи. На 4.5.2005 година го поднесе до Собранието на Република Македонија. Според тоа, во предговорот на текстот на законот, во точката 2 се наведени причините поради кои што треба да се донесе законот.

На почетокот се наведува дека основни причини за донесување на овој закон се случувањата во Република Македонија, како самостојна држава, во Меѓународната организација на трудот, Советот на Европа, напорите за членство во Европската унија што бара хармонизација на нашите прописи со меѓународните документи и стандарди, а се однесува исто така и на прописите од областа на работните односи.

Исто така, наведено е дека причините за донесување на овој закон произлегуваат од новите конвенции на Меѓународната организација на трудот и одделни документи на

Советот на Европа и на други меѓународни организации. Овие аргументи ја оправдуваат причината за донесување нов закон за работни односи, меѓутоа се поставува прашањето зошто било потребно на шест страници текст да се набројуваат сите постоечки конвенции, па дури и од 1921 година, разни декларации, сите директиви на Европската унија, спогодби, повелби и други документи до 1993 година, кога овие документи биле почитувани и инкорпорирани во нашето досегашно работно законодавство.

Врз основа на овие документи, како што спомнав погоре, било засновано нашето досегашно работно законодавство и, благодарение на сето тоа, биле унапредувани правата на работниците.

Се добива впечаток дека со набројувањето на сите овие документи се сека да се даде силна аргументација за оправданоста од донесување на новиот закон за работни односи, но и да се затскријат истите решенија што се нудат со овој закон, а со кои што се редуцираат голем дел од правата на работниците, што не е во согласност со сите цитирани документи.

Тоа би значело дека, ако со секоја нова конвенција се оди на добивање повисоки стандарди во однос на правата на работниците и кон поголема хуманизација на трудот, тогаш не може да се објасни зошто во овој закон се нудат рестриктивни решенија.

Во контекст на ова ќе прокоментирам некои одредби од овој закон, како и изнесување мислење на некои утврдени решенија.

Членот 1, во точката 2 од овој член е наведено дека целта на законот е спречување на невработеноста. Значи целта на овој закон е добро дефинирана во точка 1 од истиот член, а спречувањето на невработеноста зависи од многу фактори во државата.

Членот 5, во точката 3 од овој член дадена е дефиниција за поимот "помал работодавец кој вработува до 50 вработени". Со оглед на реалните состојби, каде што кај нас тие помали работодавачи воглавном се со помал број на вработени, би било добро ако овој термин остане да биде до десет вработени.

Членот 8, со овој член се регулираат правата за исклучоци од забрана на дискриминација. Тука треба да се бара од работодавачите со посебен акт, да се наведат работите со посебни услови каде не ќе можат да работат определена категорија на работници, бидејќи вака се остава простор, наместо да се врши забрана на дискриминацијата, да се врши дискриминацијата.

Член 19, во точка 2 се бара работодавачот со општ акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, а оваа обврска не соодветствува на мали работодавачи.

Ако во член 5 се вели дека помал работодавач е до 50 вработени, тогаш за 50 вработени работодавачот нема обврска да донесе акт за определување на посебните услови за вршење на работата на работните места, што не е добро, од аспект на заштитата при работа на толкав број работници. Со ова се потврдува потребата, помал работодавач да се дефинира до 10 работници.

Со член 21 работодавачот има право на слободно одлучување со кој кандидат да склучи договор за вработување. Дали е добро да се има право на слободно одлучување и за вработување во државните органи, органите на единиците на локална самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, организациите и други правни и физички лица кои вршат јавна служба. Право на слободно одлучување треба да се остави само на работодавачите кои работат со сопствен капитал.

Член 22 го регулира начинот на обезбедување на потребите од работници. Во точка 1 има 5 потточки од кои само во точка 1 е предвидено огласување. Останатите 4 точки оставаат простор за разни самоволија. Овие 4 потточки не се проблем за работодавачите со сопствен капитал, бидејќи тие немаат интерес да примаат на работа кого било, туку сигурно примаат работници кои ќе им носат профит. Проблемот е кај вработувањата во државните органи и органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија и тн., каде има можност за разни девијантни однесувања. Поради тоа на овие работодавачи не смее да им се даде толкава слобода, туку да се предвидат одредби кои ќе одат во правец да го спречат самоволното однесување и да се овозможи на работни места да дојдат најспособните и најкомпетентните кадри.

