ЛАЗАР ЈОВЕВСКИ

СИСТЕМОТ НА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА И ЗАШТИТАТА RATIONE PERSONAE

ЛАЗАР ЈОВЕВСКИ

СИСТЕМОТ НА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА И ЗАШТИТАТА RATIONE PERSONAE

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Лазар Јовевски

СИСТЕМОТ НА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА И ЗАШТИТАТА RATIONE PERSONAE

Проф. Лазар ЈОВЕВСКИ

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Издавач:
Фондација Фридрих Еберт-Скопје

Рецензенти:

Лектор:

Компјутерска подготовка и корица:
МАКФОРМ - Скопје

Печати:
ВЕБ ПРИНТ - Скопје

Тираж: 300 примероци

ЛАЗАР ЈОВЕВСКИ

СИСТЕМОТ НА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА И ЗАШТИТАТА RATIONE PERSONAE

Скопје, 2014

СОДРЖИНА

ВОВЕД 5

ПРВ ДЕЛ

ГЛАВА I 7
ОПШТИ ПОИМИ ЗА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕТО И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА

ГЛАВА II 49
КОНЦЕПЦИСКИ ПРАШАЊА И ВРЕДНОСНО-ПРАВЕН СИСТЕМ ЗА ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА НА ПОСЕБНИТЕ КАТЕГОРИИ ВРАБОТЕНИ

ГЛАВА III 65
ПРОЦЕНКА НА РИЗИЦИ

ГЛАВА IV 83
ПРЕВЕНЦИЈА VERSUS РЕПАРАЦИЈА (ТРУДОВО ПРАВО-СОЦИЈАЛНО ПРАВО)

ВТОР ДЕЛ

ГЛАВА I 109
МЕЃУНАРОДНА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕТО И БЕЗБЕДНОСТА ПРИ РАБОТА RATIONE MATERIA

ГЛАВА II 163
МЕЃУНАРОДНА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕТО И БЕЗБЕДНОСТА ПРИ РАБОТА RATIONE PERSONAE

ГЛАВА III 263
ФУНКЦИОНАЛНОСТ НА СИСТЕМОТ НА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕТО И БЕЗБЕДНОСТА ПРИ РАБОТА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

ГЛАВА IV 281
НАЧЕЛОТО НА НЕ-ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ЛИЦАТА СО ИНВАЛИДИТЕТ (DISABILITY DISCRIMINATION ACTS)

ТРЕТ ДЕЛ

ГЛАВА I 291
СИСТЕМОТ НА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА RATIONE PERSONAE ВО НАЦИОНАЛНИ РЕШЕНИЈА

ГЛАВА II 377
СИСТЕМОТ НА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА RATIONE PERSONAE ВО МАКЕДОНСКИОТ ПРАВЕН СИСТЕМ

ГЛАВА III 431
ЗАШТИТА ОД ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ РИЗИЦИ ПРЕКУ СОЦИЈАЛНИОТ СИСТЕМ НА МАКЕДОНИЈА

ЛИТЕРАТУРА 451

ВОВЕД

Овој труд претставува научна аспирација да се навлезе подлабоко во суштината на заштита на здравјето и безбедноста при работа воопшто, а особено во делот на заштитата на посебните категории вработени како што се жените, малолетниците, лицата со инвалидитет и постарите вработени. Продлабочувајќи ја анализата за заштитата на здравјето и безбедноста при работа и синтетизирајќи ги добиените научни вистини преку трудот се навлегува подлабоко во комплексноста на самото трудово право.

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа е комплексна трудово-правна и општествена материја која излегува од рамките на работниот однос и комплексот на трудот, иако од него извира. Овој труд ја проучува токму таквата комплексност на заштитата при работа разработувајќи ја од најзиното првично нормативно појавување, па до денешни дни. Особено продлабочено и поливалентно се разгледуваат аспектите на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории вработени. Тоа подразбира опфаќање на овој институт во неговата правна појавност, но анализирајќи ги и економските, социјаните, моралните и социолошките аспекти на феноменот на заштитата на посебните категории работници во процесот на трудот.

Во овој труд може да се најде палета на компаративни согледувања како на меѓународен план, така и во регионални рамки. Преку научните согледби се одговара на бројни актуелни и значајни прашања од заштитата при работа и заштитата на посебните категории вработени кои се систематски концепирани во една комплексна целина. Трудот навлегува во правните аспекти на заштитата на здравјето и безбедноста при работа притоа не испуштајќи ги еколошките и социјалните сфери на заштитата. Исто така преку анализа на превентивните механизми се сака да се одговори на предизвиците на новото време кое подразбира напуштање на санација на последицата, туку превенција на настанувањето на болест, или повреда при работа.

