

СТЕНОГРАФСКИ БЕЛЕШКИ
од Деведесет и деветтата седница на
Собранието на Република Македонија,
одржана на 8 јуни 2005 година

Седницата се одржа во Собранието на Република Македонија, сала 1, со почеток во 11,03 часот.

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

Љупчо Јордановски: Дами и господа пратеници.

Ја отворам Деведесет и деветтата седница на Собранието на Република Македонија.

Пратениците Ангелка Пеева Лауренчиќ, Томе Тромбев, Кенан Хасипи, Ванчо Георгиев, Славе Арсовски, Љубчо Георгиевски, Орданчо Тасев, Марија Којзеклиска, Љубе Бошковски, Никола Груевски, Петар Наумовски, Сашко Кедев, Ганка Самоиловска Цветанова, Али Ахмети и Теута Арифи, ме известува дека се спречени да присуствуваат на седницата.

Ве молам да притиснеме едно од копчињата на системот за гласање за да го утврдиме бројот на присутните пратеници во салата.

Службите нека го утврдат бројот на присутните пратеници во салата.

Во салата се присутни 62 пратеника.

Констатирам дека на седницата присуствуваат мнозинството пратеници на Собранието и дека Собранието може полноважно да одлучува.

На седницата поканети се: претседателот на Република Македонија; претседателот и членовите на Владата на Република Македонија; претседателот на Републичкиот судски совет; Јавниот обвинител на Република Македонија; Народниот правобранител; претседателот на Државната изборна комисија.

Записникот од Деведесет и втората седница на Собранието на Република Македонија ви е доставен.

Дали некој има забелешки на записникот? (Нема).

Констатирам дека записникот од Деведесет и втората седница на Собранието на Република Македонија е усвоен без забелешки.

Пратеникот Каме Петров предлага дневниот ред на оваа седница да се дополни со Предлог на одлука за огласување именување заменик на јавниот обвинител во Вишото јавно обвинителство во Штип.

Предлогот на одлуката Ви е доставен.

Го молам пратеникот Каме Петров да ја образложи итната и neodложна потреба предлогот на одлуката да биде разгледан на оваа седница.

Има збор пратеникот Каме Петров.

Каме Петров: Благодарам господине претседателе.

Предлагам на оваа седница да се внесе точката која што веќе вие ја наведовте, а се однесува за доекипирање на еден од правосудните органи.

Овој мој предлог е заснован исто така на барањето од наведените органи.

Затоа, врз основа на член 66 од Деловникот, мислам дека има основна и neodложна потреба оваа точка денес да се донесе и да се усвои.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Предлогот на пратеникот Каме Петров, Предлогот на одлуката да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 55 пратеници, 53 пратеници гласале за, 2 воздржани, нема против, во салата се присутни 64 пратеници.

Констатирам дека предлогот е усвоен.

Комисијата за прашања на изборите и именувањата, предлага на оваа седница да се разгледаат Предлогот за избор на член на Републичкиот судски совет; Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за избор на претседатели, заменици на претседателите, членови и нивни заменици на комисиите на Собранието на Република Македонија; Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за избор на претседател, заменик на претседателот, членови и нивни заменици на Комисијата за деловнички и мандатно-имунитетни прашања на Собранието на Република Македонија; Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за основање на пратенички групи на Собранието на Република Македонија за билатерална парламентарна соработка; Предлогот на одлуката за именување на претседател, членови и нивни заменици на Комисијата за решање на жалби од областа на конкуренцијата; Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за разрешување и именување на членови на Одборот за контрола на материјално-финансиското работење на Јавното претпријатие Македонска радио-телевизија и Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за именување на претседател, потпретседател и членови на Републичкиот совет за безбедност на сообраќајот на патиштата.

Заради рационалност претседателот на Комисијата за прашања на изборите и именувањата ќе ги образложи сите предлози, а гласањето ќе го вршиме за секој предлог одделно.

Го молам претседателот на Комисијата за прашања на изборите и именувањата да ја образложи основната и neodложна потреба овие предлози да бидат разгледани на оваа седница.

Има збор претседателот на Комисијата Каме Петров.

Каме Петров: Благодарам претседателе.

Како што спомнавте, Комисијата за прашања на изборите и именувањата предлага на денешната Деведесет и деветтата седница на Собранието на Република Македонија да се вградат уште седум

точки во дневниот ред. Станува збор за изменување на неколку одлуки со кои се комплетираат работните тела и делегацијата на Собранието на Република Македонија за соработка со парламентите на други држави, како и за избор и именување на членови во други органи и тела, што претставува законска надлежност на ова Собрание.

Затоа, поради потребата од ефикасна работа на овие органи и тела и врз основа на одредбите од Деловникот на Собранието на Република Македонија, постои основна и неодложна потреба овие точки да бидат разгледани и усвоени денес.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Предлогот на Комисијата Предлогот за избор на член на Републичкиот судски совет да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 57 пратеници, 54 за, 1 воздржан, 2 против, а во салата се присутни 64 пратеници.

Констатирам дека предлогот на Комисијата е усвоен.

Предлогот на Комисијата Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за избор на претседатели, заменици на претседателите, членови и нивни заменици на Комисиите на Собранието на Република Македонија да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 56 пратеници, 53 за, 3 воздржани, 1 против, во салата се присутни 64 пратеници.

Констатирам дека предлогот на Комисијата е усвоен.

Предлогот на Комисијата Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за избор на претседателот, заменик на претседателот, членови и нивни заменици на Комисијата за деловничко и мандатно имунитетни прашања на Собранието на Република Македонија да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 53 пратеници, 53 за, нема воздржани, нема против, а во салата се присутни 63 пратеници.

Констатирам дека предлогот на Комисијата е усвоен.

Предлогот на Комисијата Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за основање на пратенички групи на Собранието на Република Македонија за билатерална парламентарна соработка да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 56 пратеници, 54 за, 1 воздржан, 1 против, а во салата се присутни 62 пратеници.

Констатирам дека предлогот на Комисијата е усвоен.

Предлогот на Комисијата Предлогот на одлуката за именување на претседател, членови и нивни заменици на Комисијата за решање на жалби од областа на конкуренцијата да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 55 пратеници, 54 за, нема воздржан, 1 против, а во салата се присутни 62 пратеници.

Констатирам дека предлогот на Комисијата е усвоен.

Предлогот на Комисијата Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за разрешување и именување на членови на Одборот за контрола на материјално-финансиското работење на Јавното претпријатие Македонска радио-телевизија да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 55 пратеници, 54 за, 1 воздржан, нема против, сеуште во салата се присутни 62 пратеници.

Констатирам дека предлогот на Комисијата е усвоен.

Предлогот на Комисијата Предлогот на одлуката за изменување на Одлуката за именување на претседател, потпретседател и членови на Републичкиот совет за безбедност на сообраќајот на патиштата да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 56 пратеници, 56 за, 1 воздржан, нема против, а во салата се присутни 64 пратеници.

Констатирам дека предлогот на Комисијата е усвоен.

Комисијата за деловнички и мандатно-имунитетни прашања предлага дневниот ред на оваа седница да се дополни со Верификација на мандат на пратеник во Собранието на Република Македонија.

Предлогот за верификација Ви е поделен.

Го молам претседателот на Комисијата за деловнички и мандатно-имунитетни прашања да ја образложи итната и неодложна потреба верификацијата на мандат на пратеник во Собранието на Република Македонија да биде разгледан на оваа седница.

Има збор претседателот на Комисијата господинот Борис Кондарко.

Повелете.

Борис Кондарко: Благодарам претседателе.

Комисијата врз основа на член 66 од Деловникот, а во врска со член 16, бидејќи сме обврзани после констатирањето на престанокот на мандат на пратеник на првата наредна седница да се верифицира наредниот пратеник од листата. Затоа и врз основа на наведените одредби од Деловникот, предлагам на оваа седница да се најде и оваа точка на дневен ред и предлагам Собранието да го усвои тоа.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Предлогот на Комисијата верификацијата да се разгледа на оваа седница го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 57 пратеници, 56 за, 1 воздржан, нема против, а во салата се присутни 64 пратеници.

Констатирам дека предлогот на Комисијата е усвоен.

Според тоа за денешната седница го предлагам следниот дневен ред:

1. Верификација на мандат на пратеник во Собранието на Република Македонија;

2. Предлог за донесување на закон за работните односи;

3. Предлог за избор на член на Републичкиот судски совет;

4. Предлог на одлука за изменување на Одлуката за избор на претседатели, заменици на претседателите, членови и нивни заменици на комисиите на Собранието на Република Македонија;

5. Предлог на одлука за изменување на Одлуката за избор на претседател, заменик на претседателот, членови и нивни заменици на Комисијата за деловнички и мандатно-имунитетни прашања на Собранието на Република Македонија;

6. Предлог на одлука за изменување на Одлуката за основање на пратенички групи на Собранието на Република Македонија за билатерална парламентарна соработка;

7. Предлог на одлука за именување на претседател, членови и нивни заменици на Комисијата за решање на жалби од областа на конкуренцијата;

8. Предлог на одлука за изменување на Одлуката за разрешување и именување на членови на Одборот за контрола на материјално-финансиското работење на Јавното претпријатие Македонска радио-телевизија;

9. Предлог на одлука за изменување на Одлуката за именување на претседател, потпретседател и членови на Републичкиот совет за безбедност на сообраќајот на патиштата.

10. Предлог за разрешување на претседател на Апелациониот суд во Штип;

11. Предлог за разрешување на судија на Апелациониот суд во Скопје;

12. Предлог за разрешување на јавен обвинител во Основното јавно обвинителство во Штип;

13. Предлог на одлука за огласување избор на судии на основните судови во Тетово, Битола, Гевгелија, Скопје И - Скопје и Скопје ИИ - Скопје;

14. Предлог на одлука за огласување именување заменик на јавниот обвинител во Вишото јавно обвинителство во Штип;

15. Предлог за избор на заменици на Народниот правобранител;

16. Предлог за донесување на закон за ратификација на Протоколот кон Спогодбата за

стабилизација и асоцијација меѓу Република Македонија од една страна и Европските заедници и нивните земји членки од друга страна за Рамковна спогодба помеѓу Република Македонија и Европската заедница за генералните принципи за учество на Република Македонија во програмите на заедницата, со Предлог на закон;

17. Предлог за донесување на закон за ратификација на Протоколот кон Спогодбата за стабилизација и асоцијација меѓу Република Македонија од една страна и Европските заедници од друга страна за да се земе предвид пристапувањето на Чешката Република, Република Естонија, Република Кипар, Република Унгарија, Република Латвија, Република Литванија, Република Малта, Република Полска, Република Словенија и Словачката Република во Европската унија, со Предлог на закон;

18. Предлог за донесување на закон за ратификација на Спогодбата за развојна соработка меѓу Владата на Република Македонија и Владата на Република Словенија, со Предлог на закон;

19. Предлог за донесување на закон за ратификација на Спогодбата меѓу Владата на Република Македонија и Владата на Државата Израел за соработка во областа на културата, образованието и науката, со Предлог на закон;

20. Предлог за донесување на закон за ратификација на Договорот помеѓу Владата на Република Македонија и Советот на министри на Република Албанија за заштита и одржлив развој на Охридското Езеро и на неговиот слив, со Предлог на закон;

21. Предлог на годишна сметка на Буџетот на Република Македонија за 2004 година;

22. Предлог за донесување на закон за дополнување на Законот за експропријација, со Предлог на закон;

23. Предлог за донесување на закон за изменување и дополнување на Законот за гаранција на Република Македонија по Финансискиот договор за заем што ќе се склучи меѓу Европската инвестициона банка и Електростопанство на Македонија А.Д. за реализација на Проектот за изградба на трафостаници во Република Македонија, со Предлог на закон;

24. Предлог за донесување на закон за изменување и дополнување на Законот за гаранција на Република Македонија по Договорот за заем што ќе се склучи меѓу Европската банка за обнова и развој и Електростопанство на Македонија А.Д. за реализација на Проектот за изградба на 400 кв далекувод од Штип (Република Македонија) до Црвена Могила (Република Бугарија), со Предлог на закон;

25. Предлог за донесување на закон за учебниците за основното и средното образование;

26. Предлог за донесување на закон за семенски и саден материјал за земјоделски растенија;

27. Предлог за донесување на закон за тутун и тутунски производи;

28. Предлог за донесување на закон за референдум и други облици на непосредно изјаснување на граѓаните;

29. Предлог за донесување на закон за изменување и дополнување на Законот за основање на Јавно претпријатие Македонска радио-телевизија, со Предлог на закон;

30. Информација за состојбите и последиците на граѓаните од кризните региони, претрпени од воените дејствија во 2001 година;

31. Информација за системските мерки - императив за надминување на млечните кризи.

Дали некој има предлог за изменување на предложениот дневен ред во смисла на исфрлање или дополнување на нови точки?

Господине Иванов, повелете.

Љубисав Иванов - Синго: Благодарам претседателе.

Јас би предложил, бидејќи оваа седница ќе трае повеќе денови, да ставиме точка на дневниот ред Информација за економските состојби во Република Македонија, која би ја подготвила Владата на Република Македонија.

Љупчо Јордановски: Дали вие имате информација за да можеме да ја ставиме сега?

Љубисав Иванов-Синго: Јас немам информација.

Јас предлагам Владата да ја подготви.

Љупчо Јордановски: Според Деловникот треба да имаме пишана информација од Владата или од вас. Јас ќе побарам писмено од Владата таква информација по ваше барање да се достави и тогаш ќе ја ставиме на дневен ред. Сега не можеме таква точка да дефинираме на дневен ред.

Љубисав Иванов-Синго: Добро, да не заборавите, побарајте.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Бидејќи нема никој друг, предложениот дневен ред го ставам на гласање.

Ве повикувам да гласаме.

Гласале 63 пратеници, 60 за, 2 воздржано и 1 против.

Констатирам дека е усвоен предложениот дневен ред.

Дали некој од пратениците има предлог за измена на редоследот на дневниот ред?

Бидејќи нема, дневниот ред што го прочитав е тој по кој ќе работиме.

Според Деловникот има некој право во текот на расправата да побара измени на редоследот. Ќе го добиете испечатен, бидејќи не се согласува со она што ви е дадено како дневен ред со материјалите.

Минуваме на точката 1 - Верификација на мандат на пратеник во Собранието на Република Македонија.

Извештајот на Комисијата за деловнички и мандатно имунитетни прашања ви е поделен.

Отворам претрес по Извештајот на Комисијата за деловнички и мандатно имунитетни прашања.

Има збор претседателот на Комисијата за деловнички и мандатно имунитетни прашања, ако сака.

Повелете господине Кондарко.

Борис Кондарко: Благодарам.

Извештајот е доставен од Комисијата до Собранието, на 23-та седница Комисијата го разгледа Извештајот на Државната изборна комисија за нејзиното постапување согласно Законот за избор на пратеници. Државната изборна комисија констатира дека нема законски пречки за верификација на мандатот, ниту процедурални пречки, така што на местото на госпоѓата Елеонора Петрова Митевска, која беше именувана за амбасадор во Стразбур, од Изборната единица 1 наредниот пратеник од листата е господинот Ацо Спасовски од СДСМ и сите останати партии од "Коалицијата за Македонија заедно". Државната изборна комисија во меѓувреме му издаде и уверение за пратеник, така што согласно Законот за избор на пратеници и Деловникот, Комисијата за деловнички и мандатно имунитетни прашања му предлага на Собранието да го верифицира мандатот на господинот Ацо Спасовски од Листата на Изборната единица број 1.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Бидејќи нема повеќе пријавени за збор, го заклучувам претресот.

Го ставам на гласање Извештајот и Предлогот на Комисијата за деловнички и мандатно имунитетни прашања за верификација на мандатот на пратеникот Ацо Спасовски.

Ве повикувам да гласаме.

Вкупно гласале 67 пратеници, 67 пратеници гласале за, нема воздржан, нема против.

Констатирам дека Извештајот и Предлогот на Комисијата за деловнички и мандатно имунитетни прашања се усвоени и дека со тоа е извршена верификација на мандатот на пратеникот Ацо Спасовски.

Од моја страна честитки, а и од ваша страна, до новиот пратеник.

Минуваме на точката 2 - Предлог за донесување на закон за работни односи.

Предлагач на оваа точка е Владата на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика.

Предлогот за донесување на закон и извештаите на работните тела на Собранието ви се доставени, односно поделени.

Отворам претрес.

Молам, кој бара збор?

Има збор министерот за труд и социјална политика.

Стевчо Јакимовски: Почитуван претседател, почитувани пратеници,

Денес пред вас е Предлогот за донесување на закон за работни односи. Основните причини од кои тргнуваме при предлагањето на овој закон за работни односи пред се е Спогодбата за стабилизација и асоцијација на Република Македонија, потпишана со Европската унија, потоа Програмата за хармонизација на нашето законодавство со европското, како и Акциониот план за Европското партнерство, Националниот акционен план за вработување, како и веќе донесените закони, пред се потребата од хармонизација со веќе усвоените закони, како Законот за трговски друштва, Закон за државни службеници.

Следната причина е секако реструктурирањето на стопанските субјекти и прилагодувањето на европските пазарни законитости кои бараат нови трудовоправни решенија, како и потребата од измена на постојното законско решение кое е донесено во 1993 година, кога доминантна беше општествената сопственост и имаше потреба во тој временски период да се донесе Закон за работни односи кој ќе ги регулира односите во оваа област во транзициониот период. Сега веќе имаме комплетно друга ситуација во која доминантна е приватната сопственост.

Понатаму, потребата се наметнува и од ниските казни за прекршоци, спороста и неефикасноста на судскиот систем, како и неможноста за непосредно мандатно казнување од страна на инспекциските органи, што значи дека и те како во овој дел ни се потребни одредени измени, со цел да воспоставиме многу поефикасен систем, да го намалиме бројот на споровите и да се одлучува по тие спорови во многу пократок временски период, а во меѓувреме се усвоени и донесени, ратификувани, нови конвенции и директиви на Европската унија.

Основните интенции на Законот за работни односи се: пред се, уредување на работните односи кои се воспоставуваат со склучување на Договорот за вработување меѓу работникот и работодавецот на неопределено и на определено време. Покрај тоа, одделни прашања од областа на трудот се уредуваат и со други закони, пред се со Законот за државни службеници, Законот за пензиско и инвалидско осигурување, Законот за осигурување во случај на невработеност, Законот за инспекција на труд, Законот за заштита при работа и други закони, како и колективните договори кои се исто така уставна категорија.

При донесувањето на овој закон, она од кое тргна предлагачот на законот е: пред се конвенциите на Меѓународната организација на трудот, сите оние кои се усвоени и ратификувани од Република Македонија како и оние кои што не се ратификувани, понатаму директивите на Европската унија и други меѓународни документи. Многу ни беа битни сознанијата и искуствата од

досегашната примена на Законот, како и компаративните прегледи и анализи што ги направивме со други земји во регионот. Исто така, ни беа битни предлозите, мислењата и сугестиите од социјалните партнери, пред се Синдикатот и од работодавачите, стопанските комори и други стопански субјекти.

При изготвување на овој закон, исто така, користевме искуства од судот, значи беа вклучени во неговата изработка и одредени судии. Исто така, широка консултација правевме и со Трудовата инспекција, како и се она што можеше позитивно да влијае при изработката на овој закон.

Можете да видите и дека овој закон има околу 40-тина новини, од кои има и оригинални решенија што се имплементирани како резултат на практиката што се случува во Република Македонија.

Инаку, сакам да напоменам дека при изработката на Законот се правеа компаративни анализи и на словенскиот, и на хрватскиот, и на бугарскиот закон, потоа на српскиот, чешкиот, словачкиот, естонскиот закон, односно ги користевме искуствата на законските решенија и од други земји, земји членки на Европската унија, како и на оние што се апликанти, кои го прилагодуваат своето трудово законодавство кон европското.

Како новини, ќе видите дека Законот е доста пообеман, тој има 283 членови затоа што во него имаме и цели нови поглавја. Сметавме дека одредени прашања треба да ги уредиме со Законот за работни односи. Како новина секако е забраната за дискриминација по разни основи при вработувањето во текот на траењето на работниот однос, унапредувањето, образувањето, откажувањето на договорот за работа и сл., а исто така, овде е уредено и прашањето на половата дискриминација, што беше особено истакнато прашање од страна на Синдикатот. Поконкретно се уредува договорот за работа како основен акт по кој се заснова работен однос, поконкретно се уредуваат обврските и правата на работникот и работодавачот при постапката за вработување, како и во текот на самиот работен однос. Понатаму, новина е што работодавачот нема право да бара било какви податоци од кандидатот при вработување, а кои не се однесуваат за неговиот работен ангажман. Понатаму, извршивме поедноставување на процедурите за прием на работници, при што се укинува потребата од задолжително лекарско уверение, што беше сериозен трошок на сите оние што аплицираа за работни места, како и создадена е обврска евентуално работодавачот, доколку има потреба да побара лекарски преглед само од оној кој што веќе е одбран да работи. Намалени се и административните процедури, односно со овој закон е престаната потребата од заверка на договорот за работа во Агенцијата за вработување. Работниот однос може да биде склучен на неопределено и на определено време, а новина е што на определено време до сега

беше три, сега веќе даваме можност тоа да биде и на 4 години, со тоа што нема таксативно наброено во кои случаи може да имаме склучување на работен однос со определено време. Ова го предлагаме со цел да се стимулира вработувањето, со цел да ги охрабриме работодавачите да ги пријавуваат вработените и онаа пречка која што се кажува дека има сериозни тешкотии, кога фирмите имаат тешкотии во отпуштање на работници, практично да се олесни и да се охрабри, како би можеле соодветно да реагираме и на конкретната ситуација, односно вработување на црно во нашата држава.

Натаму, регулирани се односите на договор за работа со скратено време кај еден и повеќе работодавачи, што е битна новина.

Натаму, регулирано е правото за вршење работа дома, регулирано е правото на вршење работа на домашните помошнички, каде што е дозволено дел од плаќањата да бидат во паричен надоместок, дел во натура, се смета во сместување и исхрана, но придонесите треба да се плаќаат на целокупната сума.

Исто така, уредени се и вработувањата на деловните лица, односно на менаџерските договори. Постоеше дилема дали тоа треба да биде уредено и со овој закон, бидејќи е тоа уредено со Законот за трговски дрштва, меѓутоа сметаме дека истите и менаџерите имаат права и обврски од работен однос, дека и тоа треба да биде уредено со овој закон.