Во член 27 е предвидено правото, работодавачот неизбраниот кандидат да го извести во рок од 8 дена. Тоа не е некое големо право и тоа ништо не значи за неизбраниот кандидат, ако во известувањето не стои името и релевантните податоци за избраниот кандидат. Во овој член да се предвиди во известувањето да се наведат и податоци за избраниот кандидат, но само ако како работодавачи се државните органи, единиците на локалната самоуправа, заводите и тн.

Кај работодавачи кои се сопственици на капиталот, не се очекува вршење на прием на несоодветни кадри.

Во член 31 е наведено дека работникот е должен да ги почитува барањата и упатствата во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос. Овој член да се дополни и со тоа што работникот да ги почитува правилата и процедурите од работодавачот.

Со член 46 е регулирано вработувањето на определено време. Потребно е овој член да се дополни и со обврската, работодавачот да ги

утврди работите кои по својата природа траат определено време.

Во член 61 се предвидени постапки за престанување на работодавачот од деловни причини. Потребно е да се наведат деловните причини за откажување на договорот за вработување.

Во член 72 се наведени случаите во кои работодавачот може да му го откаже договорот за вработување, на работникот. Во точка 1 од овој член треба да се изготват критериуми за откажување на договорот за вработување по овој основ. Во точка 2 по овој член, потребно е во одредени случаи работодавачот да спроведе постапка за утврдување на личните причини за откажување на договорот за вработување.

Во член 78 е предвидено работодавачот и работникот да можат да се договорат за паричен надоместок, наместо отказан рок. Потребно е да се допрецизира оваа одредба.

Член 83 е еден од членовите каде се регулираат правата на работниците.

Во досегашниот Закон за работни односи во член 139 беше предвидено, ако на работникот му престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални и слични проблеми, деловни причини во овој Предлог-закон, работодавачот е должен, покрај другите права, да му обезбеди еднократен надомест во вид на испратнина во висина на едномесечна плата, до три односно за секои три години наполнет работен стаж кај работодавачот кај кого му престанува работниот однос, а најмногу 8 месечни плати остварени во претходниот месец, од денот на престанокот на работниот однос на работникот.

Со претходните закони за работни односи беа предвидени и 12 испратнини, а со овој Предлог-закон се предлага испратнината да изнесува до 6 плати.

Во образложението на Предлог-законот не е наведена причината за ваквото намалување, а се дадени податоци за висината на испратнините, во повеќе земји во Европа. Така на пример е наведено дека во Австрија испратнините се од 3 до 12 месечни плати, а во Италија за секоја година стаж работникот добива по една плата и тн.

Во точка 1 од член 85 стои одредба дека работникот крши договорно обврска од работниот однос и кршењето има знаци на кривично дејание. Ова е многу недефинирана причина за откажување на договорот за вработување.

Член 91 од точка 5 е предвидено, ако судот утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе му досуди и надомест на штета во износ од најмалку три а најмногу 12 просечни месечни плати, зависно од траењето на работниот однос, возраста,

социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот. Потребно е во оваа точка во член 91 да се конкретизираат критериумите за надомест на штетата.

Член 94 во точка 2 е употребен и терминот "чирак". Значи да се провери во нашиот образовен систем дали постои таков степен на образование.

Член 100 го регулира видот на плаќањето на работникот.

Во овој член да се вгради одредба, работникот да има право на дел, по основ на учество во создавањето на добивката.

Во член 101, во критериумите за определување на висината на платата, да се земат во вид степените на сложеност на работите и работните задачи утврдени со колективен договор. Висината на додатоците и другите додатоци за посебните услови за работа, да се утврдат со колективниот договор.

Во член 111 се предвидени одредби за прекувремена работа и е предвидено прекувремената работа да трае најмногу 190 часа годишно. Предлагаме оваа одредба да се измени и прекувременото работење да трае најмногу до 150 часа годишно. Во услови на што поголема невработеност, треба што помалку да има прекувремена работа, да се настојува потребите на работа да се задоволат со прием на нови работници.

Во член 140 точка 2, наместо еден да се дадат два дена отсуство за да се стимулира давање на крв. Вториот ден да биде платен од Фондот за здравство.