Поголем дел од трудот се задржува на посебната заштита на посебните категории вработени преку кои се доближува суштината на самото настанување на трудовото право, пратејќи го развојот до денешно време обременето со новите глобални предизвици како што се економските кризи. Со тоа заштитата при работа на посебните категории вработени се согледува во нејзината целокупна појавност, но се прави и обид да се откријат скриените и невидливи практични контури на нејзиното нормативно постоење. Со тоа самата научна анализа покрај материјално-нормативно практична појавност добива и една морално-етичка компонента проникнувајќи во есхатолошките вредности, која го чини духовниот сржж на трудот.

Од авторот

ПРВ ДЕЛ

Заштита на здравјето и безбедност при работа

ГЛАВА I

ОПШТИ ПОИМИ ЗА ЗАШТИТА НА ЗДРАВЈЕТО И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА

1. Поим и дефиниција на заштита на здравјето и безбедноста при работа

Кога зборуваме за заштитата и безбедноста на работа всушност говориме за условите при работата и самото работно место. Тоа преставува посебен дел од индивидуалното трудово право. Обезбедувањето на здрави и безбедни услови на работа, односно на работното место преставува основа на секоја трудова и социјална политика, како и на самото општество пошироко. Условите на работа, односно здравата работна средина не ги засега само вработените, туку и работодавците, државата и на крајот целото општество, односно сите граѓани на една земја. Токму затоа мерките кои се преземаат за подобрување на условите на работа преку подобрување на системот на заштита и безбедност при работа преставуваат битен дел од секое национално законодавство, од комунитарното право на Европската Унија (ЕУ), како и на Меѓународната организација на трудот (МОТ)[1].

1.1 општи појмовни прашања

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа е термин, а воедно и институт кој постои во трудовото право од неговото настанување па се до денес. Уште од самиот почеток на либерално капиталистичките општествени односи од XVIII век се поставува прашањето на заштитата на работниците при работа, како и ннивната безбедност на работа. иако поминаа повеќе од 200 години од тогаш, самиот поим и дефиниција на заштитата и безбедноста при работа не се премногу променети.

[10] Заштитата на здравјето и безбедноста при работа преставува предмет на нормирање на речиси сите светски законодавства, донесени се над 50 директиви во Европската Унија и бројни конвенции и препораки од страна на МОТ.

Така, може да се каже дека поимот на заштита и безбедност на работа е всушност синтеза на два термина, односно поими, и тоа „заштита" и „безбедност", кои меѓусебно се комплементарни. Тоа не значи дека се синоними, туку два термина кои заедно прават една правна целина, која има свое посебно место и значење во рамките на трудовото право, а и многу пошироко.

Имено, постоењето на заштитата при работа не може да не се гледа, односно проучува и низ призмата на самата безбедност при работа. Што всушност тоа значи?

Ако ја проучуваме само заштитата при работа, таа сама по себе опфаќа мерки и процедури за заштитата на здравјето на работникот сватена како единство на физичкиот и духовниот интегритет на работникот. Токму тој интегритет длабоко е поврзан со основните човекови права како еклептично сваќање на заштита на личноста на граѓанинот-работник на работното место. Во таа смисла трудовото право преку заштитата на работа на работникот допира и до сверата на универзалните човекови права применети на полето на трудот, а манифестирани во самиот работен однос. Исто така заштитата повеќе подразбира конкретни и предходно нормирани дејствија и мерки од чие применување и неприменување зависи физичкиот и духовниот интегритет на работникот, и санкции доколку дојде до нивно непочитување.

Безбедноста на работата, односно на работното место е тесно поврзана со општата рамка на мерки кои треба да ги преземе работодавецот, но и работникот со цел да се обезбеди општо прифатлив стандард на заштита при работа. Според тоа безбедноста на работното место кое се однесува на работниците е систем на мерки и стандарди кои се пошироки по својот обем од самата конкретна заштита. Затоа безбедноста при работа не мора секогаш да биде регулирана со системски норми, туку може да се остави на специјалните норми, или пак на обичаите што е најлошо решение. Исто така безбедноста на работата зависи од самата природа на работното место и се менува од едно до друго работно место. Тоа што значи безбедност при работа на одредено работно место (систем на мерки и постапки), не мора да се пременува на друго работно место кај истиот работодавец. Безбедноста при работа се индивидуализира во зависност од самото работно место (објективен критериум), како и од самиот работник (субјективен критериум).

Кога зборуваме за заштита при работа не смее да се земе во предвид поимот (терминот) заштита на правата на работниците во работен однос. Ова за правничката струка најчесто не е проблем, но бидејќи заштитата и безбедноста при работа има допирни точки и со технологијата на процесот на производство и опфаќа мерки и процедури кои се не само од правен, туку и од технички ка-

[1] Во одредени случаи индивидуалните права на работникот се штитат и со колективни тужби. ~~Така тоа може да биде случај~~ и кај заштитата и безбедноста при работа кога се прекршени одредбите од колективниот договор за заштита и безбедност, или пак во случај кога при повреда при работа се засегнати повеќе вработени (не мора сите да се повредени, или да трпат директна штета).