Натаму, новини имаме при откажувањето на договорот за вработување од страна на работникот и од страна на работодавачот. Уредени се условите и начините на откажување на овој договор.

Регулиран е начинот на престанок на работен однос, како и бројот на испратнините. Единствено имаме овде намалување на правата од работен однос, односно од осум предлагаме на шест испратнини.

Натаму, е регулиран приправничкиот стаж, волонтерско приправнички стаж, тоа е една битна категорија, особено за високообразовните кадри од областа на здравството и од областа на правото, пред полагање на државен испит.

Новина е пробната работа што е до шест месеци. Многу е битно што при пробната работа работниците ги имаат сите права и обврски од работниот однос, како и работниците на определено или неопределено време, само што во оваа ситуација работодавачот, отказниот рок е само три дена. Сметаме дека има потреба од воведување на овој институт-пробна работа, од едноставна причина што и те како е потребно прилагодување на избраниот работник на работниот процес, на опремата и техниката, како и усогласување со претпоставените и колегите со кои што се обавува работата во работниот процес.

Уредено е работното време. Работната недела не смее да биде повеќе од 40 часа

неделно. Направивме компаративна анализа, само една земја има 48 часови, тоа е Албанија, а сите останати имаат 40 часовно работно време.

Прекувремената работа, новина е што ја ограничуваме прекувремената работа од едноставна причина што имаме сериозни реакции, особено во трудоинтензивните дејности, дека во тој дел работниците се принудуваат на прекувремена работа. Ние, како предлагачи на законот, предлагаме ограничувањето да биде неделно, месечно и годишно, од едноставна причина што, доколку се дозволи користењето на прекувремената работа да биде слободно, од страна на работодавачите, тие работници стануваат инвалиди на трудот и паѓаат на товар на фондовите на државата. Новина е што како средство за ограничување воведуваме 13-та плата за сите оние работници кои имаат работено над 150 часови. При овие две ограничувања воведме сметка за сезонските потреби на одредени дејности, како би можеле во областа на туризмот, во областа на градежништвото и некои други дејности практично да бидат покриени сезонските потреби, односно ова е еквивалент на четиримесечно работење, секоја сабота или пак секој работен ден плус два часови.

Потоа, уредено е правото на работење со скратено време, ноќната работа, од аспект на посебната заштита.

Годишните одмори во ова решение е од 18 денови, минимум 18 денови, а максималните денови за годишните одмори е 26, во кои што не влегуваат саботите и неделите. Меѓутоа, во втората фаза и тука ќе имаме измени, така што годишните одмори од 18 ќе се зголема на 20 дена. Тоа е според меѓународните конвенции.

Воведена е посебна заштита на работничките заради бременост и родилство. Породилното отсуство и натаму е девет месеци, со тоа што новина е правото на жени кои ги дојат своите деца после девет месеци, да можат два пати во текот на денот да отсуствуваат по еден час поради доење.

Потоа, скратено работно време за родител со хендикепирано дете итн.

Посебна заштита имаат работници кои сеуште не наполниле 18 години. Посебна заштита воведуваме за работници, повозрасните категории на работници.

Тука имаме ставено една аналогија со Законот за осигурување во случај на невработеност. Значи, над 59 години работници и овие законски решенија треба да ги гледаме и тие се компатибилни со Законот за осигурување во случај на невработеност.

Покрај арбитражата за колективни, воведуваме арбитража и за индивидуални спорови.

Новина е уредување на прашаето на организирање на синдикатите и Одборот на работодавачи. Пред се, се уредуваат односи на доброволност на членството на Синдикатот, статусот на Синдикатот, и на Здружението на

работодавачите. Во текот на комисиските расправи имаше недоразбирање зошто тој не го води Судот, туку Министерството за труд и социјална политика, што треба да го води, од едноставна причина што предлагаме плурализам во организирањето на Синдикатот. Во практиката се случува да едни исти лица бидат членови на повеќе синдикати, а тоа расчистување ќе треба да го прави Министерството за труд и социјална политика, каде што ќе има посебно одделение и цела дадотека на податоци, што ќе може потоа и да се врши соодветна регистрација.

Важноста на колективните договори е две години.

Начинот на организирање на синдикатите, имаше дилема дали да биде мнозински или пак тој да биде пропорционален, односно репрезентативен. Ние предлагаме репрезентативност на организирање на Синдикатот и на работодавачите. Препораките од Светска банка беа да тоа биде од 5 до 20%. Ние отидовме на максимум на 20%.

Новина е уредувањето на правото и правилата на штрајк. Настојувавме максимално да ги уредиме правилата при штрајкувањето, од едноставна причина што штрајкот е време каде не се создаваат вредности и сметаме дека треба да ги уредиме односите, да имаме јасни и прецизни регулативи, во кои што со ова законско решение се предлага забрана за штрајкување пред влезовите на фирмите, односно попречување на сопственикот на претпријатието да влезе во претпријатието, како и за време на штрајкот забрането е да се попречуваат работниците кои што сакаат да го обавуваат процесот на производство.

Новина е што работодавачот, заедно со синдикатите треба да се договараат претходно за местото каде што ќе се обавува штрајкот.

Новина во овој дел е и обврската на работодавачот, за време на штрајк да ги плаќа само придонесите, додека пак обврската по основ на плата веќе не стои во законот од едноставна причина што тогаш само се создаваат обврски, а не се создава нова вредност.

Како новина е и правото на исклучување односно така наречен локаут. Ние овој дел го имаме модифицирано и прилагодено на нашите потреби. Во практиката, при штрајкувањето имаме работници кои се исклучиви во своите настојувања и барања, кои го попречуваат процесот на договарање, кои дури се и милитантни. Со ова создаваме можности работодавачот во интерес на преговорите и окончување на штрајкот, работници кои создаваат претпоставки за не можност за преговарање, да бидат тргнати од работниот процес. Предлогот е 50%. Сметам дека тоа е висок цензус. Мислам дека ќе го корегираме во натамошниот временски период.

Самата концепција при изработката на Законот, околу штрајковите е да создадеме услови и претпоставки што е можно повеќе преговарање

меѓу работодавачите и работниците односно Синдикатот, со цел штрајкот да биде онаа крајна инстанца и крајна можност за остварување на одредени права.

Исто така е уреден и економско социјалниот совет, значи социјалното партнерство, како и составот на економско-социјалниот совет.

Понатаму, новини во законот се и правата и обврските на работниците и работодавачот, кои одат на работа во странство, како и новините во делот на инспекцискиот надзор и тоа проширување на ингеренциите на инспекцијата и инспекторатот за труд, пред се во делот на злоупотребите со прекувремената работа, во делот на непријавувањето на работниците, создавање право и можност на Инспекторатот да изрекува казна забрана за вршење на дејност, од 30 дена и евентуално ковертирање на таа забрана во денарска противвредност казна од 150 илјади денари.

Понатаму, воведени се и мандатни казни кои досега Инспекторатот за труд досега не можеше да ги изрекува.

Сакам да напоменам дека во јавноста се создаде еден сосема погрешен впечаток околу изработката на овој закон. Се создадоа многу тензии. Нашиот цел беше законот да го изработиме во една мирна атмосфера, бидејќи овде се уредуваат односите и меѓу работниците и работодавачите, меѓутоа овој закон се однесува и на оние кои не се вработени, како што овој закон создава и односи кои потоа се рефлектираат и по пензионирањето односно работниците кои потоа го завршуваат својот работен век. Значи, опфаќа една многу широка популација во Република Македонија и од тие причини сметаме дека за законот треба да се разговара, навистина, во една мирна и конструктивна атмосфера и да ги создадеме сите претпоставки за аргументирана и стручна расправа.

Се дискутираше дека ќе се намали породилното отсуство, дека ќе се намалат годишните одмори, дека ќе се укине храната и превозот. Повеќе од јасно е дека тоа не е точно. Тоа беа апсолутни шпекулации. Породилното отсуство не може да се намали од едноставна причина што во Република Македонија, институциите, детските градинки, детските јасли не се подготвени да прифатат деца помали од 9 месеци. Тоа е основната причина зошто не можеме ни да помислуваме на такво решение и не треба да се создава погрешен впечаток дека како резултат на нечиј притисок не се одело на вакво решение.

Годишните одмори не можеме да ги намалуваме, како што имаше некои размислувања, на 13 дена, затоа што меѓународните конвенции ги даваат рамките во кои ние можеме да се движиме. Најновите меѓународни конвенции се дека минималниот годишен одмор е 20 дена. Тоа ќе биде имплементирано во втората фаза.

Исто така и за храната и превозот воопшто не се дискутирало и не станало збор дека се предлага

укинување на овие права, надоместоци по однос на храна и превоз.

Одговорно тврдам дека единствено намалување на правата е самно опремноста од 8 на 6 опремноста.

Јас би сакал да кажам дека Министерството за труд и социјална политика, односно Владата е целосно подготвена, сите аргументирани предлози што ќе се дадат при изработката на овој закон да ги имплементираме во законско решение, од едноставна причина што мора да создадеме услови кои со овие законски решенија кои ќе бидат соодветни на економската и социјалната состојба во Република Македонија. Како што претходно напомав овде имаме и работници и работодавачи, но исто така мора да мислиме и на невработените. Точно е дека работникот при договарањето, при склучувањето на договорот со работодавачот е послабата страна. Затоа ние сме тие што треба да ставиме заштитни калузули. Но, во исто време сите тие односи мора добро да ги извагаме, како не би направиле негативни реперкусии врз деловното работење на претпријатијата, а доколку негативни се резултатите од деловните активности на претпријатието, во тој случај, како што знаете нема да има ни плати, нема да има ни профит и ќе има сериозни последици врз стопанството на Република Македонија.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам господине министре.

Господине Краљевски процедурално, повелете.

Чедомир Краљевски: Благодарам претседателе.

Во имато на пратеничката група на Народна партија, барам да се поделат стенографските белешки од одговорот на министерот и по поделувањето на стенографските белешки, еден час пауза за да се разгледаат и проучат стенографските белешки од излагањето на министерот.

Љупчо Јордановски: Тоа ќе биде тешко. Тоа значи утре да почнеме.

Давам пауза до 13,00 часот.

(По паузата седницата продолжи со работа во 13,00 часот).

Повелете господине Иванов имате збор.

Љубисав Иванов-Синго: Другар претседателе, почитуван министре, уважени колеги.

Секогаш кога се носел нов закон за работни односи, или кога се правеле покрупни промени во тој закон и во претходните периоди од 1945 година наваму, тие измени или донесување на нов закон предизвикувале огромен интерес, големи бранувања и дискусии и со право затоа што се работи за животот, егзистенцијата и правата на работниците.

Јас сум сведок на многу донесени закони од оној период. Дури Законот за работни односи едно време имаше и такво име што се викаше

работнички услов. Има тука многу луѓе од тој период, се сеќаваат на таквото нешто искажано.

Следејќи ја расправата во врска со овој закон, право да ви кажам во почетокот бев изненаден од барањата на работодавачите. Во тие беа во толкава мера екстремни и толку беа насочени кон укинувањето на правата на работниците, што со право предизвикуваше загриженост кај секој човек. И тоа некако чудно, се работи за луѓе чии татковци, дедовци итн., низ својот живот се бореле за правата на работниците. Меѓутоа, во еден временски период, во еден историски момент тие израснаа во ајкули на капиталот и од еднаш станаа, така да кажам високи робовладетели. Од друга страна Синдикатот ја играше улогата на претставник на работниците. Не случајно го употребувам овој израз, ја играше улогата и се спротивставуваше на ваквите големи апетити. Владата вешто маневрираше меѓу двете институции. Веројатно во почетокот и Владата најавуваше многу поригорозни мерки во законот за работни односи за да направи значајни отстапки во финалето на законот за работни односи и законот за работни односи да поприми, сепак, прифатливи норми и стандарди, како што личат на една демократска земја.

Многу интересно е едно мое согледување дека ние гледајќи некаде од 60-тите години до 90-тите години, донесувавме закони за работни односи или закони за трудот кои, како што времето одминуваше се повеќе растеа правата на работниците, па имавме една ситуација, еден период кога работниците беа формално акционери во работните организации. Мислам дека тоа беше најзначајниот период на развојот на македонската економија. Формално, ама практично работниците осетија дека тие се и сопственици на производните капацитети, дека доколку тие капацитети се сочуваат, работат рентабилно итн., се обезбедува и нивната иднина. Тоа е периодот кој ние го нарекувавме работничкото самоуправување.

Сега, кога го слушав министерот многу внимателно неговото експозе, рече дека се консултирани, преведени и проучени законите на една хрватска Словенија, Бугарија, Чешка, Словачка итн., лично очекував дека ќе каже и дека фундаменталните постапки во законот за работни односи на поранешна Југославија, исто така, без оглед што е променета сопственоста, без оглед што се напушти еден систем кој беше долготречно во таа Југославија во која ние живеевме, дека тие фундаментални и добри моменти и решенија во тој закон се вградени и послужиле како основа за правење на овој закон. Тоа веројатно не се прави затоа што е фрлена анатема на тој систем, затоа што и се што е добро во тој систем не смее да се потенцира и да се каже. Замислете колку ќе беше добро, а тоа е присутно во многу закони во развиените европски земји, во западните земји, да работниците учествуваат во управните одбори на компаниите. Веројатно некој ќе каже, па тоа не им смета на работодавачите да вградат во

колективните договори или во своите статuti итн., една таква можност и една таква функција. Ке беше добро ако тоа го имавме во овој закон.

Кога министерот ги набројуваше земјите од кои е користено искуството и правени се компаративни анализи, помислив дека тоа ќе го каже и за некои развиерни земји, како што е Германија.

Во уводното излагање е речено дека се користени препораките, директивите на ЕУ итн., но ќе беше добро, многу решенија, поготово од социјалната сфера и во правата на работниците и кога се на работа, и кога не се веќе во работен однос, да беа искористени од една таква економска велесила, како што е Германија.

Јас овој закон, исто така, го сфаќам во функција на развојот на економијата во Македонија, да овозможи законот еден таков непречен развој, да овозможи во работните организации да има ред, дисциплина, да се создаде интерес кон постигнување на ефекти и резултати од работењето и работниците да се осеќаат слободни граѓани, да не може со нив да се манипулира. Тука законот настојува да го реши тоа прашање помеѓу трудот и капиталот, помеѓу работникот и работодавецот, меѓутоа, не доволно успешно.

Многу решенија во законот до крај не се јасни. Многу решенија се половични. Многу решенија ќе се злоупотребат затоа што не се докрај јасни, многу од решенијата ќе се злоупотребуваат во неговата практична примена. Тоа се однесува и на делот кој зборува и за откази, тоа се однесува и на делот кој зборува и за штрајкот, тоа се однесува и на делот кој зборува за платите. Тој дел мора многу прецизно да се разработи.

Во праксата постојат тука големи проблеми, поготово со отказите. Тоа мора таксативно, прецизно и јасно да се искажат, да нема тука можности работодавецот да манипулира со тие откази, но во истовреме да не им се остава место и на судовите да прават свои решенија и свои одлуки кои често пати доаѓаат како резултат на недоволна јаснотија на законот. Законодавецот настојува во тој поглед да искаже одредени норми, но ако тие не бидат јасно, конкретни и точно прецизирани, се создаваат големи проблеми и повторно судовите ќе бидат оптоварени со голем број на предмети.

Во делот на користењето на боловањата, законодавецот вели дека тука ќе се применува законот што ќе се донесе во Министерството за здравство. Јас мислам дека тоа тука мора многу јасно да се прецизира, поготово, имајќи предвид дека здравството се приватизира, дека таму веќе доаѓа до интереси помеѓу субјектите во здравството и субјектите кои се во сферата, таа за која сега зборувам, работодавецот и работникот. Таа проблематика мора доволно да се разработи и во овој закон, а дополнително нека се разработува и во други закони. Тука се и најголемите проблеми. Тука и најмногу се манипулира. Кога човекот е болен, тука не треба да има дилеми. Тој мора да се лекува, тој мора да

ги ужива сите права, на него мора да му биде обезбедена здравствена заштита, негување и тн. Меѓутоа, голем дел на луѓе, овој дел воглавно го користат неработници за крупни злоупотреби. Вие имате случаеви да се земе боловање и кога ќе го најдете некој работи на изградба на куќа, а земал боловање и ако законодавецот го отпушти, тогаш стапуваат на сила судовите и има голем број пресуди во кои работникот повторно се враќа на работа затоа што бил на рекреативна работа. Тоа е пракса, живот кој тоа го покажува.

Исто така, во делот на платите, мораме да бидеме многу јасни и прецизни што е тоа минимална плата, дали тоа ќе се разработува грански со колективните договори, кои и со Уставот а сега и со законот за работни односи добиваат доста значајно место и мислам дека со право, за тука да не се доведуваат работниците во подредена положба, за да не се остава простор за разни злоупотреби на работодавачите.

Прашањето на штрајкот е многу сложено прашање. Прашањето на штрајкот често пати се и злоупотребува и од политички партии. Тој дел мислам дека Министерството за труд попрецизно ќе го разработи. Добро е тоа што се дава поголема можност на договарање, на спречување на штрајкот. Меѓутоа, треба да се направи и брана за политичка злоупотреба на штрајкот. Такви решенија постојат во разни закони. Тоа треба да се внесе и во нашиот закон за работни односи. Јас сега нема да навлегувам во детали, меѓутоа, тоа ќе го доставам во писмена форма до Министерството за труд, голем број мои согледувања кои не треба така да бидат третираны во законот.

Еве, нека не ми биде замерено, законот почива на 67 конвенции од Меѓународниот организационен комитет на трудот, на повелбите на Европскиот совет, директивите на Европската унија, се повикува и на одлуки на Обединетите нации и т.н. и како што рече минситерот за труд особено е посветено големо внимание на дискриминацијата, на половата дискриминација и т.н. Меѓутоа, веќе во законот е присутна таа полоа дискриминација. Дискриминирани се мажите. Разбирам во оној дел каде мајката ќе роди дете, каде има психички и физички трауми, каде што мора да го дои детето, но во делот каде се посвојува дете, родителите мора да имаат ист третман. Како што мајката има третман како да го родила детето, така треба да се овозможи и на мајот да го има истиот третман.

Ми остави впечаток и тоа е добро во законот дека работодавачите не смеат да ги финансираат синдикатите. Тоа е кривична одговорност. Во тој дел треба да се додаде дека не смее ни Владата тоа да го прави, или било која државна институција, а токму затоа синдикатите се во ваква положба затоа што ги корумпира Владата. Не само оваа, туку и другите влади.

Според тоа, мој општ впечаток е дека треба да се донесе еден закон за работни односи, дека ситуацијата е таква и се наоѓаме во таков момент што повеќе Законот кој го имаме од 1993 година и

промените на Законот во овој период до 2003 година не содејствува со правите состојби во државата, а тоа значи дека огромен дел од општествената сопственост е претворена во приватна сопственост, огромен дел од општествената сопственост е претворена во државна сопственост затоа е потребен еден модерен закон, но прилагоден и со стандарди кои одговараат на стандардите на нашиот развој, на нашата состојба, на нашата ситуација затоа што тој закон треба практично да биде прилагоден на таа состојба, а таа состојба денеска е многу драматична. Ние имаме застрашувачки долго време висока стапка на невработеност која достигна ниво од 38%. Ние имаме планска ликвидација на земјоделието, ние имаме ситуација кога се празнат селата, кога младите луѓе ни одат во странство, имаме непрекинатата стагнација еве 15 години, имаме ситуација кога имаме преку 400 илјади невработени, имаме ситуација кога е изменета структурата на населението. Од една страна имаме една елита, некои велат дека е 10% од населението која практично во голема мера сега со законот ја заштитуваме или даваме големо овластување и права, а од друга страна имаме мал број на вработени во сверата на производството затоа што тој дел кој се бави со производство директно каде се создава материјалното благо е правата работничка класа. Законодавецот дефинира кој е работник, тука ги става чиновниците, администрацијата, службениците и вработените во јавните претпријатија, здруженија и со право тоа го прави, и тие се работници, меѓутоа, сега имаме ситуација на права работничка класа сведена на минимум која дури не може да ги остварува своите права и по овој закон што го имаме нема редовни лични доходи, не може да ги плаќа придонесите и овие казни мерки кои се предвидуваат, морам да кажам дека во законот се штити потполно државата, не се штитат работниците. Во оној дел каде е предвидено да се одзема дејноста на работната организација, тоа е катастрофална работа која може да предизвика многу последици. Имаме инспектори кои многу не размислуваат само ако во рок од еден месец не ги плати придонесите, замислете некој да не работи месец, два или три, тој оди во стечај, тие работници одат на улица.

Затоа треба да се размисли законот не смее да ја влоши ситуацијата, да ја усложни ситуацијата во економијата. Економијата со ред мерки мора да се дигне, да ја ставиме во функција на модернизација, на развој, на оспособување да може рентабилно да функционира, да создава профити. Инаку, со ваквите мерки ќе ја доведеме државата во уште посложена и потешка состојба. 50% од вработените се практично во организации кои денеска се среќаваат со вакви крупни проблеми. Тие организации мора да се оспособат да работат успешно, но да работат успешно мора да се спроведат економски реформи, мора да започне процесот на развој, во спротивно со вакви мерки ние, наместо да отвориме фронт на

вработување, да отвориме фронт на развој на економијата во државата, ние со ваквите мерки ќе ги забавиме тие процеси, ќе ги усложниме тие состојби во државата.

На крајот морам да изразам едно задоволство до Министерството за труд и социјална политика што вложило напори да изготви еден ваков закон, посебно што изнајде сили за многу прашања кои беа од особен интерес во јавноста како што е породилното отсуство, како што е заштитата на мајката, жената, како што се напорите делумно да се уредат прашањата со отказот, со засновање на работен однос помеѓу работникот и работодавецот, во областа на штрајкот и т.н., сепак тоа се напори кои ги направи Министерството, но во исто време треба да ги земе во предвид сите наши укажувања писмени или усмени или вака на говорница, да ги вгради во овој закон и да овозможи на тој начин да се случуваат правата веќе стекнати со векови кои, како времето одминуваало, се се поголеми кај работниците, меѓутоа, и обврските.

Во светот е јагма за добри работници, за способни работници, тоа треба и ние да го овозможиме кај нас и во онаа држава во која живеевме и со оние закони беа санкционирани неработниците, а силно подржувани оние кои создаваа, кои градеа, кои покажуваа висока свест и т.н.