Во член 180 точка 6 е предвидено право, неизбраниот кандидат кој смета дека при изборот била прекршена забраната за дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот, може да бара надомест на штета пред надлежниот суд. Ова право, за да биде известен непримениот работник, е предвидено во член 27 од овој Предлог-закон. Вака како што е предвидено, ова право е тешко остварливо од причина што, ако неизбраниот кандидат е информиран само дека не е примен, се поставува прашање како ќе се утврди дека е дискриминиран, кога нема информации за примениот кандидат. Вакви одредби претставуваат поигрување со правата на невработените работници.

Во член 182 се дадени одредби за рокот на паричните побарувања и предвидено тоа да биде три години. Се поставува прашање, а треба и сериозно да се размисли дали рокот до три години не е краток. Во претходните закони беа предвидени рокови од 10 години.

И на крајот да завршам и да кажам дека ВМРО-ДПМНЕ како политичка партија, ги прифаќа причините за донесување на овој закон, што произлегуваат од вклучувањето на Република Македонија, како самостојна држава, во

Меѓународната организација на трудот, Советот на Европа, напорите за членство во Европската унија, што бара хармонизација на нашите прописи со меѓународните документи и стандарди, новите конвенции на Меѓународната организација на трудот и одделни документи на Советот на Европа и на други меѓународни организации.

Значи, уште еднаш, пред конечниот Предлог на законот, предлагаме да се преиспитаат забелешките и предлозите што ги даваме, особено таму каде се предвидува едуцирање на досегашните стекнати права на работниците и за кои нема оправдани образложенија.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Повелете госпоѓо Бонева имате 7 минути.

Силвана Бонева: Почитуван претседателе бидејќи има само 7 минути, дали може да не се прекинува дискусијата, да ја започнеме седницата утре со моето излагање.

Љупчо Јордановски: Не, имате 7 минути. Ако не тоа ќе го сметам за откажување и ќе ја затворам расправата.

Силвана Бонева: Благодарам на разбирањето.

Љупчо Јордановски: Не знам колку ви трае дискусијата.

Силвана Бонева: Сигурно повеќе од 20 минути.

Љупчо Јордановски: Во тој случај имате сега 7 минути да зборувате, а потоа ја прекинувам седницата и утре ќе продолжите во 11 часот, освен ако овде се согласиме да ја ислушаме госпоѓа Бонева.

Дали се согласуваме? (Се согласуваме).

Сега да ве прашам ако некој сака сега да се пријави за дискусија, нека се пријави. (Нема).

Повелете госпоѓо Бонева, завршете со дискусијата и после ќе ја затвориме расправата.

Утре ќе гласаме.

Силвана Бонева: Благодарам претседателе,

Бидејќи со моето излагање ја завршуваме расправата по овој толку важен законски текст, ќе се обидам што е можно најкратко да се осврнам на најважните нешта кои ги сметам дека се најважни за овој закон, се со цел, преку оваа расправа, преку понудените решенија да придонесеме за подобар законски текст во наредната фаза.

Во досегашното трудово законодавство на Република Македонија, по нејзиното конституирање како суверена и независна држава, беше познат Законот за работни односи донесен од 1993 година, одредени уставни одлуки кои ја регулираат оваа материја, меѓутоа и повеќе закони, како што се Законот за инспекцијата на трудот, Законот за заштита при работа, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Закон за вработување на странски државјани, Закон за вработување на инвалиди, Закон за државни службеници, Законот за штрајк и други закони кои ја регулираат трудовата област.

