



■ Разговорот го водеше: Кокан СТОЈЧЕВ

☀ Професоре Каламатиев, Владата на РМ конечно излезе со својот нов Предлог-закон за работни односи, кој последниве неколку месеци беше критизиран од јавноста, синдикатите и од стручњациите, но бидејќи сега имавте можност да го разгледате овој законски текст, какви се Вашите првични оценки во однос на содржината на овој понуден текст и како се регулираат прашањата за правата на работниците?

ручната и на научната јавност во државата. Според мене, наведеното во образложението е само гола декларација. Решенијата кои ги среќаваме во законодавството и во практиката во Европа, не ги пронајдов во Предлог-Законот за работни односи, а фразата дека се користени искуствата од стручната и особено од делот на научната јавност, би ја дополнително со тоа што одговорно тврдам дека во неговото подготвување таа не е соод-

БУКВИТЕ ОД РАБОТНИТЕ ОДНО

КАЛАМАТИЕВ: Добро е што овој текст на Законот дојде на виделина. Често пати се прашував која е причината што Владата толку долго го крие овој текст на Законот од јавноста, односно од оној кому му е наменет, а тоа се работниците. По ова прво читање на Предлог-законот за работните односи, впечатокот во однос на тоа кои беа причините за ваквото однесување на Владата, кај мене го дополнија мозаикот зошто се криеше Законот од јавноста. По прво читање на Предлог-законот не можам да се пофалам дека пред себе имам текст кој нуди решенија на кои и се повикува. Имаме текст на закон кој во најмала рака е десистематизиран. Зошто? Во образложението на овој Предлог-закон е објаснето дека понудените решенија кореспондираат со решенијата кои ги има современа Европа и во него се опфатени мислењата на ст-

ветно или воопшто не е консултирана, а ова, пред сè, се однесува на кадрите со кој располага Универзитетот "Св. Кирил и Методиј" и Универзитетот во Битола.

☀ Професоре, тврдите дека постојат крупни системски грешки во текстот од Законот, па затоа се наметнува прашањето како ќе се уредат односите меѓу работниците и работодавците во подзаконските текстови, на пример, во колективните договори, ако во предлогот имаме "шминкање на законските одредби"?!


КАЛАМАТИЕВ: Ако го споредам овој Предлог-закон со Законот за работните односи кој сега е на сила, првата констатација која се наметнува е дека постојниот закон е поконзистентен, покохерентен и многу појасен за оние кои треба да го користат, а тоа се однесува на работни-

ците. За мене предложениот текст од Законот претставува лош превод на еден или повеќе закони од областа на работните односи, кои се применуваат во Европа. Но, дали е можно пренесување на состојбите од една во друга држава? Сепак, овој закон треба да ги одразува спецификите на работните односите кои постојат на ова поднебје. Со овој Закон тоа не е сторено. Во однос на прашањето за колективните договори и можноста за регулирање на односите со колективните договори, прв впечаток е дека условно се внесуваат промени и во оваа област. Меѓутоа, едно посистематско проучување на оваа област ќе не наведе во насока дека и овде, условно имаме рестриктивни решенија во однос на оние прашања, кои постојат во сегашниот Закон за работните односи. На пример, во Предлог-Законот се наведува: "Колективниот договор на ниво на работодавец, според терминологијата на новото законодавство, поединечниот колективен договор, може да содржи и помали права". Ваквото решение се коси и со законодавството што се применува во Европа, затоа што и во областа на работните односи имаме децентрализација, односно можност за регулирање на работните односи со акти во кои ќе бидат активни чинители и работниците. Доколку ова се усвои како решение, истото ќе произведе ретроградни последици. Во досегашната практиката во нашата држава во областа на колективните договори, а и во практиката на развиена Европа на која често се повикуваме е дозволено понискиот колективен договор да содржи права за работниците со поголем обем и содржина од оние содржи во "повисокиот" колективен договор, односно Законот. Ова што ни го нуди Предлог-Законот е токму спротивното.

☀ Овој предлог се наоѓа во втората фаза од процедурата за донесување на Законот, поради тоа дали може да се каже дека доколку се усвојат сегашните решенија се намалуваат правата на работниците, односно се намалуваат и обврските на работодавците?


КАЛАМАТИЕВ: Насловот е Закон за работни односи, но неговата содржина упатува на заклучокот дека во него се деградираат правата на работниците. Овој Закон, пред сè, треба да биде во функција на остварувања на правата од работниот однос, а како еден од инструментите на реализација на овој Закон е токму склучувањето на колективните договори. Со колективниот договор на ниво на работодавец, тврдам дека мора да се утврди поголем степен и поголеми права од оние што се содржани во "по-

високиот " грански колективен договор. Заложбата за ова мое тврдење е резултатот на постоенето на член 205 став 3 од предлогот во кој се вели: "Со колективните договори на ниво на работодавец може да се утврдат помали права од правата утврдени од гранскиот колективен договор, но не помали од правата утврдени со закон".

 Кое е Вашето видување во однос на прашањата поврзани со класичните институти (термини) што се повторуваат во Предлог-законот и често пати поради не-прецизните одредби внесуваат забуни кај правниците?