Мислам дека овој правец ако се догради овој закон има квалитетна примена, овој наш македонски народ е стар народ, тој е умен народ, тој секогаш ги прифаќал проектите кои носат ефекти, кои даваат резултати, а секогаш ги игнорирале и незаживеале проектите кои практично на народот му нанесувале големи последици. Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам господине Иванов.

Би ги замолил пратениците ако веќе не смеам да пуштам музика во Парламентот, не го компензирајте тоа со музика од мобилните телефони.

Господине Иванов имате реплика, а поздравите може за после да ги одложите. Седнете на своето место и слушнете ја репликата.

Господинот Јордан Михајловски има реплика.

Повелете три минути.

Јордан Михајловски: Една кратка реплика на мојот комшија, ние така се оловуваме. Во меѓувреме ми се јавија од Кратово некои пријатели сакаат да ме известат дека е добро што колегата Синго се залага за овој закон да заживее, се согласуваат со тоа дека реалноста е мачна во Македонија, дека ни е потребен нов закон. Не навлегуваат во тоа, во неговата теорија како овој закон ќе ја подобрува економската состојба во Македонија, меѓутоа, мислат дека не треба да се употребуваат два аршина еден за атарот Кратово, а другиот аршин за пошироката територија на Македонија. Што сакам да кажам? Она што ми беше кажано, она за што тој се

залагаше делот за платите да биде прецизно дефиниран во законот, тие инсистираат да биде прецизно дефиниран и во Кратово во фирмата блиска до него, а тоа е работниците понатаму да не добиваат 30% средства во пари, а другото да го добиваат во храна и бонови.

Ете, толку е залагањето, сметам дека нема потреба од контра реплика, ова е добронамерно укажување оти мене ми беше пренесено. Со тоа сакам да кажам дека сите треба да се залагаме законот навистина да заживее или законот нависитна да направи баланс помеѓу работодавците и интересите пред се во интерес на интересот на работниците, бидејќи ние и понатаму сепак, за жал, сме социјална држава.

Љупчо Јордановски: За контра реплика вие не можете да одлучите, затоа ќе одлучи господинот Иванов.

Повелете господине Иванов имате една минута контра реплика.

Љубисав Иванов-Синго: Благодарам претседателе. Ова ми изгледа многу примитивно од Кратово ми се јавија како да човекот седи на централа, значи многу индикативно, многу тенденциозно, многу нечесно, многу нељудско. Овде не се зборува за закон за Кратово, туку се зборува за закон за Македонија. Плус тоа не е убаво да се изнесуваат лаги и неvistини.

Видете, компанијата "Силекс" опстои и во Кратово и во Македонија, не пропадна ни една фабрика, а од каде доаѓа пратеникот да го прашам кај се фабриките што сите ги затвори како и рудниците? Не е чесно вакви неубави работи. Тоа е многу тенденциозна и подла работа.

Љупчо Јордановски: Повелете господине Бислимовски.

Ристо Бислимовски: Благодарам претседателе, почитувани пратеници, почитуван министре. Јас ќе се осврнам кон Предлогот за донесување закон за работните односи, иако во голема мера претходниот дискусант господинот Иванов изнесе доста работи со кои и јас се согласувам кои беа поврзани со Предлогот за донесување на закон.

Постојниот закон за работните односи иако повеќе пати изменуван, дополнуван, исправан и усогласуван со новите односи, сепак во повеќе делови и одредби е надживеан и прашање е дали се совпаѓаше со правната поставеност или поточно со потребите на самите работници, работодавачите, синдикатите, па и државата во целина. Од тие причини добро е што Министерството за труд и социјална политика пријде кон изготвување, а Владата на Република Македонија усвои Предлог за донесување нов Закон за работните односи. Можеби ова требаше да се направи порано, но добро е и сега отколку во некоја подалечна иднина.

Уште во почетокот сакам да напоменам дека Република Македонија има голема потреба од донесување нов закон за работните односи и во случајов според моите сваќања мислам дека се работи за добар Предлог-текст. Оваа оценка

треба да се свати како глобална, затоа што во расправата по него и во натамошните фази на донесување може да се очекува и подобрување на текстот.

Ваквата позитивна оценка произлегува од следното:

Досегашниот закон за работните односи донесен пред околу 12 години и потоа над десет пати изменуван и дополнуван, иако работниот однос го третираше како договорен однос, ја почитуваше и можноста за одредени влијанија на за мене непрецизираниот јавен интерес во овој случај и преку разни форми на општествен надзор овој договорен однос го правеше некомпатибилен и неспојлив со односите кои преовладуваат во пазарното стопанство, како што се востанови во Република Македонија и систем кој се карактеризира со динамичност и ефикасност. Досегашните решенија помалку мотивираат и помалку стимулираат формирање и почитување на правилото за квалитетно и ефикасно извршување на работните задачи и веројатно поради тоа дел од работодавците по некој пат се одлучуваат за одредени недозволен работи како што се некои забележани случаи за работа на црно, неплаќање придонеси и други недозволен работи.

Поради тоа добра е појдовната основа според која работниот однос се дефинира како индивидуален договорен однос. Всушност тоа претставува основното право или столб врз чија основа се доградуваат сите елементи за комплетно уредување на работните односи во нашата држава, односно тоа значи дека секоја од страните е должна да ги исполнува договорените и пропишани права, обврски и одговорности.

При ова посебно сакам да подвлечам дека се создаваат услови во кои до израз ќе дојдат позитивни работи и преку кои ќе се наметне сваќањето односно разликата помеѓу совесните и несовесните работодавци, како и добрите и лошите работници.

Но, доколку останам на досегашните тези кои се разбира произлегуваат од предложениот текст без да ги споменам и другите решенија од Предлогот, може погрешно да се свати дека работниот однос е уреден со договор за вработување е нерамноправен, суров, па дури некој пат и нехуман и заради тоа да се извлече погрешна оценка дека овој закон е лош и некомплетен, особено наспроти уставните определби за економски и социјални права со кои се гарантира и правото на сопственост, право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работа, право на плата, право на синдикално организирање, право на штрајк и тн. Заради тоа ќе споменам дека за комплетно уредување на работните односи во Предлогот се предвидуваат и многу други прашања како што се: забрана на дискриминација, вознемирување и полово вознемирување, надомест на штета за дискриминација, ограничување на слободата на договорните страни, дефинирање и прецизирање

на договорот за вработување, права и обврски на работодавачите и работниците, менаџерските договори, отказ и отказни рокови, приправници и пробна работа, плата и надоместоци, работно време, годишни одмори, платено и неплатено отсуство, дисциплинска одговорност, надомест на штета, посебна заштита на работници, особено оние под 18 години, заштита на инвалиди, заштита на мајките родилки и родителите на малите деца, синдикати и здруженија на работодавачи, колективни договори, штрајк, економско-социјалниот совет, работничка книшка, инспекциски надзор, казнени одредби и тн.

Почитувани пратеници, ова го изнесов за да потврдам дека Предлогот за донесување на закон за работните односи е комплетен и заокружен систем. И ако на почетокот констатирав дека Република Македонија има голема потреба од донесување на нов закон за работните односи и поаѓајќи од досега изнесеното, сега останува да ја изразам позитивната определба за потребата од донесување на овој закон.

Покрај тоа, очигледно е настојувањето на предлагачот за усогласување на сферата на работните односи и изградување на многу правила и стандарди кои произлегуваат од меѓународни инструменти утврдени во повеќе повелби, препораки, конвенции и директиви и други акти што ние сме ги ратификувале и што се донесени во Советот на Европа. Меѓународната организација на трудот и други институции. Тоа значи уште една потврда дека со Предлогот се уредуваат работни односи како што тоа се прави во поразвиениот свет од нас.

Имав можност да ги видам забелешките од Сојузот на синдикатите на Македонија кон текстот од Предлогот. Еден дел од нив се прифатливи без оглед дали имаат суштинско значење, или значат само подобрување на текстот. Се надевам дека предлагачот до следната фаза од постапката за донесување на овој закон ќе има разбирање и дел од нив да ги вгради во Предлог-законот. Исто така, очекувам дека предлагачот ќе се обиде и ќе направи напор некои одредби од текстот да ги поправи и да ги направи почитливи и појасни со што би се обезбедила подоследната примена на Законот. А моите конкретни забелешки кои во најголем дел немаат суштинско значење до следната фаза на соодветен начин ќе им ги доставам на претставниците, односно повереникот на Владата на Република Македонија.

Љупчо Јордановски: Има збор господинот Блаже Стојаноски.

Блаже Стојаноски: Почитуван претседателе, почитуван министер, почитувани колеги пратеници, денес разговараме за регулирање, односно за донесување на еден закон кој што во најголем дел фактички е еден устав кој што треба да ги регулира односите во сферата на трудот, начинот на кој што се регулирани и како функционираат односите во сферата на капиталот имавме прилика повеќе пати да го

дискутираме и се надевам дека таа можност ќе ја имаме и понатаму. А во досегашниот период од работата на овој Парламент претежно се занимававме со рестриктивни закони кои што беа во сферата на социјалната политика, односно во сферата на намалување на учеството на државата со финансиски средства за оние лица кои што по разни основи имаат право да користат вакви видови на помош. Меѓутоа, фактот што денес зборуваме за Законот за работни односи во прва фаза, тоа е добро, тоа би го поздравил пред се, затоа што тоа значи дека Владата ги нема затворено сите врати во смисла на разговори понатаму и со Синдикатот и со работодавачите, меѓутоа кога сте на аргументите и искуствата кои што ќе произлезат од нашите дискусии на оваа седница за да може во втората фаза, односно во Предлог-законот за работни односи кој што треба да се најде во текот на ова лето, се надевам, во собраниска процедура да добиеме финален текст на Законот кој што ќе значи вистинско регулирање на односите во сферата на трудот. Меѓутоа, да не должам многу во мојот вовед, сметам дека основната поента која што треба да се постигне со овој закон е почитувањето на одредбите како што се наведува и во самото образложение на причините за донесување на овој закон со Европската повелба за заштита на човековите права и фундаментални слободи каде што е наведено дека се забранува присилна и задолжителна работа, потоа која го признава правото на секој поединец за здружување, вклучувајќи го и правото да формира и да им се приклучи на синдикатот за заштита на неговите права и интереси. Понатаму, во решенијата утврдени во овој закон треба да стојат и решенијата кои што ги наведува и самиот предлагач, а кои што се утврдени во Европската социјална повелба и тоа: правото на добри услови за работа, правото на безбедни и сигурни работни услови, правото на сите за фер надоместок доволен за пристоен стандард на живот за нив и за членовите на нивните семејства, право на еднакви можности и еднаков третман во поглед на прашањата поврзани со вработувањето и занимањето без дискриминација по основ на половоа припадност, правото да биде информиран и консултиран работникот, правото на заштита во случај на раскинување на работниот однос, правото на работниците за заштита на нивните барања во случај на инсолвентност на нивниот работодавач и право на достоинство на работа. Значи, покрај сите овие права кои што ги наведов има еден огромен број на конвенции и препораки и декларации кои што треба да се почитуваат при донесувањето на овој закон. Меѓутоа, основата и во самото образложение министерот кажа дека постојниот Закон за работни односи кој што беше донесен во 1993 година бил донесен во услови кога во Република Македонија доминантна била општествената сопственост и како таква, значи во такви услови тој закон имал решенија кои што неможеле, или не создавале услови за адекватно

регулирање на односите во сферата помеѓу трудот и капиталот. Значи, прашањето кое што овде го поставувам е, кои се реалните, конкретните причини кои што доведоа до новите, како што самиот министер наведе, 40 новини во овој закон во однос на претходниот закон за работни односи. Кои беа тие недоследности во праксата кои што докажаа дека тие одредби на стариот закон за работни односи беа такви што создаваа проблеми во функционирањето и на македонската економија, меѓутоа и во поглед на заштитата на правата на трудот, односно на работниците. Овде пред се јас би сакал да истакнам една основна ситуација која што треба да биде присутна и во Република Македонија како што е присутна и во сите развиени демократски држави, а тоа е постоењето на силен синдикат, односно постоењето на можност работниците преку синдикатот да можат да ги остваруваат, односно да ги заштитуваат своите права, И од друга страна гаранциите за почитувањето на законите кои што ги носи законодавецот, односно ги носи власта во соодветната држава, во конкретниот случај во Република Македонија на начин како што го знаеме, а тоа е по предлог на извршната власт, на Владата, тука се гласа во ова Собрание. Значи, што направи во досегашниот период Синдикатот, дали досегашната форма на организирање на Синдикатот беше таква што тоа покажа слабости и недоследности во однос на заштитата на правата на работниците и дали со тоа се признава дека досегашниот Синдикат не ги остварил своите функции кои што произлегуваат од неговата основна активност. Дали тоа го покажува Владата со тоа што вели дека од досегашниот начин на синдикално организирање се преминува на репрезентативен пристап во синдикалното организирање, а тоа значи дека наместо еден Синдикат, ќе имаме повеќе синдикати со одреден услов кој што се однесува на процентот на работници кои што ќе членуваат во одреден Синдикат, односно одреден правен субјект и тоа тој процент изнесува 20% како што беше и наведено. Значи, факт е дека во претходниве 15, односно 12 години од донесувањето на претходниот закон ако се смета, македонскиот Синдикат се покажа дека е немоќен да се справи со силата на извршната и моќта на извршната власт во контекст на заштитата на правата на вработените и да претставува вистински партнер кој што ќе ги застапува интересите на вработените во Република Македонија. Бидејќи тоа е така, треба да има повеќе синдикати и на тој начин секој синдикат посебно треба да ги застапува интересите на оние вработени кои што членуваат во него. Дали тоа ќе биде подобро решение за заштита на правата на вработените, на работниците, или напротив, ќе доведе до една конфузија во таа заштита, тоа ќе го покаже времето. Сметам дека во Република Македонија ако еден синдикат од таков обем како што е синдикатот на работниците

Љупчо Јордановски: Господине Стојаноски, да не планирате да се кандидирате за претседател на Синдикатот? Ве молам, зборувајте за Законот за работни односи. Синдикатот е можеби еден партнер. На друго место можете да го анализирате Синдикатот. Ве молам, зборувајте за Законот.

Блаже Стојаноски: Господине Јордановски, овде вие сте претседавач на ова Собрание и сметам дека сите ние како пратеници имаме право да дискутираме по однос на решенијата во Законот кои што се однесуваат на можностите за синдикално организирање на работниците во Република Македонија. Не бегам од темата, се држам буквално до одредбите кои што ги предлага Владата на Република Македонија во овој Закон за работни односи. Затоа ќе ве молам, на крајот можете во реплика да ми ги дадете вашите согледувања на мојата дискусија. А ако не го прочитал претседателот Законот, тогаш тоа е негов проблем, не е мој проблем.

Меѓутоа, независно од тоа сакам да искажам едно размислување кое што се однесува на начинот, или организирањето на работниците кое што ќе претставува вистинска заштита на нивните права. И од друга страна на заштита на правата на работодавачите исто така, значи организирањето на работодавачите како претставници на капиталот и на тој начин да се воспостави навистина еден однос кој што ќе значи почитување на правата на работниците од една страна и од друга страна не нарушување на деловната активност на фирмата и што подобро нејзино профатибилно работење. Значи, почитување на правата и на едните и на правата и на другите. Основната работа која што треба да биде дефинирана со овој закон за да може да зборуваме за почитување на правата на работниците, затоа што сега ние зборуваме за Законот за работни односи, тоа е почитување на основните потреби на работникот, односно на Европската социјална повелба која што вели дека работникот има право на безбедни и сигурни работни услови и на фер надоместок, значи доволен за пристоеен стандард на живот за нив и за членовите на нивните семејства. Значи, ако Владата се повикува на Европската социјална повелба при предлагањето на овој закон, тогаш почитувањето на оваа Повелба значи утврдување на најниската плата во овој закон, затоа што само на тој начин трудот може да има своја вредност која што ќе значи почитување на основните социјални услови, egzистенцијални услови на работникот и на неговото семејство. Ако не е тоа така, тогаш ние не можеме да зборуваме за заштита на правата на работниците. Без утврдена минимална плата нема заштита на правата на работниците. Заштитата се однесува на процедурите, заштитата се однесува на начинот на опуштање, односно на раскинување на договорот за работа, а не за вработување како што е наведено во овој закон, а не на она што претставува суштина на потребата на работникот да оди на работа, а тоа е добивањето на плата.

Ако тоа се остава така нерегулирано, односно на дополнително регулирање вон колективните договори кои што треба да се склучат помеѓу работодавачите и работниците, а од друга страна пак имаме создавање на нови синдикати кои што ќе бидат бројни, затоа што во еден правен субјект во една компанија ако може 20% од вработените да бидат членови на еден синдикат, значи во една иста фирма можат да функционираат и пет синдикати. И ако тоа се проектира на ниво на Република Македонија, тоа може да биде еден голем број на синдикални организации кои што треба сите заедно да ги усогласат своите барања и прво да се натпреваруваат меѓу себе кој е легитимниот претставник за да разговараат со Владата и со работодавачите за утврдување на најниската плата на работникот. Значи, со едно вакво решение, сметам дека само се проблематизира можноста, се усложнува можноста за утврдување на најниската плата на работниците и фактички се овозможува пролонгирање во недоглед на една ситуација во која што нема да постои дефинирање на најниската плата.

Сметам дека дискриминацијата, односно забраната за дискриминација која што е утврдена во поголем број на членови на овој закон, а произлегува од голем број на меѓународни конвенции и препораки кои што ги имаме добиено и од Советот на Европа и од Меѓународната организација на трудот и од други меѓународни организации и владини и невладини, сметам дека е добра работа и дека тоа претставува една основа која што треба да ја има овој Закон за работни односи, затоа што секако ова значи заштита на оние кои што по разни основи не можат до крај да бидат заштитени на друг начин, освен со децидно регулирање на нивната заштита во овој закон за работни односи.

Договорот за вработување, тоа е една ситуација во која што сметам дека Владата ..

Љупчо Јордановски: Господине Стојаноски, јас би сакал сега практично да демонстрирам како се штитат правата на работниците и вие вработените во секој закон постои право на пауза. Дискусијата ќе ја продолжите по паузата.

Објавувам пауза до 15,00 часот.

(Пауза од 14,00 часот)

(По паузата седницата продолжи со работа во 15,00 часот)

Слободан Најдовски: Продолжуваме со работа.

Продолжува со дискусијата пратеникот Блаже Стојаноски.

Повелете господине Стојановски.

Блаже Стојаноски: Благодарам господине потпретседателе.

Значи дојдовме до договорот за вработување како што се вели во овој закон за кој што јас сметам дека е неадекватен термин, како термин и треба да гласи: "договор за работа", затоа што овој договор не претставува договор во облигациона

смисла. Значи договор во кој што меѓусебните права и обврски се дефинираат како израз на волјата на договорните страни, туку напротив тој претставува еден краен чекор, краен акт во еден процес кој што почнува од донесувањето на одлука за потребата од огласување на работници па преку огласот, преку пријавувањето на заинтересираните кандидати до изборот од заинтересираните кандидати. На тој начин договорот за работа, а не за вработување фактички претставува еден основ за засновање на работниот однос на работникот односно за отпочнување со работа.

Меѓутоа фактот што договорите за работа се сведени на условите кои што ги поставуваат работодавачите затоа што во услови кога во Република Македонија имаме 400 илјади невработени лица, кога секој од нив бара работа, дури и оние кои што одат на работа сакаат да најдат подобра работа или не земаат плата по неколку месеци или пак не им се исплатени придонесите или се соочуваат со други проблеми во текот на работниот однос, значи во такви услови буквално во Република Македонија не можеме да зборуваме за пазар на работна сила како што тоа би требало да претставува во вистинска смисла на зборот, туку може да зборуваме за однос помеѓу работодавачите кои што во Република Македонија се помалку затоа што голем дел од нив отидоа во стечај или престанаа да постојат по различни основи, а за разлика од бројот на невработените па и вработените кои што бараат работа и кои што се условени да ги прифатат или да не ги прифатат условите кои што им ги дава работодавачот.

Значи, во таква ситуација не може да зборуваме за работникот, за идниот работник како фактор кој што може да има влијание врз утврдувањето на условите кои што се дефинираат по договорот за работа и заради тоа сметам дека со овој закон треба да се гарантираат правата на работникот кои што треба да бидат застапени или утврдени во договорот за работа и на тој начин да се оневозможи работодавачот од работникот да бара и онакво нешто навистина не претставува почитување на достоинството на работник. Впрочем тоа се и одредбите за недискриминација кои што се однесуваат по основ на пол, раса, политичко убедување, за разлика од некои други времиња кога имавме случаи пред неколку година, две, три кога имавме случаи на масовни отпуштања од работа, меѓутоа не заради тоа што тоа претставуваше подобрување на работењето на претпријатијата, на јавните установи, на јавните претпријатија, туку тоа претставуваше пред се отпуштање од работа заради тоа што некој сметаше дека тие не требало да бидат вработени во период во кој што беа вработени и дека имаат политичка припадност каква што не е потребно да имаат за да можат да бидат вработени во тие претпријатија и институции. Значи, недискриминацијата се однесува не само на вработувањето, туку и на отпуштањето од работа, како и на користењето на правата за

време на траењето на вработеното лице кое што го има остварено тоа право.

Понатаму, факт е дека слично како што договорот за работа претставува финален чин на процесот на вработување се појавува и една некоегзистентност во самиот закон. Впрочем, во членот 22 од овој закон, а и самиот предлагач на законот признава дека терминот "договор за вработување" е несоодветен, па така во став 1 точка 4 зборува за обезбедување на работник од страна на самиот работодавач без огласување, со склучување договор за работа. Значи, како термин, како поим, договорот за работа веќе е застапен во Законот за работни односи, кој што ни е доставен како предлог и во таа смисла сметам дека треба да се размисли за терминологијата воедначување како договор за работа во контекст на сите други одредби од овој закон.

Меѓутоа кога зборуваме за договорот за работа не би било целосно согледувањето на проблемите кои што произлегуваат од него ако не зборуваме за престанокот на договорот за работа односно не можам да зборувам за раскинување, затоа што раскинување на овој договор може да се прифати само под услови кои што се утврдени и кои што треба да бидат реализирани согласно Законот за работни односи. Тоа навистина е една чудна ситуација. Фактички овде би сакал да искажам дека немоќта на Синдикатот реално да ги заштити правата на работниците се гледа преку одредбите кои се однесуваат на отказот кој што треба да го даде работодавецот на работник.