Неопходно потребно е во овој момент, навистина донесување на еден нов закон за работни односи, бидејќи досегашното трудово законодавство ја регулираше оваа област во еден транзиционен период на Република Македонија, на премин од еден систем на управување, во пазарно стопанство, во кој, покрај основната работа да воведеме пазарна економија во Република Македонија, развој на слободното претприемништво, да создадеме еден позитивен амбиент за инвестиции, пред се преовладуваше социјалниот карактер на законот односно купувањето на социјален мир од страна на државата и токму заради тоа овој закон има повеќе социјална компонента, отколку законот кој би требало да го донесеме и кој треба да биде усогласен со економско-социјалната политика на Европската унија, бидејќи со пристапувањето на Република Македонија во Меѓународната организација на трудот, со потпишувањето на Спогодбата за стабилизација и асоцијација со Европската унија и членството во Советот на Европа, како држава бевме обврзани да ги спроведеме реформите во трудовата област. Но, потребата за донесување на нов закон и реформите во трудовата област, сме обврзани да ги спроведеме и заради самите себе, заради новите социјално-економски услови во државата, заради понатамошниот развој на слободниот пазар и градењето на социјалниот дијалог помеѓу социјалните партнери во државата. Токму заради тоа новиот закон за работни односи треба да кореспондира со економските реформи кои треба да ги спроведеме во република Македонија. Сосема накратко ќе кажам дека фазата на подготовка на законот беше многу нетранспарентна, предизвика жестоки реакции во јавноста, конфронтација помеѓу Синдикатот и Владата. Во друг случај не би требало такви работи да се повторуваат, бидејќи се добива општ впечаток во јавноста дека се подготвува закон кој во целост ги крати работничките права. Така беше кажувано и од страна на министерот. Токму заради тоа сега имаме пред нас, како пратеници, предлози од Синдикатот, предлози од експертската јавност, наместо да биде тоа усогласено во првата фаза и да имаме еден навистина сериозен законски текст кој ќе биде прифатен и од другиот социјален партнер, а тоа е Синдикатот, сега имаме законски текст кој го дава само Владата, а не и огромен број на забелешки од страна на Синдикатот и експертската јавност.

Самиот текст, од јазичен аспект е многу лош, бидејќи од преводите кои се дадени во законот, од законите кои се користени од нашето соседство, од Хрватска и од Словенија, не се најсоодветно направени.

Понатаму, самиот закон нема поимник, премногу е конфузен текстот, не е систематизиран по области за да може многу лесно да се снаоѓа во текстот и недостасувга целосно покривање на трудовата област, односно, бидејќи веќе некои

одредби од Законот за штрајк се ставени, некои одредби од Законот за младинските заедници, меѓутоа не е направен еден сеопфатен опфат на трудовата област и внатре да бидат ставени законите кои ја регулираат оваа област.

Во однос на името на законот, само да спомнам дека не соодветствува воопшто со закон за работни односи и треба да претрпи термиолошка измена и да гласи - закон за труд, или пак кодекс за труд, бидејќи во законодавството на Европската унија е познат по ваквото именување на овие закони, или пак закон за работа.

Предлог-законот во оредени одредби, потребно е да се усогласи со законот за стечај кој е во фаза на подготовка, бидејќи постои потенцијална опасност од правна неусогласеност и противречност на одредени одредби кои ја регулираат заедничката материја.

Понатаму одредбите во член 2 став 2 каде се вели дека работниот однос може да престане само на начин и под услови утврдени со закон е во колизија со членот 93 кој гласи - работодавачот има право да го прекине договорот за работа на работникот, ако работникот наполнил 65 години и ако има услови за остварување на старосна пензија, доколку со закон и општ колективен договор не е утврдено поинаку. Значи, во членот 2 став 2, зборуваме дека работниот однос може да престане само под услов утврден со закон, а во овој член 93 велиме дека може да престане работниот однос и под услови кои се утврдени со општ колективен договор. Значи потребно е да се направи, навистина, сериозно разградување на законскиот текст и да немаме вакви противречни одредби.

Во членот 2 став 1, работниот однос се дефинира како договорен однос помеѓу работникот и работодавачот. Самата дефиниција на работниот однос не е експлицитна и позитивно дефинирана, бидејќи постојниот Закон за работни односи, експлицитно го дефинира работниот однос во членот 1 став 2 кој гласи - под работен однос во смисла на овој закон се подразбира договорен однос помеѓу работникот и работодавачот, заради вршење на определени работи и остварување на правата и обврските од тој договорен однос.

Во член 11 очигледно е воведувањето на правна терминологија која не е конзистентна ниту со стандардизираната правна терминологија и практика. Се употребува нејасен термин - терет на докажување. Можеби тоа е резултат на лошиот превод.

Понатаму, предлагачот на законот предвидува товарот на докажување да биде обврска на работодавачот, во случај кога работникот ќе изнесе докази и факти дека неговите права се нарушени по основ на дискриминација.