КАЛАМАТИЕВ: Првичното читање на текстот на законот не наведува на заклучокот дека Предлог-законот не ги употребува класичните институти од областа на трудовото право. Сметам дека нема потреба од такво бегање кое го среќаваме во понудениот текст од Законот. Ова би го поткрепил со неколку факти: Предлог-законот каков што е, говори за забрана од дискриминација, член 6 од начелните одредби. Тоа е добро, но често пати оваа забрана за дискриминација се повторува во одделни делови од Законот. За правник кој ќе работи јасно е начелото на дискриминација и каде таа се однесува. Нема потреба од апострофирање на посебна одредба во делот на платите каде се укажува дека работникот жена и маж имаат еднакви можности за заработувачка. Ако начелно е прифатена клаузулата за забрана, тогаш е јасно во кои насоки може да се држи таа забрана. Тоа е во однос на првата квалификација од Законот, а сега во однос на тоа што Законот бега од класичните трудово-правни институти. Постојниот Закон за работните односи го предвидува договорот за работа како правен основ за засновање на работниот однос. И тоа е добро.

посебните услови за засновање работен однос. Секое класично работно законодавство овие услови ги предвидува. Предлог-законот ги предвидува 15-те години како општ услов, но бега од посебниот услов општа здравствена состојба.


 Што станува со другите права на работниците?

КАЛАМАТИЕВ: Во онаа фаза кога текстот на Законот се криеше од јавноста како пробен балон, беше исфрлена тезата за скратување на одредени права, на пример, како што беше правото на породилно отсуство, правото на годишен одмор итн. Сегашните понудени решенија навидум кореспондираат со решенијата кои ги имаме во Законот за работните односи донесен во 1993 година. Да се навратам на онаа фаза кога се шпекулираше, кога беше исфрлена идејата дека ќе дојде до ограничување на породилното отсуство, и тогаш тврдев и сега потворувам дека државата не може да се 'дрзне' да го ограничи правото на породилно отсуство, бидејќи во Македонија има мален natalitet. За да се изведе здрава популација што е, пред сè, обврска на државата и на поединецот, решението кое е останато во Законот за работни односи, породилното отсуство од 270 работни дена, го поздравувам и мислам дека предлагачот направил добро што не го намалил правото на породилно отсуство. Во однос на годишниот одмор навидум останува старото решение, но фактички имаме ограничување, односно намалување на бројот на деновите кои се користат за годишен одмор. Имено, во Законот и натаму останува решението дека годишниот одмор е од 18 до 26 работни дена. Но, со нејасната одредба мислам дека ќе дојде до злоупотреба на овој член од Законот. На работодавецот му е препуштено сам да ја

КАЛАМАТИЕВ: За прв пат правото на штрајк е разработено во Законот за работни односи, но решенијата кои се понудени не се во насока во којашто треба да се остварува правото на штрајк. Тоа е основно право на работникот, доколку тој не е задоволен од економските услови во кои работи. Овие решенија кои ги нуди Предлог-законот се рестриктивни, а од нив работодавецот може да изрече определени санкции кон оние кои го организирале штрајкот. Таквото решение е недозволиво, од причина што учесниците во најавениот и организиран штрајк се заштитени по стандардите на меѓународно право. Тоа се решенија, кои ги познаваат и конвенциите, препораките и директивите на ЕУ.

 Дали се задржани надоместоците на платата?

КАЛАМАТИЕВ: Текстот на Законот срамежливо говори за надоместоци на плата, а во таа насока надоместоците кои постојано ги оспоруваат ММФ и СБ не можат да се препознаат. Во член 100 од Предлогот се зборува дека работникот има право на заработувачка, односно плата, согласно Законот, колективен договор и договор за вработување. Тоа е в ред, но во став 3 најавува, односно тврди - платата е составена од основна плата, дел од платата за работна успешност и додатоците, кои треба да ги утврди работодавецот на ниво на колективен договор, а во која висина ќе бидат договорени сепак зависи од успешноста на договорените страни.


 Каково решение се нуди околу бројот на работните часови?

КАЛАМАТИЕВ: За ова прашање Предлог-законот е јасен. Во овој дел не

СИ ЛОШО ГИ ПРЕВЕДУВАМЕ

Но, засновањето на работниот однос, како класичен институт на трудовото законодавство да се замени со склучување договор за работа, сепак е недозволиво затоа што засновањето на работниот однос сигурно има крајна цел склучување на договор за работа. Меѓутоа, на склучувањето на договорот за работа му претходи постапка која заокружена се подведува под поимот засновање работен однос. Што ми е мислата? Крајна цел на засновањето работен однос секогаш е склучувањето работен однос и склучувањето договор за работа. Но, самата постапка има свои специфичности, кои мораат да бидат предвидени и разработени во Законот за работните односи. Понатаму се наметнува заклучокот дека законодавецот бега од набројувањето на општите услови за засновање работен однос. Тоа го прави и со

утврди должината на работната недела. Што тоа значи? Според Предлог-законот, работодавецот може да го распореди работното време онака како што одговара на процесот на производство и на неговите потреби, но не помалку од четири работни дена. Таквата одредба дава можност работодавецот да го организира работниот процес во текот на една работна седмица, по своја волја или одлука, и да воведо шестдневна работна недела. Доколку работодавецот воведо шестдневна работна седмица, а мислам дека тоа масовно ќе биде користено во Македонија, тогаш евидентно доаѓа до скратување на деновите за користење годишен одмор.

 Дали се регулира правото на штрајк?

остава дилема во однос на работната седмица, односно говори за работна седмица во траење од 40 часа неделно-седмично. Говориме за засновање работен однос со полно работно време. Законот ја исклучува можноста за засновање работен однос со подолго од полното работно време, она што во практиката се случува во насока на злоупотреба на работодавачите. Законот тука е јасен, зборува за 40 часа работна седмица, но дилемата која се создава кај мене се однесува на начинот на организирање на работната седмица. Можно е преку организирањето на процесот на трудот да дојде до фактичко зголемување на работната седмица. Работникот може да се случи да биде по долго време на работа отколку што дозволува Законот, но за тоа треба да се грижи инспекцијата на трудот и судот.