Имено, за отказ се потребни девет фази. Значи ако некој направи кражба или повреда на средствата за работа или направи друг проблем, не иде на работа, за да може работодавецот да го отстрани од работа односно да дојде до престанок на договор за работа треба да направи девет фази. Тоа почнува од членот 65 каде што се зборува за дозволеноста на отказот каде што дефинитивно стои дека работникот без образложение во секој момент може да го откаже договорот за вработување, а од друга страна работодавачот може да го откаже договорот за вработување, тоа е добро, ако опстојува основана причина за редовен отказ. Тоа е во ред, меѓутоа што се основани причини, затоа што она што е основано за работодавачот не е секогаш основано за работникот или за оној кој што треба да одлучува по однос на судската процедура за враќање на работа, кое што впрочем при секој отказ се случува.

Понатаму, работодавачот треба да му даде писмено предупредување на работникот дека правел проблеми, дека тој треба да се поправи во своето однесување, затоа што можеби тоа ќе доведе до престанок на работниот однос. Откако ќе му го даде тоа писмено предупредување треба да го известат Синдикатот. Веднаш се поставува прашањето кој Синдикат. Согласно овој закон имаме можност, како што рековме и пред малку теоретска, во еден правен субјект да имаме пет синдикати. Значи, тоа би требало да се однесува

на Синдикатот чиј член е лицето на кое се поднесува писменото предупредување.

Потоа треба да се чека осум дена за одговор од страна на Синдикатот. Исто така после сите овие активности стои обврска на работодавачот да го задржи на работа работникот 30 дена независно што има направено. Исто така за траењето на ова задржување на работа има обврска да му исплати половина плата до завршувањето на арбитражата. Значи, треба да има арбитража, мировен совет или суд, без вклучување на редовниот суд да доведе до решавање на спорот помеѓу работодавачот и работникот, а за целиот овој период работните активности на работникот се навистина нејасни. Потоа уште осум дека треба да поминат откако ќе се истакне на таблата на компанијата отказот на работникот односно врачувањето на отказот на работникот.

Значи, целата оваа процедура, постапка многу е оптоварена со формализам, со многу рокови, со писмена достава, со работи кои што навистина ја усложнуваат постапката за давање на отказ на работникот и на тој начин ги одвраќаат работодавачите да примаат работници на неопределено време. Ова ќе доведе до една ситуација во која што сите идни вработувања евентуални во Република Македонија ќе бидат сведени само на вработување на што пократко работно време односно временски определени вработувања затоа што ни еден работодавач нема да сака да се занимава со цели процедури кои што значат долг рок, значат проблеми, значат одземање на време, на труд, на внимание наместо во контекст на деловната активност на фирмата, во контекст на вакви поединечни случаи кои што на крајот можат во процесот на судската постапка да завршат со враќање на работникот на работа и со големи трошоци кои што треба да се платат, затоа што со прекршување на процедурата фактички значи незаконски се направил отказот и заради тоа треба да му се исплатат сите неисплатени плати, придонеси и сето она што следува за времето додека траела таа судска постапка, а во Република Македонија тоа сигурно не е мал временски период.

Значи, за да се надминат овие работи од практични причини, независно што законот предвидува ваков начин на престанок на договор за работа голем дел, односно буквално јас сум сигурен сите работодавачи ќе ги вработуваат идните вработени на определено време.

Кога зборуваме за определено време определбата на овој закон за зголемување на годините во кои што може да трае работниот однос на определено време, 4 години, сигурно е добро затоа што на тој начин се пролонгира времето кое што се смета за одредено време затоа што четири години сепак не е мал временски период, меѓутоа се олеснува една ситуација во која што пред се работодавачот е сигурен дека може да очекува максимален ангажман од страна на работникот, а од друга страна иако се работи за определено време

предвремениот престанок на договор за работа склучен на определено време сепак ќе мора да биде реализиран согласно одредбите за отказ, за престанок на договорот за работа затоа што ако не е истечено времето за кое што тој е склучен фактички пак треба да се доведе до престанок на договорот за работа и на тој начин да се реализира целата процедура за која што зборував пред малку. Што значи тоа? Тоа значи дека и овој дел кој што се однесува на вработувањето на определено време на четири години законот нема да биде употребуван во праксата, туку тоа ќе биде пред се во еден помал временски период, најверојатно од едно до две години, можеби и три, меѓутоа одредбите кои што значат големо олеснување за работодавачот, а кои што се однесуваат на пробната работа и на волонтерската работа ќе бидат исклучително многу употребувани, а тие се однесуваат на вработување до шест месеци во кој што период работникот волонтер или работникот кој што се наоѓа на пробна работа ќе може максимално да ги остварува сите права кои што ги остваруваат и останатите вработени, вклучувајќи го и правото на плата и правото на придонеси од плати, што значи работодавачите на овој начин ќе можат, посебно зборувам за помалку сложени работи да земат на работа шест месеци еден работник како пробна работа, потоа да го отпуштат од работа без никаков проблем и да земат друг работник итн, итн. Значи, времетраењето на овој работен однос на определено време и на неопределено време договорите за работа што ќе се склучуваат ќе се склучуваат со работници кои што навистина се од поголемо значење за компаниите кои што ги вработуваат.

Значи, тргнувајќи од основната определба за целите кои што треба да се постигнат со овој закон, а тоа е пред се подобрувањето на условите за економска активност во Република Македонија, заштитата на правата на сите страни односно на интересите на сите страни, а тоа е и на страната на работодавачите и на страната на работниците и на страната на Владата од трета страна, кој што е носител и на економската и на социјалната политика во државата секако треба да води сметка и за прашањето на Буџетот во Република Македонија треба да се дефинира на еден многу поедноставен начин на кој што многу децидно јасно и гласно ќе бидат дефинирани правата на работниците и правата кои што произлегуваат за време на нивната ангажираност во компаниите каде што ќе работат.

Овде сакам да спомнам и за менаџерскиот договор.

Менаџерскиот договор како договор е предвиден според Законот за трговски друштва. Фактички со тој договор се склучува договор помеѓу органот на управување на компанијата со менаџерот за извршување на менаџерски работи во фирмата. Во сите случаи менаџерите фактички се претставници на работодавачите. Сведувањето на менаџерскиот договор како договор за работа

односно како работен однос, како што досега беше пракса, сметам дека апсолутно не држи место, туку тоа треба да биде на начин да биде оставено онака како што е регулирано во Законот за трговски друштва, меѓутоа да биде регулирано и во статутот на компаниите, затоа што статутот на компаниите треба да биде тој акт од каде што ќе произлегуваат меѓусебните права и обврски помеѓу органите на управување и менаџерите кои ги склучуваат тие менаџерски договори меѓу себе. Значи, овде апсолутно не му е место на менаџерските договори и сведувањето на менаџерските договори на договори за работа. Тоа фактички ќе значи само девалвирање на Законот за трговски друштва и воопшто на позицијата на менаџери во Република Македонија затоа што нивниот однос во фирмите е многу различен од односот кој што го имаат работниците со органите на управување и со раководните органи во тие фирми.

Во однос на штрајковите, имаме едно големо искуство во Република Македонија. Еден многу долг период се вклучуваат единствено штрајкови кои што обично се последица на затворање на фирми односно се случуваат тогаш кога ситуацијата ќе биде толку тешка да не може веќе да се издржува, се преминува нивото на издржливост на работниците во тие фирми кои што се наоѓаат пред стечај или пред затварање, или пак кога тие штрајкови значат потреба за промена на органите на управување, на лицата во тие органи на управување заради остварување на некакви политички, бизнис или не знам какви други цели.

Во оваа ситуација, во ситуација, ние и досега имавме Закон за штрајк каде што е утврдено на кој начин може да се оди на штрајк и што може да произлезе од штрајкувањето решенијата кои што се нудат во овој закон за штрајкот не значат ништо друго туку признавање на една ситуација дека штрајковите обично настануваат не кога треба да се подобрат правата на работниците, туку само тогаш кога не им се исплаќаат платата, придонесите, или некои други надоместоци на работниците. Многу ретко имаме случај во Република Македонија да имаме штрајкови кои што ќе се однесуваат на пример за безбедноста на работниците на работното место и почитувањето на прописите кои се однесуваат на сигурноста и безбедноста на работникот. Или некои други права кои што треба да ги унапредат работниците, а кои што ќе значат подобрување на нивната состојба во компанијата. Тоа е пред се резултат на недоволната организираност на работниците, на неактивноста на синдикатите по поодделните компании и на притисокој кој што го трпат работниците од страна на работодавачите со уцени, затоа што во Република Македонија зачувувањето на работно место е прашање да се биде или не односно прашање на опстанок, затоа што престанокот или напуштањето на работното место, или отпуштањето од работа дефинитивно значи невозможност за егзистенција, затоа што и на надоместоците што се даваат од Агенцијата за

вработување и Заводот за социјални грижи навистина не можат да преставуваат доволно средства за обезбедување минимална egzистенција на оние што остануваат без работа.

Во таква ситуација, верувајте, дека нарушувањето на работењето на фирмите од една страна и однесувањето на работодавачите во тие фирми од друга страна дефинитивно претставуваат удар и врз социјалните фондови на Република Македонија, со тоа што нарушувањето на работењето на фирмите фактички оневозможува прилив на средства во Буџетот на Република Македонија, а од друга страна доаѓањето на се поголем број на луѓе отпуштени работници како корисници на овие фондови, значи и зголемена потрошувачка на буџетски средства за овие намени.

Затоа, сметам дека одредбата во овој закон која се однесува на тоа дека за време на штрајкот на работниците не им следува плата, туку само им следува придонеси од плата не е добра, од причина што штрајкувањето ако се одвива на начин кој што го предвидува Законот за штрајк и кој што е регулиран со овој закон вака како што е регулиран, без нарушување на процесот на работа со можност за арбитража, со можност на работодавецот да ги отстрани оние кои го попречуваат процесот на преговарање, навистина, не може да значи нужност по тоа да не им се исплаќа и плата на оние кои што штрајкуваат. Од друга страна тоа треба да се лимитира временски, затоа што притисокот односно штрајкот не може да трае 5,6 месеци или една година, тоа мора да биде временски ограничено, затоа што една компанија штетите што ги претрпува со штрајкот навистина се огромни и едномесечно неработење многу значи или проблемите кои што настануваат со одвивањето на штрајкот значи голем удар за таа компанија и доволен притисок за надминување на проблемите, кои што биле причина за отпочнување на штрајкот. Значи, предлогот е од одреден временски период да се лимитира одвивањето на штрајкот кој што ќе значи давање и на плата и на придонеси на вработените кои штрајкуваат, а од друга страна доколку тој штрајк ќе продолжи повеќе од тој период, тогаш веќе може да се сведе и на исплата само на придонеси за оние кои штрајкуваат.

Интересна работа во овој закон е тоа што кога отпочна јавната дискусија или во јавноста дебатата околу донесувањето на овој закон, околу решенијата кои што треба да произлезат од овој закон, тогаш се појавија информации во медиумите каде што министерот беше исклучително многу напаѓан заради рестриktivноста на овој закон во однос на правата на работниците.

Од друга страна зборуваме за потребата на сигурност на капиталот во Република Македонија и можност за негово оплодување, со цел на што поголеми привлекувања на што повеќе

инвестиции во Република Македонија и влегување на што поголем капитал во државата.

Од трета страна зборуваме за еден закон кој што го имаме сега тука, а кој што ниту ги штити правата на работниците децидно, дефинитивно и сигурно, затоа што како што кажав и претходно не е утврдена најниската плата, ниту пак ги штити правата на работодавачите, затоа што за да отпуштат некој од работа треба и отказни рокови долгорочни и да ги завршат многу процедури.

Поставувањето на ваков наин на овие односи кои што се регулираат со овој Закон за работни односи, сметам дека не е добро, затоа што дефинирањето на поедноставни причини за престанок на работен однос, поедноставни начини за престанок на работен однос и од друга страна многу поголеми гаранции за прекршителите односно санкции за прекршителите на одредбите од законот и ефикасна активност од страна на, пред се, инспекциските органи, меѓутоа и на други органи кои што можат да се најдат надлежни за контрола на работењето на работодавачите, на тој начин многу подобро и многу поефикасно ќе бидат заштитени и правата на работниците и интересите на државата Република Македонија и интересите на работодавачите, затоа што на крајот на краиштата незадоволен работник не може да работи подобро, отколку што работи задоволниот работник. Затоа што и денес имаме случаи во Република Македонија кога голем број на фирми не го почитуваат ниту постојниот Закон за работни односи. Тоа што значи? Тоа значи дека донесувањето и на нов закон за работни односи, доколку тој не биде почитуван, доколку не бидат санкционирани оние кои што се прекршители на тој закон, не може да значи ништо, освен оставање на оваа ситуација која што ја имаме и денес, а тоа е работодавачите да се однесуваат онака како што сакаат, затоа што моќта е во нивни раце, работниците да се чувствуваат незаштитени, бидејќи сметаат дека Синдикатот нема доволна моќ да ги заштити, а самите како поединци немаат воопшто моќ да се заштитат. Талкањето по судските кулуари со години, за да може да се заврши еден судски процес, иако согласно законот во Република Македонија работните спорови се итни и треба да се завршат најдоцна до шест месеци. Понатаму, укинувањето на можноста за поправање на таа ситуација, што значи сите овие работи за кои што зборувам значат само едно, а тоа значи дека колку идеален закон да се носи, доколку тој не биде почитуван и од работодавачите и од работниците и доколку не постојат санкции и за едните и за другите со ефикасно функционирање на државните органи, тоа нема да значи ништо. Затоа, сметам дека треба да се постигнат како цел две работи:

Прво, со овој закон и со конкретната активност на извршната власт на Владата, мора да се зголеми контролната функција на државата во поглед на состојбата во оваа област.

Втора работа која што треба да се овозможи со овој закон, а тоа е да се обезбеди синдикат кој што вистински ќе ги штити правата на работниците и кој што ќе претставува фактор во Република Македонија, а не покритие за склучување на одредени колективни договори, кои што треба да значат усогласување со аранжманите на ММФ или не знам кои други аргументи кои што ги дава Владата во контекст на прифаќањето на се поголемото намалување на одредени права на работниците.

Како трета страна мислам дека треба да се дефинира ефикасно позицијата на работодавачите, не само како стопански комори, не само како здружение на работодавачите, туку пред се, како една силна организација на сите работодавачи во Република Македонија која што можеби треба да се занимава исклучиво со една надлежност, а тоа е надлежноста во контекст на овие меѓусебни односи со работниците односно на односите помеѓу капиталот кој што тие го претставуваат и претставниците на трудот односно на работниците, синдикатите кои што, како што кажав претходно, треба да бидат многу појаки и писилни во заштитата на правата на работниците. Само така можеме да зборваме за едни можности за нови вработувања и за оние вработувања кои што ќе се остварат, кои веќе постојат тука и функционираат некако, да можат да значат и очекување на за егзистенција, очекување за напредок во службата во работењето, за усовршување на работниците, за кредитирање и помош на работниците во различни ситуации. Понатаму, за стипендирање на децата на работниците, за овозможување на некакви фондови во рамките на компаниите, во рамките на синдикалните активности кои што ќе значат поддршка на решавањето на одредени проблеми на работниците од секаков вид, зборувам и од здравствен аспект и од социјален и од станбен карактер евентуално и тн. Меѓутоа, сето тоа да се однесува на начин на кој што нема да се сведе функционирањето на синдикатите на делење на прасиња или на некакви други пакети на работниците, а работниците да земаат плата која ја заслужуваат со нивната работа, да можат со таа плата да обезбедат една нормална егзистенција. А, работодавачите да бидат задоволни, затоа што од профитот кој што ќе го заработуваат ќе можат да ги исплатат платите на работниците и придонесите од плати, меѓутоа и ќе остане профит за идни вложувања кои е значат отворање на нови работни места во Република Македонија. Ви благодарам.

Слободан Најдовски: Благодарам господине Стојаноски.

Следен за збор е пратеникот Шајноски Драго.

Повелете господине Шајноски.

Драго Шајноски: Благодарам потпретседателе,

Во дискусијава ќе се осврнам на три работи.

Прво, ќе го изложам моето мислење околу целите на овој закон дефинирани од страна на

предлагачот. Потоа, ќе дадам моевидување на односот работодавец - работник и на крајот ќе зборувам поконтретно за членот 14 и другите членови поврзани со него од Предлог-законот за работни односи што се однесуваат на Договорот за вработување. Тоа е мојата намера. Колку ќе успеам во тоа зависи од мене, а колку тоа ќе им се допадне на другите, зависи од нив.

Предлог-законот за работни односи започнува токму со целите на законот. Се објаснува зошто се носи, зошто се предлага овој закон и кои се неговите основни цели. Предлагачот набројал неколку цели со кои делумно се согласувам, а со некои не се согласувам.

Во предложениот текст на законот наведено е дека една од целите за која што се предлага овој закон е намалувањето на невработеноста. Со оваа цел и констатација не се согласувам, затоа што реално намалување на невработеноста може да се случи само како резултат на економски подем на земјата. А, овој закон евентуално може да ја намали невработеноста административно и тоа како резултат од процесот на неговата примена во пракса.

Затоа, сметам дека не може намалувањето на невработеноста да се смета за основна цел на овој закон. Дури, можам да кажам дека поставувајќи си ваква нереална цел, предлагачот сакајќи подоцна да ја оправда истата низ членовите на законот, истиот го искомплицирал, го направил на многу места нејасен и двосмислен.

Мое мислење е дека овој закон се носи со цел да се дефинираат и обезбедат новите меѓусебни односи на класите во ова ново квалитативно различно општество, за кое сеуште не е никој потполно свесен, иако процесот на промена е започнат уште во 1990 година. Се работи за класата на работници во која што спаѓаат сите луѓе кои го продаваат својот труд, почнувајќи од неквалификувани до научници и класа на работодавци кои управуваат со капиталот и истиот го поседуваат. Уште бво 1990/1991 година Република Македонија скоро едногласно го напушти еднoпартискиот политички систем, државната или општествената сопственост и договорната економија и прифати политички плурализам, приватна сопственост, а со тоа и нови општествено-економски односи. Со овој чин започна процесот на преоѓање од претходното таканаречено социјалистичко општество, чија крајна цел беше бескласното општество кон класното општество, наречено капитализам. И, како што обично кај нас бива се да прифаќаме, а суштината ретко кога ја сфаќаме, ние брзо ги донесовме скоро сите правни акти за да формално ја озакониме промената, но во менталитетот и во реалните односи си останавме во времето од пред 1991 година. Имено, политички веднаш се претстроивме и го прифативме повеќепартискиот систем, но темелот т.е. економијата и економските односи што се својствени на тоа ново класно општество и се база за политичките односи, бавно ги

трансформираме, така што денес имаме политички односи што се својствени на класното општество, потпрени само на теорија и закони, а не на нови економски односи. Како резултат на ваквиот расчекор помеѓу политичките и економските состојби кај нас и денес голем дел од политичките субјекти тешко може да се дефинираат самите себе и тешко можат да истрајат во некоја своја определба, до нејзино конечно остварување. Напротив, тие често ги менуваат своите ставови и погледи зависно од моменталните погледи. Се е сведено на дневна перазна политика и забава за народот.

Според мене, носењето на овој закон за работни односи ќе претставува реален почеток на влегување во класно општество наречено капитализам.

Со примената на овој закон конечно практично ќе се разбие досегашната илузија на работниците за нивна рамноправност во своината и во процесот на производство и истите ќе сфатат дека се само наемни работници. Државата ќе ги тргне своите раце од фирмите и ќе се обие да собира данок, а работодавците ќе седнат на своето место дефинирано со сопственоста на капиталот и ќе постанат газди.

Но, еве, изминаа 15 години од плурализмот и влезот во капитализам, а ниту државата, ниту газдите, а посебно ниту работниците ги имаат заземено новите позиции. Државата сеуште се меша во приватните фирми и ги пљачкосува приватните инвеститори преку своите институции и комисији, како што е случајот со ЕМО-Охрид, каде што и актуелниот премиер се фали дека организирал штрајк таму за да го урне легалното раководство, а газдите сеуште не можат да влезат во фабриките, бидејќи работниците сеуште мислат дека фабриките се нивни.

Во оваа смисла сметам дека овој закон ќе даде квалитетен придонес кон нашиот конечен влез во капитализмот, т.е. кон меѓународната слободна размена на трудот и добрата.

Затоа, од ислучителна важност се трите социјални партнери засегнати со вој закон, државата, работодавците и синдикатите, да работат сериозно на овој закон и да постигнат договор за неговиот конечен изглед. Само закон прифатен од сите реално има шанси да функционира и да остварува голем дел од предвидените цели. Наметнат закон од било која страна ќе биде осуден на јаловост, т.е. неефикасност во праксата.

Понатаму, овој закон се носи и заради потенцијалните инвеститори, домашни и странски кои секогаш сакаат да знаат како се дефинирани односите помеѓу работниците, работодавците и државата, за да можат да проценат дали во одреден иден нивни бизнис тие би оствариле профит и колкав би бил тој. Значи, овој закон претставува еден од елементите што влијаат на висината на профитот. Главна цел на секој инвеститор е профитот. Секој вложува со намера вложените средства да ги врати за определено

време и да оствари повеќе од тоа. Тоа е смислата на вложувањето. Никој не вложува само од забава или само од желба некому да му помогне. Профитот е таа магија што ги принудува луѓето на вложување и одење во прогрес.

При ова, нужно треба да се нагласи и следното. Се додека профитот е резултат на нови технологии и висока организација во работењето, профитот се смета за моторна сила на светот. Кога профитот ќе биде резултат на класична експлоатација на газдите врз наемните работници, тоа го уназадува светот и го спречува развојот. Таков профит брзо доведува до изострување на односите помеѓу класите и до појава на штрајкови и други облици на незадоволство, а ако таквите состојби не се поправат брзо и потраат подолг период, може да дојде и до поголеми социјални немири, па и до неволуции.

Овде би направил една дигресија и би кажал дека од овие причини сметам дека можноста за штрајк е силен коректор и голем мотив за работодавците навреме да инвестираат дел од профитот, а не да го трошат без врска во нови, значи дел од профитот да го инвестираат во нови технологии, за да не дојдат во ситуација да не се конкурентни на слободниот пазар и да имаат проблеми со продажбата и на крајот да пропаднат.