Но, тука би се јавил проблем на судир помеѓу два позитивни прописи, дека неговите права се нарушени по однос на дискриминација, но тука би се јавил проблем на судир помеѓу два позитивни прописи, имено, што ќе се случи доколку работникот бил на пример полови вознемируван, тоа е дадено како одредба во членот 9 став 4 од Предлог законот за работни односи и како работодавачот тоа би го докажал односно ваквата повреда на човековите права е регулирана и во Кривичниот законик на Република Македонија.

Во тој случај што би претставувала една ваква повреда. Дали ваквата дискриминација е трудов спор или пак е кривичен спор по кој ќе се постапува, согласно одредбите од Кривичниот законик на Република Македонија.

Индикативни се противречностите помеѓу членовите 12 и 205 од Предлог законот за работни односи, имено, во членот 12 во ставот 2 и 3 децидно се утврдуваат правата на вработените со договор за вработување и со колективен договор. Внатре се вели дека со Договорот за вработување односно со Колективниот договор не можат да се определат помали права од правата утврдени со Законот, а ако содржат такви одредби се сметаат за ништавни, а се применуваат соодветни одредби со Законот.

Понатаму се вели дека со договорот за вработување односно со колективниот договор можат да се определат правата кои за работниците се поповолни отколку што ги определува овој закон и дека правата од работен однос утврдени со Уставот, законот и колективен договор не можат да се одземат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот. Сосема спротивно на тоа во членот 205 ставот 3 зборува дека со колективен договор и тоа на ниво на работодавач, а овде има во членот 12 став 4 дека правата од работен однос кои се утврдени со закон, Устав и Колективен договор не можат да се одземат или ограничат со акти на работодавачот, овде веќе тоа го анулира, бидејќи членот 205 став 3 зборува дека со колективен договор на ниво на работодавач на работниците може да им се утврдат помали права од правата утврдени со грански колективен договор, но не помали од правата утврдени со законот.

Очигледно е дека двете одредби суштински и правно промовираат различни решенија и различни начела. Овде со самиот закон имаме намалување на веќе стекнатите права на работниците со колективен договор и на ниво на работодавач се утврдуваат помали права одколку со колективниот договор во гранковиот колективен договор. Оваа одредба не смее повеќе да стои во самиот закон.

Во натамошниот текст се зборува за договор за работа, а имавме до сега договор за вработување, не се знае што значи договор за вработување, а што значи договор за работа,

очигледно е дека навистина постои конфузија која во пракса може да предизвика проблеми при толкувањето, а секој закон треба да биде јасен, читлив, пименлив, да не се расцепкани содржините по проблематиките кои ги уредуваат, туку да се систематизираат во одредени поглавја.

Понатаму во самата терминологија договор за вработување и договор за работа многу се зборуваше до сега и навистина треба да се обрне сериозно внимание што значи во Македонскиот јазик договор за вработување и завршениот дејствие договор за работа кој асоцира на содржината на работниот однос и сметам дека е поадекватен терминот договор за работа кој постои во постојниот Закон за работни односи.

Понатаму со членот 21 е утврдено дека работодавачот има право на слободно одлучување со кој кандидат за вработување ќе склучи договор за работа. Дали правото за слободно одлучување со кој кандидат работодавачот ќе склучи работа треба да важи и за вработените во Државната управа, државните органи, во локалната самоуправа, во јавните претпријатија, во заводите и другите организации. Тоа е едно дека ова правило може да важи за работодавачите кои имаат односно основаат фирми со сопствен капитал или дали треба истото да важи и за државните органи и за локалните самоуправи, јавните претпријатија, бидејќи мислам дека ова право на слободно одлучување треба да се остави само на работодавачите кои работат со сопствен капитал, но мора да има јасно утврдени критериуми за вработување во државните органи и во претпријатијата на локално ниво кои се под локалната самоуправа.

Понатаму во членот 30 став 2, е предвидено вршење на друга работа на работникот. Кажано е дека работникот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за кое склучил договор за вработување, но во случај определени со закон или колективен договор работникот е должен да врши и други работи. Доколку се погледне решението во досегашниот Закон за работни односи во членот 27 став 2, јасно гласи дека во случаите утврдени со колективен договор работникот може да биде распореден на секое работно место, но кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка. Овде изостанува тоа и не се знае на кои работни задачи тој е должен да работи односно да врши и други работи освен за она што е предмет на договорот помеѓу него и работодавачот.

Понатаму во членот 46 во врска со вработувањето на определено време неопходно е потребно такстативно да се набројат случаите на склучување на овие договори кои работи можат да се извршуваат на определено работно време, бидејќи подолгото работење на определено работно време, како што е кажано овде во законот дури до четири години, тоа

значи дека има работни обврски од траен карактер и за нив треба да се склучи договор на неопределено работно време. Значи, премногу е долг овој рок од четири години и апсолутно се согласувам и го поддржувам предлогот на Синдикатот дека треба најмногу да биде до година дена.

Понатаму во членот 59 се зборува за стечајот и се вели дека во случај на почеток на стечајна постапка и присилно порамнување престанува да важи договорот за вработување на работникот во согласност со посебен закон. Прекинувањето на договорот треба да е можно само ако нема трансфер на преземеното работно место и тоа треба да биде нагласено.

Понатаму од член 61 до 65 се употребуваат повеќе различни термини како основ за престанок на работен однос, престанок на договор за вработување, раскинување на договор за вработување, откажување на договор за вработување, отказ, значи, со тоа повторно ќе се направи конфузија и несакани последици при одлучувањето по работните спорови, затоа е подобро да се задржи досегашното решение за престанок на работен однос кој е во постојниот закон.

Во самиот член 72 зборува за оправданите причини за отказ и во него е кажано дека работодавачот во случај на отказ е должен откажувањето на договорот за вработување од деловна причина претходно да провери дали е можно да го вработи работникот под променети услови или други работи односно дали е можно да се доквалификува односно преквалификува за друга работа и ако постои таа можност работодавачот на работникот му понудува склучување на променет договор. Меѓутоа, во ставот 3 му е одземено тоа право на работниците кои се помалку од шест месеци на работа и обврската што досега ја зборував не е задолжителна за помалите работодавци. Значи, воопшто немаат обврска ниту за преквалификација ниту за понуда на друго работно место, апсолутно се изземаат од било каква обврска, а во самиот закон во членот 5, тоа заборавив да спомнам ставот 3 се зборува дека помал работодавец е работодавец кој има до 50 вработени. Можете да замислите во моментот во Република Македонија најголем дел од работодавците имаат вработено, тие се мали и средни претпријатија до 50 вработени и што ќе се случи доколку тие скоро најголем дел од работодавците немаат никаква обврска за вработените да им понудат ниту преквалификација ниту друга работа, значи ова е дискриминација и сметам дека треба да се отфрли, воопшто да не постои.

Понатаму се дискриминираат работниците во членовите 75 и 76, работниците на определено време кои работат помалку од шест месеци како и работниците со скратено работно време и работниците во помалите претпријатија за што нивниот отказан рок е пократок, бидејќи овие членови зборуваат за отказните рокови, не може

отказните рокови на работниците да бидат поголеми отколку отказните рокови на работодавачот. Тоа е апсурд и не смее да стои во законот за работни односи.

Понатаму од членот 72, 76, 77 кои исто зборуваат за отказот поради деловни причини, нужна е констатацијата дека во предложениот закон за работни односи не е предвидено дека на работниците на кои што им престанува работниот однос поради економски, технолошки, структурални промени, како што досега го нарекувавме тоа се прави врз основа на критериуми кои што се утврдуваат со колективен договор на ниво на работодавачот или со колективен договор на ниво на гранка, доколку работодавачот има потпишано таков договор и во нив се разработени постапката и бодирањето. Тоа воопшто го нема во овие членови, а сме обврзани, според Препораката 166 на Меѓународната организација на трудот, таму се вели дека е потребно да се применат критериумите предвидени во член 23 точка 1 од истата Препорака во која се разработува и се инкорпорира во законодавството предвидената можност за отказ поради деловни причини, економски, структурални и технолошки. Значи неопходно е потребно да се разработат критериуми, тоа е направено и во законодавството на Република Македонија односно во Законот за работни односи на Република Словенија во нивниот член 100, бидејќи се разработуваат критериумите кои се содржани во Препораката 166 на Меѓународната организација на трудот.

Понатаму во членот 80 повторно во овој член наместо јасно да се зборува за колективниот технолошки вишок повторно нејасно и конфузно се дефинираат одредбите. Наведеното не е во согласност со Директивата на ЕУ 98-59 која се однесува на колективните технолошки вишоци потребно е да се дефинираат колективните технолошки вишоци во кои случаи има, за колку отпуштени работници се работи, тоа е содржано во членот 1 од Директивата.