Затоа, одредбите за штрајкот во овој закон, посебно во делот каде се зборува за плаќањето на штрајкувачите и временото отстранување од работа на водачите на штрајкот се строги, нехумани и во крајна линија, гледано долгорочно, се штетни и за самиот работодавец. Ќе добие лажна слика за состојбата во своите погони, ако им се отсечат главите на тие што тоа први го забележале.

Да се вратиме на нашата тема. За да се прави постојано профит, потребни се постојано здрави, образовани и задоволни работници. За да имаме такви работници, истите треба да бидат платени за својата работа доволно, за да бидат во состојба да си обезбедат пристоен човечки живот како за себе така и за семејствата. Само таков профит остварен од работа на задоволни работници има смисла. Профитот остварен за сметка на нормалниот живот на работниците е бесмислен, конфликтен, не враќа назад во 18-ти и 19-ти век и е извор на нестабилност на секое општество.

Овде сакам да нагласам дека погрешна тезата од некои јавни функционери дека во Република Македонија не се инвестира, меѓу другото, и заради големите права на работниците и дека работниците биле заштитени како мечки. Јадни би биле тие мечки што би живееле како нашите работници денес. Работодавец кој стои на вакво становиште тврдам дека е залутан во бизнисот и нема идеја за иднината на својот бизнис, неспособен е да се организира за да направи профит и прави што му паѓа на ум, прво што му паѓа на ум е преку експлоатација на работниците да ја постигне целта, а тоа е да направи профит.

Во поглед на оваа теза, моето мислење е дека големите права на работниците не се пречка за влез на инвеститорите, туку непочитувањето на постојната законска регулатива - каква и да била таа е пречка за влез на потенцијалните инвеститори. Во оваа држава, дури, власта не ги почитува законите и противзаконито одзема имоти од странски инвеститори. Пак овде ќе го споменам ЕМО - Охрид и црногорскиот инвеститор, кого без судска пресуда власта го опљачка и му ги одзема акциите од ЕМО преку Комисијата за хартии од вредност, само врз основа на тоа што некој се сомневал, а без тоа и да го докаже. Секој сериозен инвеститор со визија, при проценката на бизнис планот и висината на очекуваниот профит, се потпира врз нови технологии и иновации, како и постигнување на скоро совршена организација во работењето, користејќи ги информатичките и телекомуникациските технологии. Таков инвеститор, според законските регулативи во светот, во случај на криза поверојатно е дека ќе банкротира отколку дека ќе може да посегне по работничките права.

Сега би кажал нешто околу членот 14 од овој закон и другите членови поврзани со него. Овој член се однесува на договорот за вработување. Договорот за вработување, според Предлогот на овој закон, може да биде склучен и на неопределено и на определено време. По мое мислење, токму оваа можност работодавецот да нуди, а работникот да прифаќа договор за работа на определено време претставува клучна новост на овој закон во споредба со минатото. Оваа новост ќе има најшироко и најдлабоко влијание во односите меѓу работодавецот и работниците, како и целокупните општествено економски односи во државата. Ова всушност е идеолошка измена. За се друго што се зборува и се спори во овој закон, се зборувало и се зборело и во претходните закони и претходните верзии: Колку денови ќе биде годишниот одмор, проблемот со боледувањето, прекувремената работа, породилното отсуство, минимална плата, К-15, ќе има или ќе нема општествена исхрана итн. Но за оваа новост никој пат не се дискутирало, туку секој пат се имало еден став. Вработувањата, особено пред 1991 година, беа најчесто во државни фирми и на неопределено време. Скоро секој се вработуваше за век, т.е. еднаш или два пати во животот. Ваквото вработување беше животна инвестиција, како што беше купување стан или автомобил, или склопување брак. Се работеше за мали плати, но скоро секој имаше чувство дека е спокоен и обезбеден. Верувам дека токму заради ова нереално спокојство и чувство на безбедност на луѓето пропадна тој систем. Но во тие 50 години живот, таквиот систем внесе навика кај луѓето кои по 15 години капитализам не можеме да ги искоренеме, па дури се јавуваат и ретроградни идеи за враќање кон Тито. Тоа значи дека се бара изгубеното спокојство по секоја цена. Тоа е реалноста кај нас. Во таков случај, се поставува прашањето како да

се обезбеди прифатливо спокојство на работниците, а во исто време да се овозможи правење профит за работодавците. Меѓу овие две спротивставени желби треба да се бара вистинското решение и изгледот на овој закон. Работодавците сигурно најчесто ќе го применуваат договорот за вработување на определено време. Тоа им одговара повеќе бидејќи со еден таков договор дисциплината во работењето автоматски би пораснала, а и се зголемува квалитетот на дадената работа од страна на работникот. Тоа е една од најдобрите страни на еден договор на определено време во однос на бизнисот. Значи работникот кој што склучил еден ваков договор на определено време ќе се труди да покаже се најдобро што може за да потпише пак нов договор со газдата, односно ќе се труди неопределен број пати да потпишува договори на определено време, кога веќе не може да потпише еден договор на неопределено време.

Од оваа причина, сметам дека договорот за вработување на определено време автоматски ги уредува и сите други услови од работниот однос, но во корист на работодавецот. Целта на овој закон треба да биде да се оневозможи искористувањето на позицијата на работодавецот над работникот во смисла на другите услови од работниот однос, а при тоа да не се загрози позицијата на работодавецот. Како да се направи ова во Република Македонија, кога денес таа е во ситуација на 37% на невработеност, ниска социјална обезбеденост во случај на невработеност, мала можност да се најде нова работа и низок општествен и личен стандард. Кога би функционирал договор за вработување на определено време, а како би функционирал еден договор за вработување на определено време во вакви околности кога важи-или ќе прифатиш ваков договор, или ќе останеш на улица. Значи наспроти големиот избор на работна сила што го има работодавецот, имаме работник без избор. Во такви услови не верувам дека може да има достоинствен договор, па и да постои ваков закон. Само во земјите со развиена економија, со мала невработеност, а голема социјална обезбеденост при невработеноста и висок општествен и личен стандард има логика да се работи со договор на определено време. Таму сигурноста дека може да се најде нова работа е голема, па работникот при преговорите за вработување не е без избор и може и тој да поставува некакви услови, т.е. може да се смета на некаква рамноправност.

Сметам дека овој член од Предлог законот е премногу амбициозен и европски. Тој се однесува на некоја друга земја со помалку од 10% невработеност, а не Република Македонија и затоа не може да биде прифатен од работниците онака како што е даден во Предлог законот. Истиот треба да се дообјасни и допрецизира, за да биде прифатлив. Треба да се земат во сериозно разгледување предлозите околу овој член како од Синдикатот, така и од експертите. Треба да се назначи на видно место во законот, на пример, дека затекнатите работници ги

задржуваат своите договори за вработување на неопределено време, како што усно ни објасни министерот за труд и социјална политика на седницата на Комисијата за економија. Тоа многу би придонело за подобрување на овој член од законот. Друго подобрување би било кога во тој член ќе се разработи можноста, после првиот договор за работа на определено време, ако работодавецот и работникот се задоволни од работата, работникот да има право да склучи нов договор, но на неопределено време по автоматизам, на пример, како и други можности за промени има.

Бидејќи целта од донесување на нов закон секогаш е да се подобри нешто во животот на луѓето, а не да им се загорчи животот, мудро и практично би било и работниците да се откажат од безусловното спокојство, но и работодавците да се откажат од високите профити, за да може да склучи овој закон и во практиката да функционира. Мерката кој колку треба да отстапи треба да биде изведена од моменталната економска состојба во државата.

Благодарам.

Слободан Најдовски: Благодарам господине Шажноски.

Продолжуваме понатаму со дискусија.

Има збор пратеникот Сашо Дохчев.

Повелете господине Дохчев.

Сашо Дохчев: Благодарам.

Почитуван господине потпретседателе, почитуван господине министри, почитувани колеги пратеници,

Ќе бидам краток и веднаш на почетокот на моето излагање ќе кажам дека Предлогот за донесување на закон за работни односи е добар и општоприфатлив за сите, посебно за обете страни кои се предмет на законската регулатива, односно и за работниците и за работодавачите.

Јас лично ќе ја подржам иницијативата за донесувањето на законот во оваа прва фаза и со некои мали корекции по оделни членови во втората фаза ќе добиеме навистина квалитетен закон.

Имам конкретни забелешки на членот 140 став 2, каде иако е споменато постоечкото право на работникот за отсуство од работа кога доброволно дарува крв, истото не е доволно јасно прецизирано. Ако остане вака оваа формулација можни се разни злоупотреби од страна на работодавачот. Имено, јас се залагам да остане формулацијата од членот 54 од актуелниот Закон за работни односи, каде стои дека на работникот кога доброволно дарува крв му следуваат последователни работни дена, односно тоа да се допрецизира со додавката дека тоа е денот на дарување крв и наредниот ден.

Кон ова мое залагање се приклучуваат и сите релевантни институции во државата кои се инволвирани во процесот на доброволно давање крв како што се: Републичкиот завод за

трансфузиологија, Црвениот Крст на Република Македонија, Асоцијацијата на крводарители на Република Македонија. Впрочем, тие имаат испратено и официјални дописи до министерот за труд и социјална политика, министерот за здравство, како и до пратениците.

Почитувани пратеници, ќе дозволите во интерес на јавноста едно мало образложение зошто не смееме по никоја цена да укинеме ваквата бенефиција на доброволните крводарители. Тоа ќе делува крајно дестимулативно и со тоа можеме да го доведеме доброволното крводарување во голема опасност. Ако забележавте, не случајно повеќе пати ги повторувам зборовите доброволно крводарување, бидејќи тоа е единствениот извор на државата сигурна крв. За нас како држава од суштинско значење е секогаш да имаме доволни количини на ваква сигурна крв, која би се обезбедувала според досегашните принципи на доброволност, анонимност и бесплатност. Не треба да потсетувам дека крвта е национално богатство кое треба да биде достапно за лекување на секој граѓанин кога тоа ќе му биде неопходно. Секоја сериозна држава има должност и одговорност кон своите граѓани да овозможи континуирано самообезбедување на доволни количини на сигурна крв. Република Македонија има посебно богата повеќедоцениска традиција во областа на доброволното крводарување и е на пиједесталот во регионот во кој живееме. Тенденцијата на раст на доброволните крводарители е посебно изразена во последните неколку години, па така на пример минатата година Република Македонија постигна голем успех што бројот на доброволните крводарувања се искачи на 27,3 на илјада жители, што е како бројка највисока во регионот. Ваквата постоечка бенефиција од два последователни слободни работни денови за крводарителите е влезена и во Програмата за унапредување на развојот на крводарителството, што Владата на Република Македонија ја донесува секоја година без исклучок. Постојаниот раст на крводарителите, и покрај многуте неповолни фактори во општеството, е резултат и на досегашниот позитивен однос на државата кон доброволното крводарување. Обид за укинување на ваквата бенефиција имаше и пред неколку години по барање на ММФ и Светската банка, но за среќа, по жестоките реакции на релевантните институции во државата обидот остана неуспешен. Дека треба да бидеме крајно внимателни во односот кон доброволните крводарители зборува и негативното искуство од многуте земји во транзиција, како на пример неколку наши соседи како што се: Србија и Црна Гора, Албанија, Бугарија, Босна и Херцеговина и др, каде што се нарушија традиционалните вредности на доброволното крводарување, а следствено на тоа дојде и до нагли падови на истото, некаде во некои земји дури и до 65%. Државите во таква ситуација беа принудени да преземат итни драстични мерки за обезбедување на крв и на крвни деривати за потребите на

своите граѓани, а некаде дури и да преминат кон класично плаќање на крводарителите за даруваната крв.

Но вредно е да се потенцира дека дефинитивно ваквото платено крводарителство е најлошиот можен избор. Со други зборови, тоа би значело дека државата тешко ќе се врати назад кон неплатеното крводарување, што последователно подразбира намалени количини на крв, ненавремено и недоволно сигурна крв, бидејќи во такви услови крв даруваат социјално загрозувани лица, и лица со ризично однесување како што се наркомени.

Почитувани колеги, сигурен сум дека сите ние и Владата и пратениците искрено сакаме да ги сочуваме традициите на доброволно дарување крв во Република Македонија и да создадеме кај граѓаните навика и чувство на граѓанска лдолжност за истото, бидејќи едноставно тоа е наш единствен избор.

И на крајот уште еднаш, укажувајќи ви вам господине министри за значењето на оваа постоечка бенефиција за крводарители, ќе дозволиме да дадам конкретен предлог како по мое мислење би требало да гласи став 2 од член 40. Цитирам: "Работникот има право на отсуство од работа од два последователни работни дена секогаш кога дарува крв и тоа денот кога дарува и наредниот ден".

Се надевам дека овие мои забелешки кои се воедно и забелешки на споменатите релевантни републички институции ќе бидат земени предвид, се со цел во втората фаза да донесеме квалитетен закон.

И сосема на крај сакам да ве потсетам како министер да вложите што поголеми напори да се регулираат законски и категориите дежурства и повик во клиничките болници, бидејќи до сега тоа не беше случај.

Љупчо Јордановски: Благодарам господине Дохчев.

Господинот министер сака нешто да каже, повелете, имате збор.

Стевчо Јакимовски: На прашањето околу крводарителството и Предлогот што го има господинот Дохчев како да се уреди овој член предлагачот воопшто не е против не два туку шест дена да се дадат за дарување крв, прашањето е кој ќе плати. Што значи отсуството на работникот кој ќе го плати. Неправедно е тоа да падне на товар на работодавачот. Министерството за здравство односно Владата и државата мора да си имаат своја стратегија како ова прашање ќе го стимулираат. Ни случајно не мора да биде претпоставката дека мора да се дадат пари за да се дарува крв. Има други начини и форми како да се стимулира крводарувањето. Ние можеме да разговараме денот кога се дава крв да падне на товар на работодавачот. Меѓутоа, поголеми отсуствувања од работа ќе се согласите дека нема логика да паѓаат на товар на работодавачот.

Јас сакам попластично да ви објаснам, ако крводарител даде три пати во годината крв, тоа се 6 дена отсуство. Од лични причини работникот има право да отсуствува ако се жени, ако некој му почине, ако случајно се сели. Соберете ги сите овие денови, ќе видите колку ќе дојдат. Ако евентуално има боледување, плус годишен одмор, соберете севкупно да видите колку е тоа отсуство од работа. За тоа време треба некој работник да го замени тој работник и тој и овој кој седи кога не е на работа треба некој да го плати. Тоа се се трошоци што влегуваат во цената на производот кој што треба да биде конкурентен не само на домашниот пазар, туку и на странскиот пазар.

Што значи, Министерството за труд и социјална политика апсолутно не е против крводарувањето, но ние сметаме дека тоа не треба да паѓа, односно отсуството на товар на работодавачите. Треба Министерството за здравство, односно Владата, државата да водат грижа и да предвидат како тоа ќе го регулираат.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Бидејќи ова беше помалку од три минути реплика, имате контрареплика.

Повелете господине Дохчев.

Сашо Дохчев: Кратко само.

Благодарам господине претседателе.

Потполно ве разбираам господине министри, се согласувам со вас дека не треба никако овие слободни работни денови да одат на сметка на работодавачот, меѓутоа, оваа бенефиција досега ја имаа крводарителите. Штета би било да ја укинеме, бидејќи е ова постоечка бенефиција. Ништо ново крводарителите не бараат.

А, бидејќи од моето излагање, веројатно го следевте добро, кажав дека доброволното крводарување е основната категорија на сигурност, каде државата може да добие сигурна крв. Секоја платена или на друг начин крводарување е несигурна категорија. Тоа ви го кажав и како пример во другите држави.

Се надевам дека конечно и со министерот за здравство и вие како министер за труд и социјална политика ќе најдете заеднички јазик и дека оваа бенефиција за крводарителите ќе остане и понатаму.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Повелете господине Мавровски имате реплика.

Спиро Мавровски: Благодарам господине претседателе.

Го поддржувам господинот Дохчев во своето барање и во она што е исказано.

Од друга страна, не се согласувам со една работа што тој ја исказа, дека денот кога се дава треба да биде слободен ден и дека тој ден треба да го плаќа работодавачот. Крв може да се дава и надвор од работното време. Тие два слободни денови мислам дека му припаѓаат на крводарителот.

Господинот министер и неговото излагање во однос на тоа дека тоа може да биде три пати годишно и дека тоа се 6 денови, јас ќе бидам многу среќен ако во државата имаме многу такви луѓе кои ќе даруваат крв три пати годишно и нема да имаме случаи кога во текот на летниот период воопшто нема крв во нашите државни установи. Да не дојдеме во ситуација, како во многу држави во светот каде што крвта не само што ќе се плаќа, туку не ќе може да се добие.

Ова што значи доброволно дарување, мислам дека треба да го цените, затоа што ако еднаш веќе се отфрлени правата на крводарителите во однос на бесплатно добивање на . . .

Љупчо Јордановски: Ве прекинувам господине Мавровски, бидејќи вие давате контрареплика на министерот за труд и социјална политика.

Вашиот вовед беше интеллигентен, реплика на господинот Дохчев, но вие сега му одговарате на министерот. Кога ќе земете збор ќе си го кажете тоа што мислите да го кажете. Ќе ги расчистиме работите кога ќе земете збор.

(Пратеникот Спиро Мавровски реагира од место).

Интелигентен обид, но ни јас не сум од оние позаостанатите.

Повелете господине Јашари имате збор.

Аднан Јашари: Благодарам господине претседател.

Почитувани колеги,

Сите знаеме дека проблемите се поврзани помеѓу работникот и работодавецот, регулирани според одредени кодови што се ставени во Законот и во зависност од тој код поврзаноста е со другите, како што е законот за работните односи, а некои од овие проблематики се регулирани со договорите за дело.

После потпишување на Договорот за стабилизација и асоцијација со ЕУ, а од друга страна имплементација на неколку конвенции што се слични со меѓународните конвенции, нормално дека се предлага овој закон што има тенденција да ги хармонизира односите помеѓу работодавецот и работникот, но, според мене, тенденцијата на овој закон е да се подобрат тие односи како за едната страна така и за другата.

Јас не би се задржувал на правата на работодавците и работникот, што се застапени во овој закон. Мислам дека тие права, како за работодавецот така и за работникот се речиси истите што се во стариот закон, со мали измени, но ќе се осврнам на неколку забелешки што мислам дека ќе придонесат за подобрување на овој закон.

На почетокот, во воведот на овој закон, се даваат некои објаснувања што се однесуваат на терминологијата и концептот на овој закон.

Второ, би отишол со членовите, па така во членот 2 каде што се предвидува регулирање на односите за домашни и странски работници, а понатаму како што се пишува во текстот регулирање на тие односи за здруженијата, во

членот 6, јас лично мислам дека тие односи треба да бидат добро застапени и пропишани во тој закон и во зависност од тие услови треба секоја од двете страни да има одредени права и обврски. Но, да не дојде до дискриминација на било која од страните застапени, т.е. оштетениот треба да има право на обесштетување, врз основа на овој закон.

Во членот 13 се пропишува по кој начин се врши вработувањето. Мислам дека има грешка во формулацијата на тој член. Мислам дека сето тоа би се одразило негативно, затоа што треба да биде добро пропишано во текстот на овој закон за да не дојде до недоразбирање.

Правниот субјект, во член 17, треба да се избрише членот 17.

Во членот 46, наспроти, дозволува продолжување на тој договор на неопределено време, со определен рок, може неколку пати да биде продолжен. Би требало да биде подобро разјаснето.

Во членот 55 став 1, точка 3, каде што се говори за прекинување на договорот, покрај другото, се говори и закинување на договорот поради стечај или ликвидација и треба да се нагласи бидејќи друг начин за прекинување на субјектите, кај нас не постои.

Во овој член се говори за еден поинаков начин, како што беше порамнувањето, присилното порамнување, начин што сега не постои и не се предвидува со правните акти што се во сила.

Истиот начин и поим се спомнува и во некои други членови како што е во членот 60. Можеби ова се термилошки грешки но и покрај тоа мислам дека е добро да се напомене.

Во членот 74 се говори за повлекување, за склучување на договор и посебно во ставот 3 од овој член со што во суштина имаме одредена категорија на вработени со одредени права, предвидени со другите одредби од овој закон, додека преку овој став, во согласност со тоа што е предвидено во членот 74, се негираат овие права.

Во членот 90 се говори за оставката на вработените, доколку не е во состојба да ги исполни обврските според работниот договор. Моја оценка е дека во овој случај се создаваат одредени правни, задолжителни обврски, така како што се создаваат задолжителни обврски во случај кога работодавачот, како субјект, не е во состојба да ги исполни одредените обврски со закон во однос на одредените државни органи, како што е исплатата на даноците или другите давачки, со што се создава услов да се иницира стечајна постапка. Мислам дека е добро да се имаат предвид и одредбите од Законот за стечај.

Во членот 98 добро е да се прецизира дека станува збор за стаж на практикантот или доброволен стаж.

Во членот 123 и 124 се говори за кратки одмори и паузи, долги паузи, но и покрај тоа не се дефинира колку трае одморот, во колку односно

кое е времето кога е едниот а кога е другиот одмор.

Во однос на дисциплинската одговорност, моја оценка е дека е добро да се анализира уште еднаш, бидејќи овој дел што се однесува на дисциплинската одговорност може да случи на работодавачите како метод за да ги злоупотреби работниците.

Ви благодарам на вниманието.

Љупчо Јордановски: Благодарам господине Јашари.

Збор има пратеникот Станковска Славица.

Славица Станковска: Благодарам претседателе.

Ќе се обидам да говорам по Предлогот на закон за работни односи, иако оваа фаза на расправа дозволува и поширока расправа, често и за работи што немаат или многу малку имаат допирни точки со законот.

Во веме на изготвување на Предлог на закон за работни односи медиумската кампања, ставовите на работодавачите, ставовите на синдикатите често создаваат впечаток дека Предлогот на Владата за регулирање на работните односи ќе биде некавалитетен, а многу одредби спорни и на штета на работниците.

За среќа, овој Предлог што го имаме пред нас во целост ги демантира сите шпекулации што беа во таа фаза на изготвување на овој закон.