Понатаму за навремените консултации со претставниците на работниците содржано во член 2 од Директивата, понатаму кои информации да се обезбедат за претставниците на работниците, тоа е член 2/3 од Директивата и информација која треба да се обезбеди за власта член 3 од Директивата. Значи, велиме дека е усогласен законот со европските директиви апсолутно изостанува такво усогласување во овој дел.

Понатаму членот 83 е член со кој се кратат правата на работниците, бидејќи се намалува бројот на испратнините и заради тоа не е прифатливо ова решение. Во членот 83 кој ја регулира испратнината се користи терминот работен однос односно испратнината се базира на времетраењето на работниот однос под условите кои се определени со ставот 3. Овде е поадекватно да се употребува терминот работен стаж наместо работен однос, термин кој е

употребен и во постоечкиот Закон за работни односи.

Понатаму во членот 86 се зборува дека работникот треба да го почитува отказниот рок од 8 дена додека работодавачот може да го раскине договорот веднаш. Договорот кој е склучен за кој се зборува во членот 85. Не е потребно да се дава листа на случаи каде работникот може да го прекине договорот затоа што работникот има право да го прекине работниот однос било кога само е потребно да го почитува отказниот рок. Овде е задолжително потребно да се стави нов член 86-а, кој е неопходно потребен заради корегирање на менталитетот во Република Македонија на работодавачите кој треба да гласи: ако работодавачот не исплати плата два месеци едно по друго и не ги уплати придонесите за платата на работниците, надлежниот орган да покрене постапка за престанок на правниот субјект. Најголем дел од злоупотребите на работодавачите беше токму заради тоа што тие можеа во недоглед да не исплаќаат плата и во долги стечајни постапки работниците низ лавиринтите на правдата да го бараат своето право кое во најголем дел до сега го немаат најдено и ова е една заштитна одредба од ваквите манипулации.

Понатаму членот 111, не е прифатливо да се исплаќа 13-та плата за над 150 часа прекувремена работа, бидејќи секој час од прекувремена работа треба да се наплаќа со посебна тарифа од онаа за нормалното работно време, а за ноќна работа дали некој може да ја работи треба да се вклучат и медицинските прегледи, тоа е препораката од меѓународните конвенции.

Ќе се обидам да ги кажам само најважните забелешки, бидејќи знам дека најголем дел од колегите се преморени од денешната расправа.

Во членот 128 треба да се појасни за годишниот одмор дека станува збор за платено отсуство за да немаме различно толкување и овде.

Во однос на приправник-приправнички стаж, волонтер-волонтерски стаж повторно постои конфузија и навистина е потребно прецизирање на приправничкиот и волонтерскиот стаж, бидејќи ќе се појават различни правни толкувања и злоупотреби на институтот волонтерски и приправнички стаж, како што е дадено овде.

Во членот 99 каде се утврдува новина во трудовото законодавство пробна работа, потребно е да се изврши дорегулација на одредбата. Имено, да се потенцира за самата заштита на работникот кој извршува пробна работа и отстранувањето на можните злоупотреби на самиот трудово-правен институт-пробна работа, со оглед на тоа што имаме дефицит на практично искуство од оваа област, работникот треба да се заштити од можностите за дислоцирање на неговите работни активности, искористување на неговиот

труд во повеќе работни сегменти од страна на работодавачот како и за злоупотребите на законски недоречениот став 4 од членот кој гласи: врз база на констатацијата за неуспешно завршената пробна работа, работодавачот може по изминување на пробната работа да го откаже договорот за вработување. Ниту терминот констатација е конзистентен со законската регулатива, ниту пак зборовите по изминување на пробната работа е прецизен, веројатно предлагачот мислел по изминување на временскиот период кој е утврден во ставот 2 за пробна работа, кој е утврден во Договорот за работа.

Во членот 49 се употребува еден претежок термин за дисциплинската одговорност како да се работи за кривично дело.

Заборавив да кажам во членот 136 да се утврди правото на платен одмор во траење од два работни дена за доброволното дарување на крв, дали тоа ќе биде кажано дека ќе биде на товар на Фондот или на работодавачот, тоа го оставам на Владата во наредната фаза да го смисли, меѓутоа неопходно е потребно ваквата подршка и ваквото искажување на внимание од страна на државата кон дарителите на крв, тоа е нешто минимално што може да го даде државата Република Македонија кон сите овие луѓе кои даруваат дел од себе да спасат животи на другите луѓе.