Но и самиот факт што законот се носи во нормална процедура, овозможува расправа во Парламентот но и поширока, со што се дава можност да се дополнат и допрецизираат некои одредби и се создаваат услови за создавање на оптимален закон, сигурно идеален не постои, што ќе регулира само една сфера од трудовите односи заради тоа што постојат и други законски регулативи што ги регулираат тие односи.

Тој претставува базичен закон, без претензија да одговори на сите прашања од областа на трудот.

Транзиционите процеси, реструктурирање на стопанството, приватизација, претензии на Македонија за влегување во ЕУ, неминовно бара хармонизација со европското законодавство но и вградување на сите ратификувани конвенции меѓународни договори. Овие фактори придонесоа, како и искуствата од претходните законски регулативи за изготвување на нова законска регулатива.

Во законот има доста новини што ги зголемуваат правата на работниците, на некој начин ги заштитуваат. Новини, што еве, јас на некој начин ги забележав.

Тоа е родовата рамноправност, заштита од директна и индиректна дискриминација, заштита од полово вознемирување, заштита во текот на вработување, лекарско уверение како задолжителен документ не е потребен при барање на работа, сите договори не подлежат на заверување во Агенцијата за вработување, има зголемени права кај родители, како и зголемени права на доилки.

Во преостанатиот дел ќе се обидам да посочам некои одредби што ги сметам за позитивни, а и некои одредби од законот што сметам дека треба да се допрецизираат, дополнат и конкретизираат.

Во делот - Забрана на дискриминација, член 6, стои дека работодавачот не смее барателот на вработување или работникот да го поставува во нееднаква положба заради расата, бојата на кожата, возраста, здравствена состојба односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикати, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотна состојба, половата усмереност или заради други слични околности.

Но, во членот 8, исклучоци од забраната на дискриминација се вели дека не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на определена работа кога природата на работата е таква или работата се обавува во такви услови да карактеристиките поврзани со некои од основите од член 6 на овој закон претставуваат и вистински одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне е оправдана, условот одмерен. Не знам кој е тој кој ќе процени дали целта е оправдана и условот е одмерен.

Во членот 12 - Ограничување на автономија на договорни страни, веќе спомнав дека при склучување и престанување на договорот за вработување, во времетраење на работниот однос, работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите од овој закон и други прописи или договори итн., и не постои обврска истите да се заверуваат во служби, односно агенции за посредување и вработување.

Членот 18, во делот кој говори за способност за склучување на договор за вработување, во став 1 стои дека договор за вработување може да склучи лице кое наполнило 15 години возраст, има општа здравствена состојба. Не знам дали овој член е во судир со облигаторните права, но сметам дека е добро што се регулира статусот и на лицата кои сакале да го продолжат школувањето или пак се определуваат за некои од класичните занаети, што значи дека на овој начин се регулира и статусот, но на некој начин се штитат и нивните права.

Во членот 25 - Права и обврски на работодавачот, став 4, стои дека при склучување на договор за вработување работодавачот може, за работата за која што се склучува договор за вработување, да го подложи кандидатот на проверка на знаење, односно на способноста. Тука, во случај кога работодавачот смета дека е потребно, го испраќа лицето да обезбеди здравствен преглед на негова сметка, а доколку тоа се смета дека не е потребно, не мора да го направи.

Член 52, е сега, кога станува збор за работи што не смеат да се вршат дома, членот 52 само говори дека со закон или друг пропис може да се определат работи што не смеат да се вршат како работа дома. Мислам дека треба да се наведат,

да се конкретизираат кои се тоа работи што не треба и не смеат да се работат дома.

Добро е што законот предвидува забрана на отказ заради бременост, намалена работоспособност и исто така отсуство заради родителство.

Член 163 став 1 говори за работничка за време на бременост и породилно има право на отсуство од работа во траење од 9 месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш, близнаци и повеќе, една година.

Законот и досега дозволуваше 9 месеци право на отсуство од работа, платено отсуство, но мислам дека е добро, заради тоа што кај нас состојбите и условите се такви, можеби до годиналоп, со тоа што само првите 9 месеци ќе бидат платено отсуство, а другите ќе бидат неплатено отсуство.

Добро е што членот 175 на некој начин ги заштитува работниците кои не наполниле 18 години, имаат право на зголемен годишен одмор за 7 работни дена.

И на крајот посебна заштита на повозрасни работници, во членот 178, работниците по возрасни од 59 години, уживаат посебна заштита. Сметам дека тука треба да стои, за жени 57 години.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам.

Повелете, господине Мешков имате збор.

Љупчо Мешков: Благодарам претседателе, почитуван министре, јас исто така во мојата дискусија по овој закон ќе почнам со неколку реченици за кои и мојот почитуван колега Блаже Стојаноски кажа за односите со Синдикатот, но не од аспект што сакам да конкурирам за претседател, мислам дека има и многу попрестижни функции во државата, од тоа што е претседател на Синдикатот.

Љупчо Јордановски: А и не верувам дека ќе ве изберат, со оглед на вашето минато и функции што ги имавте.

Љупчо Мешков: Значи, го спомнувам Синдикатот затоа што го сметам за еден битен фактор во договарањето со другите партнери вов рска со работничките права.

Во последно време бевме сведоци на сите договарања помеѓу Владата и Синдикатот, меѓутоа, не знам дали заради неможноста Синдикатот да се наметне како рамноправен и пред се респектибилен фактор во договарањето за работничките права или заради фактот што предлагачот решил да чекори цврсто по патот што го зацртал, не водејќи сметка не сметајќи толку за укажувањата како пречка на тој пат, меѓутоа до едно поцелосно и поголемо разбирање и договарање помеѓу овие партнери, барем колку што јас знам не е дојдено, иако по некои прашања се постигна договор. Тоа го кажувам од аспект на фактот дека до колку Синдикатот се избореше и се избори како рамноправен партнер во договарањето за одредени прашања, мислам дека и во

практичната примена на законот утре кога ќе почнат да се применуваат одредбите на законот за работни односи, ќе има, се разбира и помалку пробелми во нивната примена.

Кога се чита законот битно е во целост напорите на предлагачот да предложи еден нов концепт, така да кажам, на закон во кој на работниот однос не може да се гледа само од аспект на социјала и од аспект на социјални елементи, туку треба многу повеќе да се води сметка и за цената на трудот, иако тука постои едно ако, заради тоа што ако сакаше концепциски до крај во овој правец да оди предлагачот, можеби со овој закон требаше да му даде право на работникот евентуално да учествува и во добивката што работодавачот ќе се оствари од работењето на тој работник и на сите други работници, а не да биде основа само она што со договорот за работа е зацртано како надоместок.

Исто така, со овој закон за кој на почетокот сакам да кажам дека има и одредени позитивни работи, е и фактот што со него од еден аспект почнуваат да се гледаат рамноправно правата не само на работникот, туку и на работодавачот. Исто така позитивно е и членот 93 кој ги решава, најпосле, пробелмите и прашањата околу неусогласеноста на законот за работни односи со Законот за пензиско и инвалидско осигурување, околу исполнувањето на условите и престанокот на работниот однос по сила на законот. Значи со ова решение се надминува тој проблем кој беше присутен. Исто така според мене е позитивно и тоа што со овој закон се прави еден обид на кодификација на одредени одредби кои беа во други закони, а сега заради една целина се вметнуваат токму во овој закон за работни односи.

Исто така, мора да се каже дека во овој текст на законот, како права фаза, тоа е добро затоа што вонредната фаза може да бидат надминати одредени пробелми што во текстот на законот имаме одредби во кои на неколку места ќе сретнете различен термин за една иста работа. Еве на пример јас можам да дадам еден пример, на едно место раскинување, на друго повикнување. Значи, тие работи кои за една иста работа има различни термини, во наредната фаза од законот би требало да бидат прочистени за да добиеме еден почист и попрецизен закон.

Исто така во овој закон и во одредени негови одредби се присутни одредени намалувања на правата кои работниците ги имаат стекнато со постојните одредби и стана вообичаено и во други области од општественото живеење, каде имаме една неповолна економска состојба или недостаток на пари или средства, нормално се оди секогаш во рестрикции односно во намалување на правата заради намалување на потрошувачката.

Се разбира, во ситуација во која економски се наоѓа државата и работникот, секое намалување или ограничување на веќе стекнатите права, битно се одразува врз неговата минимална

материјална и социјална сигурност и една значајна додатна траума која раѓа и незадоволство, се разбира како и секоја друга рестрикција во веќе еднаш стекнатите права. Сега не би ги набројувал, има неколку такви одредби каде во однос на постојните права сега имаме одредени рестрикции.

Сега јас би се задржал малку конкретно на неколку одредби од законот, надевајќи се дека можеби некои од овие укажувања ќе бидат земени предвид, за изготвувањето на наредната фаза на законот, со што уште еднаш ќе повторам дека со одредени доработки и со одредени прецизирања на одделни одредби, би можело да се дојде до еден нов концепт и закон кој би бил квалитетен и добро применлив.

На почетокот на законот во општите одредби како една од целите на законот, законодавецот вели дека со овој закон се прави напор да се реши односно преку него ќе се влијае на процесот на спречувањето на, така да кажам, невработеноста која во овој момент постои во државата. Можеби законодавецот имал некоја идеја, јас не можев да видам дали навистина преку овој закон може да се влијае на спречувањето на невработеноста затоа што преку ваквата коснтатација и дефиниција на законодавецот повеќе се изразува една, така да кажам, неговаа политичка воља отколку што е тоа некоја, можеби практична идеја за вистинско намалување и спречување на вработеноста, бидејќи овој закон во основа ги регулира правата и обврските на двете договорни страни, во случајот на работодавецот и на работникот.

Понатаму во овие одредби од законот, исто така се прави поделба на помали и на поголеми работодавачи, иако јас не знам дали до крај има уставен основ за една ваква поделба, бидејќи поделбата сигурно е направена за да може да има разлика и во обемот или начинот на остварувањето на правата меѓу едните и другите, бидејќи друга смисла не би имало вкво дефинирање на помали и поголеми работодавачи, иако мислам дека можеби би можело и да се избегнат овие термини на помал и поголем работодавач, туку да се дефинира само како работодавач, бидејќи во најголем дел сега во последно време одиме на развој на оние мали и средни претпријатија и во главном ние нема да имаме многу големи работодавачи туку грото од нив ќе бидат помали работодавачи. Тука би можело да се размисли околу тоа дали би требало да има ваква поделба, бидејќи ако поделбата доведе до помали или поголеми права, во зависност од тоа од каков работодавач се, тогаш би се прекршило уставното право на еднаквост на работниците, без оглед дали тој е вработен и работи кај помал или поголем работодавач.

Во членот 46 се набројуваат таксативно случаите на договори за вработување на определено време. Тука можеби би требало да се разработат малку попрецизни критериуми околу тие договори

за определено време, заради тоа што тие исто така може да бидат опасност за работникот до колку од работодавачот бидат злоупотребени, а при едни непрецизни и нејасни до крај дефиниции, во кои случаи таквите договори конкретно треба да се склучуваат, на што впрочем обврзуваат и некои конвенции на Меѓународната организација на трудот, на што упатуваат тие конвенции, до крај да се прецизираат таквите договори на определено работно време, да не би дошло до евентуална злоупотреба од страна на работодавачот и во ситуациите каде треба да биде постојан работниот однос, да се склучуваат такви договори на определено време, со оглед на тоа што правата по едните или по другите договори, не се еднакви и не се во ист подем.

Во член 72 е регулиран отказот поради деловни причини и во тој член многу воопштено е кажано, заради технолошки, структурални и не знам таму какви, се подведуваат значи под мерилата на објективни критериуми. Меѓутоа мислам дека во тој дел треба исто така попрецизно да биде регулирано, во кои случаи може тоа да се прави, кои би биле тие објективни критериуми за отказ на работниот однос и по можност, евентуално, тие попрецизни, до колку се поголем број да бидат, евентуално предмет на регулатива, не на законот, туку на колективниот договор.

Во член 82 е дадена можност стариот договор за вработување на определено време, поради деловни причини се трансформира во кратено работно време. И тука постои една опасност, од она што претходно го зборував, а како објективно се поставува прашањето дали е можно и дали треба да постои таква можност, договор на неопределено време да се трансформира во договор на определено време, бидејќи на крајот на краиштата или нема потреба од работа, или има, а мислам дека ситуацијата на трансформација на овој договор, договор на неопределено време во договор на одредено време, може да му даде едни, така да кажам, моќни права на работодавачот, договорите во најголем број случаи да ги склучува, место на неопределено, на определено работно време. Значи максимално тука да се води сметка, или да се размисли евентуално за не можноста за договор на неодредено време, да се трансформира во договор на определено работно време, бидејќи договор на определено време, секогаш како почетно во договарањето меѓу работникот и работодавачот, може да биде склучен за одредени состојби и случаи кои ги регулира овој закон.

Во членот 85 е даден основ за откажување на договорот за вработување, во случаите кога кршењето на обврските има знаци на кривично дело. Се разбира, едно прешироко право, заради тоа што самиот факт дека има знаци за кривично дело, не знам кој тоа може да го утврдува, ако тоа навистина е кривично дело, а се знае кој тоа го утврдува и во каква процедура и постапка. Мислам дека во правата на работодавачот, во

некои одредби предалеку се отишло, се дало преголеми права, како што е и ова, тој да може да цени, ако има елементи на кривично дело, може да биде основ за раскинување на договорот за вработување. Значи многу е воопштено, треба попрецизно да се каже. Тој основ може да биде само ако во законски предвидена постапка и од страна на надлежен орган, биде утврдено дека има елементи на кривично дело.

Во членот 91 е регулиран надоместокот на штета што е настанат по враќањето на работникот на работа по правосилна судска одлука, кога не постои вина кај работникот, туку судот пресуди дека работникот треба да се врати на работното место заради тоа што спротивно на законот му престанал работниот однос и тогаш е предвидено надоместокот да изнесува 70% од она што тој требало да го зема кога би бил на работа. Сега ја ссе прашувам, ако не е виновен работникот односно ако работодавецот му дал отказ без притоа да се исполнети законските услови, зошто не е целосно надоместувањето, туку е само во висина на 70%. Во таквите случаи надоместокот треба да биде целосен, во висина од 100%, а не 70%.

Сега доаѓаме до прашањето за регресот на годишен одмор кое беше толку дискутирано прашање, имаше аргументација и за и против. Меѓутоа, се разбира, во овие материјални услови во кои се наоѓаме сите и работниците кога тоа право е од особена важност за работникот, можеби тука треба да се размисли дали тој регрес за годишен одмор не треба да биде предмет на регулатива на овој закон, макар и со некое ограничено траење, во некој преоден период, заради фактот што сега нависитна материјалната состојба на работникот е на такво ниво што вакви давања како што е регресот за годишен одмор, како што се хранарината и превозот, тие се особено значајни затоа што му го пополнуваат семејниот буџет, реков, во овие услови кои сега ги имаме.

Во членот 203 се вели дека колективното договарање треба да биде облигацијоно, бидејќи согласно Уставот на Република Македонија децидно е утврдено дека правата на работниците се остваруваат согласно законот и согласно колективните договори. Значи колективното договарање треба да биде облигација а не можност.

Во член 205 е кажано дека на релацијата на национално и гранково договарање, со гранковото колективно договарање можно е да се предвидуваат и помали права од оние кои се предвидени о повисокиот акт, што мислам дека малку е невообичаено заради тоа што со понискиот акт се предвидуваат некои помали права во обем, права кои се дадени со повисокиот акт. Тука би можело да се размисли дали е можно во тој правец гранското колективно договарање да утврдува во обем помали права отколку што ги има добиено работникот непосредно со повисокиот акт.

Еве јас ги дадов моите забелешки на одредбите. Мислам дека некои од нив ќе најдат место во наредната фаза од донесувањето на овој закон.

Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам господине Мешков.

Има нешто значајно да одговорите господине минситре?

Повелете имате збор.

Стевчо Јакимовски: Јас му благодарам на господинот Мешков на конструктивната дискусија и би сакал некои работи да појаснам.

Прво имаше забелешка на правото на работниците да учествуваат во добивката.

Сакаме да бидеме јасни дека оној што вложува труд, тој добива плата. Оној што вложува капитал тој добива профит. Правото за учество во профит на работниците, го ставаме на непосредно договарање меѓу синдикатите и работодавачите. До колку тие сметаат дека треба да има учество, законот тоа не го забранува.

Понатаму, прашањето на помал работодавач.

Ние со овој закон сметавме дека максимално треба да ги растовариме фирмите од непотребни администрирања. Направивме паралела со Законот за сметководство, за мало претпријатие под 50 вработени. Затоа го ставивме тој цензус, таа бројка од 50 вработени. Тоа се претпријатија кои вообичаено немаат организирани стручни служби кои ќе можат да спроведат процедури и да носат правни акти кои се потребни во претпријатијата, за поголемите претпријатија, а особено кога се работи пак за уште помали фирми кои вклучуваат мали семејни бизниси. Сметаме дека нема потреба да се администрира непотребно, туку да се повикаат на Законот за работни односи.

Понатаму имаше забелешка кај договорот на неопределено време, дали може да се трансформира во договор на определено време.

Длабоко сме убедени дека овој член е ставен во интерес работниците, а не за злоупотреба од страна на работодавачите. Ако од економски причини постои потреба да се отпушти работник ако работникот се согласи, тогаш е подобро, ако нема друго решение, работникот да продолжи да работи со скратено работно време наместо да остане без работа евентуално додека работникот се снајде со некое друго решение. Сметаме дека ваков начин на решавање на предлогот што сме го дале дека е во интерес на работниците.

Понатаму, кога отказите имаат знаци на кривично дело, дали може да се даде отказ на работник, тоа е членот 85, право на работодавецот да даде отказ на работник кој направил дело кое има елементи на кривично дело, дали тоа може да се распознае, јас ќе ви дадам основна причина, ако работникот украде пари, ако има мањак, зарем тоа е проблем да се знае дали е тоа кривично дело или не, мислам дека се работи апсолутно за вакви дела, ако евентуално е потребно во

натамошниот текст да се врши некое допрецизирање, ќе се допрецизира, меѓутоа, сметам дека е илузорно влијание кое има елементи на кривична одговорност да се исфрлат од законот како можност да се изрече мерка отказ.

Надомстокот на плата, член 91, кога работодавецот изрекол престанок на работен однос односно дал отказ спротивно на законските прописи и кога судот одлучува да го врати надомстокот, зошто сме ставиле 70%, значи правото на плата 70%. Тргнуваме од претпоставка дека работникот во тој временски период не работел, направивме паралела во ситуациите кога од економски причини работникот се наоѓа на принуден одмор и таму имаме ставено 70% дека му следува плата. Овој дел го врзавме со делот кога работникот е на 70%, значи и во едниот и во другиот случај работникот не работел и од тие причини нему му следува нормално помала плата.

Некои други поконкретни забелешки од господинот Мешков за сега немам, мислам немам одговор на неговите забелешки и уште еднаш му благодарам на конструктивноста.

Љупчо Јордановски: Имате контра реплика? Вие имате реплика, бидејќи беше повеќе од три минути.

Љупчо Мешков: Кога спомнав мали и големи претпријатија не го спомнав тоа од аспект чисто како поделба заради бројот на вработени, туку го спомнав од аспект зошто се прави поделбата. Дали обемот на правата што ќе ги остваруваат работниците во едното или во другото ќе биде различно и реков ако е различно, ако е исто, тогаш нема проблем, меѓутоа, ако има некоја разлика, а мора да има тогаш зошто се врши таа поделба, тогаш дали од аспект на Уставот заради еднаквоста на правото да има некаква пречка, значи од тој аспект го поставив како една опасност од аспект на еднаквоста на правата на работниците.

Сега, за регресот, точно е тоа дека не работи работникот додека имал отказ, меѓутоа, точно е и тоа дека тоа не е по негова вина. Ако тој не добиел отказ спротивно на законот тој ќе бил на работа и ќе остварел 100%. Кај него воопшто нема вина што е тој надвор од работниот процес и затоа сметам дека не може да биде аргумент тоа што не работел затоа што тоа не е негова вина, туку е вина на работодавачот кој му дал отказ спротивно на законските одредби, а за што впрочем во постапка пресудил и судот.

Сега, за елементи на кривично дело. Навистина министерот даде добар пример, меѓутоа, кој го вели тоа дека ги украде парите. Ако не украде? Сега, тоа работодавачот ли ќе каже украде пари или не украде пари, но се разбира може да украде пари, може да не украде пари. Затоа реков дека тоа треба да се утврди, да се пресуди за да се знае точно дали е така или не е така, инаку би ја нарушиле презумцијата што постои на невиноста.

Работодавачот вели да украде пари, но работникот можеби не украде.

Љупчо Јордановски: Јас само би додал, инаку би одговорил со една реченица господине министре, да се прави разлика помеѓу социјалистичка држава и социјална држава. Сите кои понатаму ќе дискутираат нека ја имаат таа разлика.

Повелете господине Андова имате збор.

Ана Андова: Госпоѓа.

Љупчо Јордановски: Госпоѓо Андова, повелете имате збор.

Ана Андова: Така.

Благодарам господине претседателе за зборот што ми го дадовте, а за претходното не ви простувам.

Љупчо Јордановски: Можам да живеам и без тоа.

Ана Андова: Се надевам.

Господине министер, колеги и колешки пратеници, ја слушнавме презентацијата на министерот, имавме прилика да ги слушнеме претставниците на Синдикатот, на претставниците на Одборот на организацијата на работодавачи на сите собраниски комисији и претпоставувам тоа е веројатно и причината што опадна интересот кај колегите пред крајот на работното време, но сепак, впрочем тука е предлагачот на законот и јас би сакала да го кажам и своето видување.

На почетокот би сакала да упатам неколку забелешки од формална природа. Се работи за следното:

Ние минатата година ја ратификувавме Конвенцијата број 144 на Меѓународната организација на трудот на која се повикува предлагачот.

Исто така се повикува и на околу 60-тина правни документи со кои имаме обврска да направиме усогласување и тоа конвенции, препораки, директиви. Оттука сосема ја разбираам потребата да се користи унифицирана терминологија заради максимална, ефективна комуникација при една претпоставена мобилност на работната сила, со оглед на нашите определби и заложби да воспоставиме пазар на работна сила и евентуално да направиме побрзо влез на еден поширок таков пазар.

Меѓутоа од друга страна да речеме предизвикува употребата на таква терминологија извесен простор за толкување во еден или во друг правец. Зборувам од позиција на сите можни консументи на овој закон. Низ текстот на законот мора да се помине уште еднаш многу внимателно и да биде комплетно усогласен во духот на нашиот јазик, односно треба да се прецизираат одредени термини некои да се допрецизираат по обем и содржина на одреден поим кој е носечки во одредена одредба.

Јас не сум правник и токму од таа позиција ќе кажам неколку термини кои можат на еден или на друг начин да се толкуваат иако се различна

правна категорија треба и да произлегува од читањето на законот од страна на секој кој го чита, бидејќи овој закон претпоставува покривање на една голема популација на консументи. На пример волонтер, приправник, приправнички стаж, стаж на волонтирање, одмор, отсуство, репрезентација, има различни повеќе слоевити значења на овој термин, претставување, статистичко значење и тн.

Работа и вработување. Договор за работа и договор за вработување. Ако се тоа различни правни категории следствено на тоа и при читањето на законот секој потенцијален консумент треба да го разбере на начин и во смисла која предлагачот сакал да ја пренесе во законот.

Би сакала исто така да кажам во контекст на потребата од донесувањето на овој закон дека и досегашниот односно важечкиот закон многу слоевито ја регулира материјата на работните односи така што стартната позиција за донесување на нов закон не тргнува од нулта точка, туку има солидно стекнато искуство и практика и затоа Предлогот за донесување на нов закон, по мое видување, е обид на квалитативно нов начин да се уредат или доуредат одредени односи на релацијата работодавач-работник. Сметам дека тоа е рамка која ќе даде можност да се осовременува нашето работно законодавство во процес, во континуитет, а што би можело да биде и дел од мерките за поттикнување на економскиот развој и првенствено развојот на работната сила. Се разбира законот сам по себе не може да го овозможи тоа, меѓутоа, тоа нуди можност да се создаде простор за една динамичка релација помеѓу двете страни, односно во контекст на создавање на едни поволни услови за двете страни во процесот на работење и за работодавачите и за работниците. За едните доволен простор и доволно слобода за остварување на нормално одвивање на работниот процес и остварување на профит и за другите, се разбира, со една генерална констатација не може да се оствари првото ако нема мотивирани и задоволни работници.

Понекогаш, за жал, се заборава оваа основна премиса од која произлегуваат негативни последици кои ригидно го сваќаат ова и на едната и на другата страна. Тоа беше во однос на тие формални забелешки.

Понатаму неколку конкретни забелешки.

Во делот кој се однесува на антидискриминациските одредби ги поздравувам особено во делот на заштитата поради бременост и родителство, меѓутоа, еве дозволете една многу конкретна забелешка на членот 163 став 2, морам да констатирам дека бременоста е состојба на здравје, а не состојба на патологија или на болест. Исто така она што во вториот дел од овој став 2 од овој член упатува на задолжително 28 дена отсуство пред раѓање, јас би препорачала да биде условно, ако за тоа работничката има потреба.

Понатаму, спомната е заштитата на постарите по возраст во одредени случаи. Работа ноќе, работа надвор од местото на живеење и тн. Тука би се обратила на работодавачите затоа што се случуваат многу злоупотреби токму во однос на возраста. Многу често во огласите со кои се бара одреден профил на кадри како услов се става возраста. Тука веднаш ги повикувам инспекциските служби максимално да ги исполнуваат обврските и ингеренциите кои им ги дава овој закон. Во денешни услови не може да се каже дека учинокот и перформансите се пропорционални на возраста. Напротив, клучни елементи се знаењето, вештините, умењата кои се стекнуваат во текот на работната кариера. Овој критериум работодавачите секогаш треба да го имаат предвид во сите случаи и кога пријавуваат потреба од работа и при одредување на технолошки вишок. Тука има една замка, одредена опасност, ако претерано се нормираат одредени работи кои се однесуваат на одредена потреба да се заштитат одредена категорија на работници, законот може да ја изгуби својата атрактивност за можните инвеститори особено странски. Меѓутоа, мислам дека е доволно и го ценам тоа, го ценам фактот што е спомнато.

На неколку места се спомнати и малите работодавачи, некои од колегите исто така ова го спомнаа, јас ќе го кажам од друг аспект и нема да се повторувам. Сметам дека не треба да се исклучуваат од антидискриминациските одредби затоа што, за жал, имам примери во малите семејни бизниси да се случува и семејно насилство и злоупотреба на правата на децата. Законот си е закон треба да биде ист и за големи и за мали.

Делот 9 - Работно време каде се спомнува образованието на работниците. Ова апсолутно е потребно и треба да стои во законот и го ставам во контекст на функционалното или доживотното учење во прилог на концептот кој го заговараме и во системот на образованието. Ни едно занимање, јас така мислам, нема да замре, може само да доживее свои одредени трансформации, согласно на потребите на времето и секогаш ќе има потреба на пример металобрусачи, металоглодачи и тн. меѓутоа, работниците ќе имаат потреба постојано да се образуваат и доусовршуваат затоа што и овие машини веќе дигитално се управуваат. И на тој план сметам дека е потребно да стои уредено во овој закон. Всушност тоа значи флексибилност на работната сила, затоа што и нам ни се случува понекогаш кога ги читаме огласите за работа и при оваа стапка на невработеност, да забележиме дека се повторуваат одредени пријавувања на потреба од одредена работа, токму заради вакви специфични работни места кои бараат постепено усовршување и дообразување на нивото на практикување на одредена работа. Се разбира, тоа за работодавачите се подразбира само по себе тие треба да се грижат за тоа.

По однос на боледувањата, би сакала да кажам дека што побрзо треба да се изготви тој правилник, да се прецизира точно типовите на болести кои бараат одреден број на денови на боледување, со вклучување на критериумот за можни последици или неодредени лекарски интервенции и во таа смисла и останатите работи кои не се детализирани во законот, а потребно е преку актите кои следуваат да се доуредат и допрецизираат.

Го поздравувам институтот пробна работа и тоа не само при прво вработување, туку во текот на целата работна кариера од аспект на востановување на конкурентност во понудата и побарувачката на работната сила.

Дозволете една лична нота, ова го кажувам од лично искуство. Тука сме категорија на граѓани кои искусно ги доживеале трансформациите во општеството и имало потреба лично да ја доживееме потребата да бидеме на пробна работа.

Во делот на плаќањето на работата во однос на видовите на плаќање категориите - основна плата, работна успешност и додатоци за посебни услови при работење и сега кај нас има примери на практикување на овој концепт на сите нивоа на вработени во фирмата, во кои концептски се калкулира уделот на мотивираноста при планирање на очекувани ефекти од вкупното работење, а практично се оценуваат резултатите на крајот на годината преку конкретни параметри како намалување на нормативите на потрошувачка на одредени репроматеријали и сировини, континуиран процес на работење, сведување на застоите на најмала можна мера, рекордно време за вршење на ремонти и слично.

Се разбира, за жал, кај нас не е манир да се истакнуваат добрите работи иако ги има околу нас ако се завртиме ќе видиме повеќе, меѓутоа еве ценам за потребно да го истакнам како добро искуство. Ако обрнеме нужно внимание на позитивните работи, може да очекуваме и позитивен ефект. Мислам дека спомнатите работодавачи на кои се однесува оваа констатација и ова искуство, немам намера да рекламирам никого, меѓутоа, не го прават од алтруизам, туку од апсолвираната потреба од уредување на релацијата работодавец - работник во функција на егзистирање и унапредување на конкретниот бизнис.

На крај уште еднаш сакам да истакнам во функција на избегнување на опасноста од претерано нормирање и поради зачувување на атрактивноста на законот, ценам за потребно деталите кои беа спомнати во дискусиите на колегите пратеници, да се допрецизираат со последователните акти како колективните договори, правилници и други интерни акти. Благодарам.

Љупчо Јордановски: Благодарам и уште еднаш проштевајте што малку ве заменив што место госпоѓа ве реков господине.

Повелете господине Голомеов.

Благој Голомеов: Благодарам господине претседателе, почитувани колеги.

Пред нас се наоѓа законот за работни односи, слободно може да се каже дека заедно со Законот за трговски друштва претставува законски проект кој има најголемо влијание врз социоекономската сфера во Република Македонија и токму поради тоа ми се чини дека предизвика толку интерес и предизвикува толку интерес во јавноста, па и пошироко.

Бевме свесни дека во изминатиот период имаше доста контраверзи во поглед на тоа дека драстично се намалуваат работничките права, дека се фаворизираат работодавачите и тн. и тн., меѓутоа, очигледно од сето тоа нема ништо.

Пред нас се наоѓа морам на почетокот да кажам, еден текст кој е исклучително добар, врз основа на кој може со сите забелешки кои ќе произлезат, а и дополнувања и мислења и од јавната расправа и од оваа собраниска седница на крајот можеме да добиеме навистина едно модерно и во духот на времето законско решение. Она што мораме да го имаме во предвид кога разговараме за овој закон не смеаме да ја имаме во предвид моменталната социоекономска ситуација во Република Македонија, бидејќи ако се обидуваме да проектираме закон на оваа социоекономска ситуација која ниту е, ниту треба да биде наша реалност сигурно дека ќе погрешиме и во погрешна насока ќе ги усмериме дискусиите. Од друга страна сметам дека овој закон се однесува и на мали и на многу големи фирми, се однесува и на јавниот сектор и на приватниот сектор. Јас лично сметам дека можеби треба да имаме ваков закон посебно за бизнис секторот, посебно за јавната администрација, посебно за државните службеници, бидејќи, односите во бизнис секторот веќе кулминира драстично приватниот капитал, а друга е ситуацијата во јавниот сектор, односно во случајот на државните службеници каде што сеуште имаме и политички влијанија. Така што едно законско решение да ги сплоти во себе сите овие сфери не е едноставно во овој момент во Република Македонија да се изнедри. Меѓутоа сепак сметам дека законот иако во член 1 можеби не е најсреќно срочено дека има цел да ја намали невработеноста, сепак, сметам дека е сектор, посебно треба да биде и тоа, бидејќи со овој закон треба да се овозможи пред се флексибилност на пазарот на работна сила, пазар на работна сила во Република Македонија кој досега беше оценет за страшно ригиден, а тој е еден од основните услови за привлекување на странски капитал од една страна, а од друга страна и на мотивирање и охрабрување на влегување во бизнис на сите потенцијални инвеститори во Република Македонија. Затоа сметам дека со овој закон во суштина се инкорпорираат во нашето законодавство преку 60 директиви од меѓународната организација на трудот, едноставно се создава законско решение кое кореспондира со она што претставува

европско и светско искуство. Мислам дека со ваков закон ќе можеме да фатиме приклучок со она што значи глобална светска и европска економија и да бидеме активен чинител во истото.

Јас би сакал да се задржам поблиску и на определени членови од овој Предлог на закон, некои позитивно да ги афирмирам уште еднаш, за други да изнесам одредени забелешки.

Би почнал од членот 12 во кој се ограничува автономијата на договорните страни. Во денешни услови на страшна дискрапанца помеѓу она што претставува понуда и побарувачка на пазарот на работна сила може да се злоупотребува до таа мера да се прават договори со кои работодавачите ќе ги обврзат вработените да работат малтене и без плата. Меѓутоа, со овој член 12 јасно се укажува во став 4 дека правата од работен однос се утврдени со Уставот, закон и Колективен договор не можат да се одземаат, или ограничат со акти и дејствија на работодавачот, односно едноставно сите такви евентуални договарања и договори се ништавни кога се зема во предвид членот 12 од законот.

Во членот 14 кој исто така за многу пратеници претежно од опозицијата е дискутабилен, меѓу она што значи договор на определено време и договор на неопределено време. За мене е сосема коректен член. Мора да бидеме свесни дека, впрочем не гледам и разлика помеѓу статусот вработен на определено време и на неопределено време во услови на пазарна економија, ако има профит, ако фирмата работи, тогаш сигурно дека и договорот на определено време е сосема доволен статус, додека во спротивно ако имате било каков договор и ако фирмата не функционира, едноставно тоа нема да помогне. Мислам дека е добро да се има една ваква можност од следните причини. Договорот на неопределено време сигурно дека дава психолошка сигурност кај вработените, меѓутоа мораме да знаеме дека од друга страна не стимулира континуирано да се дообразуваме, доквалификуваме, да ги подигаме нашите знаења, односно перманентно и континуирано да напредуваме во процесот на трудот. Од друга страна стимулира отварање би рекол на мали бизниси, бидејќи кога ќе се помисли дека, ако се влезе во одреден во било каков бизнис треба да се земат на врат 3, 4 луѓе на неопределен работен однос, сигурно дека делува дестимулирачки. Секој почеток на бизнис, посебно овие малите бизниси е неизвесен во смисол на освојување на пазари итн. Сметам дека на овој начин ќе се охрабрат потенцијалните мали инвеститори да се обидат да инвестираат и да создаваат поголем број на работни места.

И на крајот, не гледам дека договорот на определено време ја стимулира работата на црно. Свесни сме дека имаме огромен број на вработени кои не се пријавени токму заради тоа што во многу производни процеси во определено време од годината има зголемен обем на работа. И ако немаме еден ваков институт, тогаш

решението сигурно ќе се бара преку тоа што ќе се ангажираат работници на црно и на тој начин доаѓаме до фиктивни нереални податоци од аспект на вработеноста и невработеноста во Република Македонија.

Во членот 17 се регулира работодавач како правно лице и мислам дека тука треба во третиот дел кога склучува договор за вработување во име на работодавачот настапува орган определен со закон. Мислам дека имаме многу ситуации кога треба да се склучи договор кога сопственикот е и раководно лице. Во тој случај се поставува прашање, дали треба да склучува договор сам со себе? Мислам дека тоа во такви случаи не би требало да се прави и затоа треба да се дополни овој член со една таква одредба. Мислам дека, впрочем законот дозволува, генерално дозволува раководното лице да не биде вработено во фирмата која ја раководи. Тоа е и во Законот за трговски друштва така определено. Мислам дека тоа е пракса и во западните земји, меѓутоа во наши услови мислам дека не е добро решение во овој момент. Мислам дека е подобро да се задржи решението раководното лице да ги остварува правата од работен однос во рамките на фирмата која ја раководи. Во спротивно ќе ни се појават многу фирми и фантомски фирми, фирми без ниеден вработен, а и денес се случува во Република Македонија имаме фирми со еден вработен, а кои создаваат голем капитал и се поставува прашање дали е тоа реално и дали нема да се отвори простор за понатамошно, да речеме условно, перење на пари, или склучување на некои сомнителни бизниси.

Членот 28 каде што ја имаме содржината на договорот за вработување, мислам дека тука треба да се стави, да се регулира во договорот, што содржи се договорот за вработување, меѓутоа мислам дека тука треба да стои, договор за работа се склучува во писмена форма и се заверува во Агенцијата за вработување на Република Македонија, затоа што се додека тој договор не се завери, фактички не произведува правни дејствија. А од друга страна ако не се испочитува договорот и ако работникот не се јави на работа да може со истиот закон да биде и одјавен. Сметам дека тука треба да се додаде дека тој договор за да биде валиден треба да се заверува во Агенцијата за вработување.

Член 46, договор за вработување на определено време. Мислам дека е добар член бидејќи овозможува, со прекин до 4 години, реков дека овој член е добар и мислам дека ќе овозможи интензивирање на економските активности во бизнис сферата.

Член 48, договор за вработување со скратено работно време. Мислам дека тука недостасува одредба со која по взаимно договарање овој договор со скратено работно време може да се трансферира во договор со полно работно време и би требало да стои една таква одредба на многу едноставен начин во случај на потреба тој

договор да премине во договор со полно работно време.

Член 57 го регулира токму тоа.

Во членот 80 и 81 каде што се обврските за известување при отказ на поголем број работници од деловни причини. Против овие членови бизнис сферата негативно се произнела. Меѓутоа, мислам дека се добри, дека треба да биде консултирана Агенцијата за вработување, бидејќи сепак интерес на државата е да имаме што помалку отпуштања, што помалку затварања на работни места и дека тука треба да се искористат сите можности тој број да биде што помал, односно да се искористат сите можности за продолжување на активностите на субјектот, односно да се најде што е можно пореално, или поблаго решение за вработените кои ќе се најдат во ситуација да бидат вишок, или технолошки вишок, односно да го изгубат работното место.

Во членот 107 се регулира надоместокот од плата и овде е регулирано и вработувањето, покрај другото во пасусот 3, каде што се вели дека работодавачот исплаќа надоместок на плати во случај на неспособност за работа на работникот, заради негова болест или повреди до 21 ден, а над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Овде постои една одредба, алтернатива тоа да биде 40 дена. Мислам дека и 21 ден е дискутабилно, високо е, бидејќи од една страна работодавачите плаќаат придонеси за здравствено осигурување, од друга страна да ги оптеретуваме со боледувања, навистина е дискутабилно. Мислам дека тука треба повеќе да се поведе сметка за нереалните боледувања кои се реалност во Република Македонија и за фиктивните боледувања кои го нарушуваат производствениот процес и кои многу лесно и едноставно се добиваат.

Во членот 124 по мене мислам дека е несреќно избран терминот. Дали е најдобро избран терминот пауза за повеќе од 12 часа, непрекинато одмор од најмалку 12 часа. Мислам дека некој друг поим овде треба да се осмисли.

Членот 134 овозможува еден ден во годината работникот да го земе по свое видување, мислам дека е премногу рестриктивен и прашање е дали тоа не би можело да биде неколку дена, бидејќи не знам што со еден ден може да се направи односно во текот на годината сигурно дека работникот има потреба неколку пати најмалку да користи ден надвор од она што претставува одмор.

Во членот 149, она што ми паѓа во очи е премногу јаката квалификација во првиот пасус, во дисциплинска постапка работодавачот е должен на работникот да му врачи писмено обвинување. Мислам дека тоа е премногу силен поим, писмено обвинување. Мислам дека треба да се најде некое друго посоодветно термилошко решение.

Членот 193 каде што се говори за имотот на синдикатите и на здружените работодавачи, за мене пасусот 2 малку е нејасен. За присилно

извршување не може да се спроведе на недвижниот и подвижниот имот на синдикатот, односно здружението на работодавачите е неопходен за одржување состаноци. Мислам дека во пазарна економија, или во правна држава не е одржлива баш една ваква одредба. Ако, некој направи долгови, мислам дека нема причина неговиот имот да не биде предмет на заплена, или да не биде земен на одговорност.

Членот 205, примена и важност на колективните договори, за мене е малку исто така дискутабилно каде се вели: со Колективен договор на ниво на работодавач на работниците може да им се утврдат помали права од правата утврдени со грански колективен договор. Сметам дека ако пред тоа се кажува дека работодавачите се должни да го потпишат и се обврзувачки и да го почитуваат гранскиот колективен договор, не знам како може работодавачот да му понуди на вработениот, или на работникот помали права од она што го презел како одговорност. И сметам дека овде треба добро да се размисли, бидејќи во спротивно може да биде предмет на злоупотреба. Исто така, и целиот пасус кој ја определува постапката околу отказите мислам дека сеуште е премногу сложена, остава да се заглавува во судските лавиринти до бескрај и тука мислам дека сеуште има простор да се поедностави се со цел да може да се реализира побрзо и да не биде ноќна мора ниту за работодавачите, ниту за вработените. Се на се сметам дека слушајќи ги сите оние забелешки кои доаѓаат од страна на работодавачите, од страна на синдикатот, од страна на науката, не чув некои суштински забелешки. Сметам дека имаме еден би рекол повеќе од добар текст кој со одредени, повеќе би рекол структурни преработувања може на крајот да се претвори во исклучително добар закон за работни односи.

Љупчо Јордановски: За реплика се јави господинот Блаже Стојаноски.

Блаже Стојаноски: Мојата реплика се однесува во оној дел на дискусијата од колегатата пратеник, на уредувањето на менаџерскиот договор во рамките на законот за работни односи како работен однос. И она што тој го изјави во своето излагање, дека тоа создавало услови фирмите кои што на таков начин имале поставено работоводен орган, односно директор да можеле да се остваруваат матни бизниси и да бидат т.н., да создаваат фантомски фирми кои што на тој начин би работеле надвор од законите во Република Македонија. Сметам дека овој дел од неговата дискусија не би можел да ја поддржам и да се согласам, затоа што менаџерскиот договор се склучува со директорот, со извршниот директор или со работодавачот кој што во фирмата претставува и работодавач и кој што во име на фирмата понатаму ги склучува договорите за работа со работниците од една страна. Од друга страна функција на менаџери се појавуваат лица кои што можат да бидат и странски државјани кои што можат да бидат лица кои што

учествуваат на различен начин и во процесот на трудот во Република Македонија и надвор од неа и на таков начин сметам дека на овој начин се ограничува можноста на органот на управување да именува за менаџер лице кое што треба да ја врши функцијата адекватно на потребите на фирмата. Понатаму, во контекст на вашите наводи дека со овој закон треба да се оневозможи отпуштањето од работа, односно да се спречи што повеќе отпуштања од работа. Ќе ве потсетам дека, колку и забрани да ставате со овој закон вие нема да спречите работниците да бидат отпуштени од работа ако фирмата пропадне. Значи, условите за што помалку отпуштања од работа не се обезбедуваат преку овој закон, туку се обезбедуваат со услови за профитабилно работење на фирмите со економска атмосфера и со поддршка на работењето на кредитирањето на фирмите, на обезбедувањето на нови пазари и на вкупната деловна активност на фирмите од страна на политиката која што ја води Владата на Република Македонија и вкупните општествени односи во државата.

Овој закон само може да спречи злоупотреби на процесот на отпуштање на работници, а има начини во овој закон каде што на определено време може да се земат работници и да се отпуштаат без многу проблеми за менаџерите односно за работодавците.

Љупчо Јордановски: Повелете една минута господине Голомеов.

Благој Голомеов: Не сме се доволно разбрале со колегата пратеник. Јас реков да се намали отпуштањето од работа, односно говорев за членот 80 и членот 81 каде што работодавачите инсистираат да не се консултираат со агенците за вработување. Говорев кога се има намера да се намалува работата, да се отпуштаат работници едноставно да се известат агенциите за вработување се со цел да се изнајдат можности односно да се употребат сите средства тој процес да биде што помал, или обемот на напуштање на работници што помал.