За термините породилно отсуство и породилен одмор многу се зборуваше дека е сосема неадекватно породилен одмор, треба да се направи изедначување на терминологијата.

Во членот 162, ставот 2 каде што се зборува за заштитата за време на бременост и родителство во врска со ноќна и прекувремена работа. И во ставот 2 каде што се зборува дека на работничката која има дете од една до три години возраст неа да и се наложи да обавува прекувремена работа, или работа ноќе само по нејзина претходна согласност. Мислам дека не треба да постои овој став, бидејќи се остава простор за присила, буквално присила заради тоа што претходна согласност мора да даде работничката жена бидејќи ќе го загуби работното место доколку не е согласи. А ако имаме изричито забрана за работа ноќе на жена која што има дете до три годишна возраст, тогаш нема да се злоупотребува ваквата одредба и ќе биде јасно на работодавачот дека не смее да понуди ваква работа и да бара согласност од работничката. Во исто време мора изричито, тоа го дискутиравме со министерот на Клубот на жени парламентарки кога имавме дискусија по законот гледано од родов аспект. Повторно стојам на становиштето дека членот 122 не е доволен за заштитата на жената работничка во индустријата од ноќна работа. Се обидов да бидам најкратка што може. Значи, забраната за работа ноќе на жените во индустријата треба да биде изричито дадена, а да се дефинираат исклучоците од ова правило заради можните злоупотреби. Тоа не беше разбрано од страна

на почитуваниот министер меѓутоа во праксата во моментот во Република Македонија посебно во текстилната индустрија имаме најголема злоупотреба на женскиот труд ноќе. Сметам дека многу сериозно оставаме простор овде, со тоа што не се кажува изричито забрана за работа ноќе на жените, туку даваме можност работодавачот од областа на индустријата или градежништвото може на ноќна работа да вработува работнички и понатаму се дадени исклучоците само во случаи, ако, и ќе го кажам само едниот исклучок дека жената може да работи ноќе заради подобрата искористеност на работните средства, проширување на можностите за вработување како и слични економски, или социјални причини во индустријата и градежништвото итн., да не го цитирам целиот член. Значи, под оваа одредба може најголем дел од работодавачите, заради искористеност на работните средства, заради проширување на можностите за вработување постојано да си утврдат работа ноќе и за жените на пример од текстилната индустрија како што е случај сега, да работат трета смена, да спијат неколку часа за да веднаш одат на работа во втора смена. Значи, неопходно е потребно изричито забрана, а јасно да бидат дадени исклучоците се со цел да се намали можноста од злоупотреби.

И во однос на економско социјалниот совет, дискутабилно е регулирањето кое што е дадено. Но, мислам дека доволно беше тоа што сметав дека се најважни одредби на кои што треба да се посочи. Сметам дека треба навистина сериозно од страна на Владата, од страна на министерот да бидат земен во предвид овие забелешки, посебно во однос на конзистентноста на законскиот текст, систематизирањето на одредбите, противречностите на еден со друг член, недоследна примена на регулативите на ЕУ во самиот законски текст, значи, се со цел да имаме еден поквалитетен законски текст, меѓутоа и да не се одзема и тоа што го дава европската регулатива како права на работниците, туку да водиме сметка и за социјалната компонента и за она што е правило и во високоразвиените земји.

Ви благодарам на вниманието, и јас се извинувам на моите колешки кои што дофрлуваа дека зборувам половина час, меѓутоа, однапред кажав дека имам повеќе од половина час дискусија.

Слободан Најдовски: Благодарам, госпоѓо Бонева. Нема проблем, рековте дека ќе дискутирате 20 минути, ама денес зборуваме за законот за работни односи, односно вие дискутиравте против прекувремена работа. Ние сега 28 минути прекувремено работевме.

Го заклучувам претресот по законот.

Пред да му предложам на Собранието да го усвоиме заклучокот, ја завршувам денешната расправа. Продолжуваме утре со почеток во 11

часот со гласање и ги молам сите пратеници на време да дојдат во 11 часот за да можеме да преминеме на гласање.

(Седницата прекина во 18,20 часот).