Од друга страна што говорев за раководно лице да не ги остварува правата од работен однос во фирмата која ја раководи мислам дека може да биде предмет на злоупотреба во Република Македонија и стојам зад тоа, бидејќи и денес имаме веднаш случаи кога вработени...

Љупчо Јордановски: Благодарам

Госпоѓа Ристовска повелете.

Каролина Ристова: Благодарам господине претседателе.

Јас имам дискусија насочена кон две работи во законот. Првата се однесува за институтот волонтерски и приправнички стаж кој што е регулиран во членот 98.

Се согласувам со констатациите на некои од колегите дека ние треба во носењето на законот да се водиме од реалните односи и реалните луѓе на кои што се однесуваат овие одредби. Мојот мотив дискусијата по однос на волонтерскиот и

приправнички стаж е една конкретна ситуација, конкретно сознание со еден практикант во Собранието. Впрочем, јас него му ветив дека за ова ќе се јавам и дискусијата ја посветувам на практикантот Бојан, а тој претставува икс наши македонски граѓани.

Станува збор за тоа што тој по завршувањето на практикантскиот стаж во Собранието на Република Македонија од една година во која интензивно работеше и стекнуваше искуство во кое што јас имам директен увид по извесно време дојде и ми кажа дека конкурирал на некое место за вработување каде се барало искуство од една година. Тој вели дека за него претставувало голема фрустрација што на никој начин годината дена што работел во Собранието на Република Македонија каде што реално стекнуваше искуство не му се признава. Лично сметам дека треба и категоријата практиканство да биде опфатено во институтот волонтерски стаж, бидејќи секаде во светот практиканството има голема корист за работата и на државните институции и било каде во смисла на тоа што се користи целокупниот интелектуалниот потенцијал на државата, или воопшто било каков потенцијал во корист на работењето во државата и надвор од државата, а тоа е особено важно за нашата држава каде што знаеме каква е ситуацијата, а од друга страна корист е за оној што волонтира и во стекнувањето на искуството, меѓутоа гледано од искуство на други држави волонтерството, практиканството понатаму претставува некаква предност кога ќе дојде реално до вработување. Всушност ова не е ниту прашање, ниту мора да биде регулирано законски, таква е културата вие да волонтирате, на пример во САД шест месеци, година дена во Американскиот конгрес или во некоја друга државна институција потоа сте многу атрактивен за секој работодавец. Значи, користа за неплатена работа на таквите лица е во тоа што тоа им дава некаква предност, тоа се евидентира и се има во предвид. Во нашата земја и во нашата култура на работните односи сепак ќе мора оваа проблематика не да биде прашање на работ на етика, доволно да биде да го напишете во вашата биографија и потенцијалните работодавачи тоа да го имаат во предвид, туку да се најде креативен законски начин тоа искуство на некој начин да биде верификувано дека е така. Значи, не само со препорака, туку низ закон.

Притоа, јас барам креативност од Министерството, односно од предлагачот и во делот што значи права за волонтерскиот приправнички стаж да се врзува за категориите на лица чиј што интерес е врзан заради стручен испит или друг вид на професионална работа каде што е динамиката и логиката сосема друга. Значи, да не ги уживаат сите тие други права освен тоа што претставува цивилизациско достигнување во однос на работното време, во однос на заштита на здравјето и тн. Значи, не би требало да биде решение според кое што волонтирањето ќе значи оптоварување за работодавецот или институцијата каде што се

врши волонтирањето туку самиот факт, самата реалност на работење, стекнување искуство да биде во функција на подоцнежнo стекнување на работен однос особено за работни места кои што бараат, фактички работодавецот самиот условува да има искуство година дена, или повеќе години. Значи треба да се рефлектира оваа реалност.

Парламентот како институција со поддршка на претседателот на Парламентот настојуваме да имаме реформи во работата на Собранието, а и да се премостат определени проблеми. Во овој дел учествуваме токму со развивањето на институтот практиканство и ако не ги решиме овие работи нема да има никаков поттик за волонтирањето дотолку повеќе што и проблемот на стекнувањето на волонтирањето во институциите во делот на образовниот систем преку кредитите сеуште не е добро развиено така што целата смисла на ова се губи и затоа мислам дека треба да се најде едно такво решение. Тоа е во однос на волонтерскиот стаж. Значи го молам предлагачот да дојде до некакво креативно верифицирање на ваквата ситуација.

Вториот дел на кој што сакам да ја насочам мојата дискусија е во однос на породилното отсуство.

Мислам дека уште кога се најавија решенијата на Законот ние губиме една драгоценa шанса, изгубивме во претходниот период и тоа се рефлектира во решенијата да направиме добра анализа за она што претставува реалност и она што претставува придобивка и од претходниот систем и од меѓународните стандарди во однос на она што значи нов начин на живеење и како тоа се рефлектира во породилното отсуство.

Првото што мене ми тежи како пратеник, што ми тежеше во претходната јавна дебата беше немањето слух за едно критичко размислување кон претходните решенија. Буквално секакви други идеи беа дочекувани на нож и мислам дека тоа ќе доведе до многу поголема контрапродуктивност токму во однос на она што сака да се постигне. Моите размислувања се многу поразлични од она што се слушаше во јавната дебата, а кое што се рефлектира во законските решенија и кое што всушност покажа недостаток на храброст решенијата да водат кон подобро, туку практично, како што констатира и министерот горе доле решенијата всушност не се суштински изменети. Тоа е првиот мој заклучок.

Потоа мислам дека законските решенија, но најпрво да го дефинирам моето гледање на филозофијата на предлагачот кон овој сегмент односно кон породилното отсуство.

Во целина решенијата акцентот го ставаат само на интересот на бебињата односно на децата. Потоа решенијата се во функција, кога станува збор за родителите, на таткото и тоа во смисла на ослободување на таткото од обврските кои што се сврзани со новороденчињата. Тоа е традиција кај нас и е многу патријархална традиција иако тоа може да се сфати и релативно бидејќи за волја на вистината, а особено во помладите генерации во нашата земја има се повеќе проактивни татковци

кои што не сакаат, ниту се определени со предрасуди ниту сакаат да бидат исклучени од процесот на гледањето на новороденчињата.

Сметам дека во целина филозофијата на законските решенија се во функција само на мајчинството, а не и во функција на жената во нашето општество. Има голема разлика помеѓу овие категории. Мајчинството е само еден акцент од животот на една жена. Мислам дека понатаму во овој дел се прави една градација или степенување на приоритетите односно се прејудува што треба и како треба да бидат приоритетите во животот на една жена. Мајчинството е на врвот а се друго е после тоа, иако јас лично сметам дека тие приоритети општеството може на некој начин да ги штити, но не да биде ставено во ситуација или или односно ситуација или или за секоја жена е само кога станува збор не дај Боже за овој вид приоритети, во ситуација на живот или смрт, или во ситуација на болест. Во нормална ситуација сметам дека голем број на жени не сакаат во име на мајчинството да ги жртвуваат другите аспекти на животот иако можеби мал број на жени се осудуваат тоа да го кажат за да не бидат осудувани од патријархалните сегменти на нашата средина. Значи во целина мислам дека решенијата иако се провлекуваат од времето на социјализмот во суштина се многу патријархални. Потоа и во самата терминологија и во целина се тргнува само од позицијата на жената работник и нејзината релација со мајчинството а не се зема во предвид позицијата на многу други жени кои што работат. Значи, практично се тргнува од работничките кои што се ангажирани во индустрискиот сектор, во приватниот сектор како основни работници, но не и за оние што значат раководни функции, што значат во секојдневниот говор кариери, иако жените од првата категорија од вреднувањето на приоритетите во својот живот сигурно многу често ја сакаат својата работа исто колку што го сакаат и мајчинството и го сметаат како дел од исполнувањето на својата креативност, својата личност, иако некои работат само од економски причини односно кога би имале избор би го работеле само мајчинството бидејќи тоа е многу тешка и одговорна работа, ако зборуваме за работа. Мислам дека е иронично и мене лично Синдикатот многу ме изненади во своите регидни позиции токму затоа што добро ја познава праксата во приватниот сектор во однос на породилното отсуство и лично сметам дека иако решенијата законски на хартија се поставени во функција на работничките верувајте дека нема да има проблеми во реализирањето на ваквите решенија, како впрочем што е и до сега само во однос на вработените жени во државниот сектор. Само тука од А до Ш ќе се исполнуваат овие одредби и погодности во однос на породилното отсуство. Значи само во јавниот сектор, во државниот сектор доколку за работничките во приватниот сектор мислам дека позицијата и на синдикатите, ова го кажувам најдобронамерно мотивирана од "патот до пеколот" е поплочен со

добрите желби бидејќи и сегашната пракса дава добри индикации дека таму ситуацијата ќе оди се понатолу и понadolu. Ние не можеме да се потпираме на декларативните или меките одредби во Законот каде се санкционира рамноправноста или недискриминацијата, ниту пак решенијата треба целосно да се потпираат на санкционите механизми. Ако ги земеме компаративните искуства во многу други држави тоа е проблематика која што многу тешко се докажува, многу долго трае, ја кошта и државата и системот, не сум против тоа, секако дека таа санкциона пракса треба развие за да се менуваат односите, а Македонија има дури нереална нота бидејќи она што го читаме по весниците во однос на недискриминацијата во овој дел во други земји верувајте таму се осудуваат да ги покренат таквите спорови затоа што и приватните компании и толку големи се деперсонализирани да тоа едноставно функционира. Кај нас, во нашата економија која се базира претежно на мали и средни претпријатија, каде што и во големите луѓето се знаат, односите се персонализирани, многу тешко е како вработен да одите против работодавецот по основ на дискриминација и ако успеете да го докажете случајот да се вратите на работното место и тоа да го правите во ситуација кога имате бебе дома и тн. Значи сето тоа со пишувањето околу можните флексибилности ќе доведе и натаму тенденцијата да паѓа. Во целина сметам дека решенијата на некој начин стануваат златен кафез. И до сега мислам дека го имале таквиот ефект, но и понатаму ако бидат во оваа форма моја лична констатација е убаво на хартија, но ќе го имаат ефектот на "златен кафез" за жената, а уште повеќе за многумина можеби ќе биде изненадување сметам дека еден сегмент од проблемот на наталитетот, сите сметаат дека наталитетот во Македонија паѓа затоа што нема голем број законски погодности во однос на породилното отсуство. Јас лично сметам дека голем дел од проблемите кои што постојат се покрај невработеноста и другите фактори за кои што се зборува е непостоење на флексибилни законски решенија кои што и ќе ја намалуваат мотивацијата за дискриминацијата на жената по вработувањето и работниот однос, но и ќе ја изразат филозофијата, сакам да го потенцирам тоа на мојата генерација на жени во Македонија кои што се сосема различни од размислувањата на претходните генерации. Јас и кога ги следев првите реакции на менувањето на законските решенија за породилното отсуство видов дека тука претежно влегува категорија на жени кои што го доживеале породилното отсуство во социјализмот, што е сосема поинаква логика, каде што секаде се почитуваше и тн. или работат во државниот јавен сектор па не ги осетиле проблемите кои што јас ги слушам во мојата канцеларија во средбата со граѓани каде што многу жени се жалат, на кои што впрочем и Синдикатот укажува дека се дискриминирани, проекцијата на законските заврзлаи кои што значат поскапа и покомплицирана работна сила

кога станува збор за жените, или пак се работи за неприфаќање дека младата генерација на жени или срамежливо не кажувале дека младата генерација на жени многу од нив не сакаат толку долго време да бидат на породилно отсуство или толку многу од другите аспекти на својот живот да жртвуваат и тн. и тн. Многу често има жени од третата категорија кои што реагираат, како што е од универзитетот каде што има голема флексибилност и толеранција во однос на тоа како се користи породилното отсуство исто така како што е поставено. Значи, мислам дека неводењето сметка за размислувањата на новата генерација на жени во однос на релацијата мајчинство породилно отсуство е битен фактор да влијае на оваа генерација, мојата генерација плус минус се решаваат да одат на второ дете или на трето дете бидејќи од нивниот живот законски бара многу големо одвојување. Мислам дека тоа е исто така фактор за намалувањето на наталитетот. Но, ние во нашиот многу типичен менталитет да не ги гледаме сите нијанси на животот тргнуваме, нас ни е побитно некои работи убаво да делуваат на хартија, а за праксата, искуството од праксата или преантацирањето на евентуалната пракса не е толку важна.

Сега би сакала да се осврнам на некои од конкретните решенија кои што се рефлектирани практично во сите мои општи заклучоци во однос на филозофијата на законот.

На пример, во делот што се однесува на заштита на време на бременост и родителството, а во врска со ноќната и прекувремената работа се предвидува во ставот 2 дека на работничката која има деца од една до три години не да и се наруши тоа да обавува прекувремена работа или работа ноќе само по нејзина претходна согласност, што значи се сугерира практично само мајката да ја има оваа ситуација, па зошто да не било кој од родителите ако се двајцата вработени меѓусебно да се договорат.

Тоа особено што станува збор за деца што се веќе над една година возраст и тука веќе не може ниту аргументот доење итн, да се вади. Истата ситуација, таа патријархалност, патријархално префрлање на работите на страната на мајката се одразува и во ставот 3 од член 162, каде што се вели правата што се врзани за оваа прекувремена работа или работа ноќе, таткото на детето може да ги користи само во одредени ситуации и тоа во ситуации практично кога мајката ќе умре, кога ќе го напушти детето или врз основа на мислење на надлежна лекарска комисија итн. Зошто на пример не се прифати во ставот што е даден, тоа е ставот 4, каде што се вели дека на еден од работниците родители кој има дете помладо од седум години, кога е детето над седум години може двајцата родители сами и меѓусебно да се договараат, а претходно по автоматизам, бидејќи нашата патријархална традиција вика дека мајката мора да биде таа, па затоа се предвидува поинакво решение.

Потоа, во следниот член каде што се зборува за отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство повторно целата филозофија се сведува на родителство еднакво на мајка. На пример, дури самата терминологија се вика работничка, иако јас воопшто терминологијата би ја спорела зошто работничка, а не се зборува вработена, бидејќи имаме ние различни категории на вработени, туку како што кажав, и во општите забелешки како решенијата да се проектирани само за оние вработени кои што го имаат статусот на работничко, индустриско и сега во приватниот сектор како основно ниво на работа, а не по другите видови на работа и кариери. Значи, овде се зборува како работничката за време на бременоста, раѓањето и родителството има право на отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш една година. Го читав материјалот што го добивме и сугестиите од Синдикатот, се согласувам дека треба да се потенцира дека се работи за платено отсуство, меѓутоа, не се согласувам кога веќе го задржуваме решението на девет месеци, не се согласувам да не се даде можност, освен од оние условни категории, мајката ќе го напушти детето односно ако го напуштила детето, умрела или уште некои други ситуации, да, во нормална ситуација дел од породилното отсуство како законска можност ќе се даде да го користи и такото. Тоа не е оправдано, треба да се даде на родителите да се договорот. Не сите мајки можат да ги дојат своите деца од икс причини, природни или здравствени. Потоа, децата од третиот и од четвртиот месец односно шестиот месец се дохрануваат, значи, дури и ако мајката на пример се договори со таткото, дел од породилното отсуство во подоцнежната фаза таткото да го користи, не се прекинува периодот на доење, затоа што детето од четвртиот или од шестиот месец веќе оди на друга храна, што значи не се почитува флексибилноста на животот, ниту пак правото на родителите да се договорот, ниту пак реалноста на современото живеење, кое што не секогаш подразбира дека таткото е тој кој заработува повеќе или таткото нема шанси да се согласи дел од породилното да го користи, туку напротив се дава можност родителите меѓусебно да се договорот. Има татковци кои сакаат, кај нас се многу малку, ама ние не треба да тргнуваме во законите кои важат за сите од таа филозофија, ниту пак може да бидат многу прагматични и да речат, ако жената е таа која заработува повеќе во семејството отколку мажот, да се договорот дел од породилното отсуство го користи, особено после четвртиот односно шестиот месец, да го користи и таткото. Значи, ние треба да обезбедиме законска флексибилност, а потоа кој како си ја наредил во животот, кој каков брачен партнер фатил, нека си ги мислат тие работи како ќе си ги регулираат.

Потоа, не се согласувам со решението во ставот 2 во кое се вели "Врз основа на наод од надлежен здравствен орган, работничката може да го

започне породилното отсуство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓањето". Прво, ако е задолжително 28 дена пред раѓањето да мора да оди на породилно идната родилка, тогаш зошто се бара наод здравствено ако е тоа императивно решение. Значи, прво има една правна нелогичност, а гледано од аспект на реални ситуации, мислам дека треба и ова да се остави како факултативно, значи по прашање на избор. Ова го кажувам и од искуство. Така, лично секогаш ми сметало што бременоста се доживувала како да е болест. Ако бременоста се остварува природно и ако жената нема никакви здравствени проблеми во текот на бременоста, може да оди ако сака и до последниот ден на работа. Јас лично мое искуство ќе ви кажам, буквално до последниот момент одев на работа. Дури и се секавам во петок бев на работа, вечерта добив трудови, а во саботата се породив. Мислам дека не ми е логично решението да се тераат жените задолжително да одат и плус има аргумент што го слушам од искуството на другите, тие сметаат дека е подобро тој месец да го користат одкога бебето ќе се роди, наместо да им се засметува пред да одат, така што 28 дена што ќе прават, ќе одат во шопинг, ако нормално бременоста нема медицински индикации ќе одат во шопинг да купуваат за бебето, ќе седат дома или целата околина да ги третира дека се болни, а нив ништо не им фали. Друго е кога со медицински наод ќе се утврди дека има потреба во последниот месец од бременоста и тогаш со таквите ситуации законската можност си останува. Значи, сум против ова решение да биде задолжително односно како обврска.

Потоа, кај делот на посвојувањето не ми е јасна логиката од аспект на доењето зошто кога се посвојува дете, тука сите решенија повторно се свртени кон мајката. Значи, ќе посвоите дете и мајката е таа што треба секогаш да го земе отсуството, а не се остава никаков простор за договарање меѓу родителите. Мислам дека треба и во тој дел тој патријалхализам малку да се олабави, ако не може целосно да се отстрани. Кога станува збор за ова што е за девет месеци, воопшто нема да го дискутираме, бидејќи се дава можност работничката, според мене сите вработени мајки или жени кои ќе се породуваат, кои користат породилно отсуство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на породилното отсуство, лично мислам и знам дека многу жени кои даваат исто значење и на својата кариера и работат динамични професии дека многу ќе ја користат оваа можност да се враќаат пред истекување на целото породилно. Единствено што ме загрижува и тоа можеби министерот треба да го појасни е дека во таква ситуација би се примала и платата и плус 50% и колку тоа, ако проектираме понатаму, како комплицирано и скапо решение за било кој работодавец, ќе влијае за суптилна дискриминација на жените во унапредувањето и во ставањето на високи позиции за одлучување и

тамуб каде што се бара голем ангажман колку тоа ќе влијае работодавците да не ги унапредуваат жените, особено ако се во фаза на својот период на репродуктивност дека тоа може да не се сретнат со овој член или со оној претходниот, па суптилно да ги дискриминираат жените, па одете после вие докажувајте го тоа.

Понатаму, би сакала да кажам, тука е решението кога таткото може повторно да ги користи сите овие права само ако мајката умре, ако го напушти детето или од други оправдани причини, кои се тие, тука за тоа имам многу прашалници ставено како тоа ќе се регулира. Исто е и во однос на чистата филозофија и во однос на хендикепираното дете и она што многу ми падна во очи, прво, ајде што не е номотехнички неусогласено и термилошки, јас зборував и со колешката Цветанка Иванова како претседател на ЗПК веќе е укажано, цело време се зборува за породилно отсуство, а потоа во насловот на членот 168 се зборува за обврски на работодавачот и работникот во време на користење на породилен и родителски одмор. Прво, не само што не е усогласено, прво, се зборува за отсуство, а потоа за одмор, јас најљубезно ќе го замолам министерот да утврди кој е тој што ова го напишал дека станува збор за породилно одмарање и да му тупне барем едно бебе и да го чува месец дена и да види дали породилното е одмор. А, всушност, имаше и во дебатата некој од работодавците вели, уф, таа ќе оди три месеци или незнам колку месеци на одмор. Ве молам, барем во делот на државната администрација баш ме интересира кој е тој што го пишувал ова, да не прејудуирам можеби е таа, што нема апсолутно врска идеја како изгледа да чуваш бебе, па ако го смета тоа за одмор, сепак, треба да го искусат и да видат дека станува збор за една од најодговорните, најтешките и можеби нафрустрирачките периоди, кои што истовремено се и најблагодорните периоди од животот и на една мајка, меѓутоа воопшто и на некој родител, но за одмор апсолутно не станува збор. Значи, по казна, министре, кој го пишувал ова да се прати некаде и да види како изгледа да чуваш бебе. Истото се однесува и во делот на терминологијата во членот 169 и во однос на правото на мајката доилка членот 170: "Работничката која што го дои детето", јас не сум работничка пак, ќе кажам дека сум го доела детето и тоа девет месеци, "и по изминувањето на породилниот одмор", а да знаете пак доењето каков одмор е "да започне да работи со полно работно време, има право на одмор во текот на работното време кое што трае два пати по еден час дневно". Јас лично нема да се бунам против ова решение, бидејќи е дадено како факултативно по избор на мајката, но пак ќе кажам дека изразува една филозофија, која што пак воопшто не ја респектира технологијата на мајчинството која што е далеку, далеку отидена. Ако прашате било која модерна мајка, моја генерација плус-минус, меѓу работите што прво ги набавува е пумпата за доење, бидејќи тоа и дава

на мајката можност подобро да си организира своето време, а процесот на доење да не биде воопшто нарушен. Значи, воопшто не се води интересот за времето или организацијата на животот на жената мајка со акцент на жената. Но, како што кажав тоа бидејќи е факултативно решение, мислам дека е добро што е избор на жената мајка. Но, во целина сметам дека ние од сите овие прашања треба да ги земеме предвид, не треба нашите традиционални предрасуди или вредности, некои се исправни, некои не се, но да ги натураме на сите жени и затоа ние многу често воопшто немаме ни дискусија и за проблемите околу мајчинството, па го сметаме за одмор.

Љупчо Јордановски: Благодарам госпоѓо Каролина, како што чувањето на бебето не е одмор и работата после 18,00 часот не е одмор.

Продолжуваме утре во 11,00 часот.

(Седницата прекина со работа во 18,00 часот)