рактер, треба да се дадат одредени напомени. Всушност заштитата на правата од работен однос ја опфаќа постапката на заштита на индивидуалните права на работниците од работниот однос (како на пример: правото на плата, правото на годишен одмор, правото на отсуство од работа и т.н.). Оваа заштита се остварува во точно определена постапка (најчесто строго формална) и пред надлежен орган (најчесто работодавец и суд).

Заштитата и безбедноста на работа представува дел од индивидуалните права на работникот предвидени со закон или друг акт (подзаконски акт, колективен договор, правилник или сл.). Заштитата и безбедноста при работа е дел од индивидуалното трудово право[2]. Во случај на повреда на правото на заштита и безбедност при работа на работникот му стојат на располагање исто така сите правни лекови во соодветни постапки за заштита на своите права. Но, овде за разлика од другите индивидуални права кои се законски предвидени, на работникот му стои на располагање и еден поинаков трудово правен институт. Тука работникот во случај на загрозување на здравјето, односно не применување на мерките и процедурите за заштита при работа може да престане со извршување на неговите работни обврски и да се одалечи од работното место, или да го прекине целиот процес на призводство[3]. Се разбира доколку сето тоа е оправдано работникот нема да почуствува правни последици од прекинот и одалечувањето на работното место. Според тоа ова е единствен трудово правен институт кој му дава одредено дискрециono право на работникот да одлучува за прашањето на реализација на работниот процес внатре во самиот работен однос без предходно одобрение на работодавецот.

Кога говориме за поимното определување на заштитата при работа мораме да забележиме дека овој институт во целост не е само правен, туку има и одредена техничко-технолошка димезија. Тоа е делот кој опфаќа одредени технички параметри кои се однесуваат на минималните стандарди на техничка заштита и кои се од делот на физиката, хемијата, биологијата, технологијата и т.н. Овие нормативи најчесто се стандардизирани и универзални, па важат во најголем број на земји во светот. Истите се содржани во посебни правилници, нормативи, стандарди и сл. Втората димензија на институтот заштита и безбедност на работа е правна и како таква е повеќе слојна. Тоа значи дека се однесува на повеќе категории на работници, на повеќе типови на заштита, на различни степени на заштита и безбедност на работното место.

---

[2] Ова право е најчесто предвидено со националните законодавства, а во регионот се среќава во македонското, српското, хрватското и словенечкото законодавство. За овој институт ќе стане повеќе збор во рамките на анализата на националните законодавства.

[3] За ова повеќе може да се види кај: П. Јовановиќ, „ Заштита запослених на раду", Правни живот, бр. 11/96, Београд, стр. 637-647.

Исто така поливалентноста на поимот заштита и безбедниост при работа се огледа во неговата поврзаност со економијата, медицината, социјалната заштита, државно-управната димензија и др[4].

Правната димензија на заштитата и безбедноста на работа е особено битна, дотолку повеќе што и техничките нормативи за заштита при работа имаат своја правна димензија (преку актите во кои се содржани). Исто така правната димензија на заштитата и безбедноста на работа се однесува и на хигиенско-здравствената заштита, како и на подрачјето на социјалната заштита.

Самата заштита при работа и безбедноста на работното место во теоријата но и според Меѓународната организација на трудот се определува како општа и посебна заштита и безбедност при работа. Сметаме дека самиот поим на заштита при работа е составен од повеќе општестевени димензии (за што веќе напоменавме, а подоцна подетално ќе се задржиме), но и значења. Според тоа покрај општата поделба на заштитата и безбедноста на работа, истата може да се гледа и низ хоризонтална и вертикална системска поставеност. При тоа во рамките на ваквиот систем влегуваат и нормите кои се општи заштитни норми и посебни заштитни норми.

Хоризонталниот систем на норми ги опфаќа општите и посебните заштитни норми. Овие норми се однесуваат на сите вработени, на сите работни места. Посебните заштитни норми се составени од повеќе свери на заштита кои се разликуваат врз основа на различни критериуми. Тие се вертикално поставени во системот, што не значи дека имаат градација во важноста. Тие се однесуваат на заштитата во однос на посебни работни места, односно дејности, понатаму заштита во однос на посебни средства за производство (машини или метерии за производство-ratione materiae), како и посебна заштита врз основа на посебни категории на вработени (малолетници, жени и т.н.-ratione personae).

Токму последната група од системот на заштита и безбедност на работа, посебната заштита и безбедност на одредени категории на лица ќе биде предмет на подлабоко интересирање во овој труд.

Сите заштитни норми без разлика во кој дел на системот на заштита и безбедност на работа се наоѓаат, дали се општи, или посебни норми за заштита,односно дали говориме за заштита ratione materia или пак за заштита ratione personae, имаат во себе подрачје на техничка заштита (норми), хигиенско-здравствена заштита (норми), подрачје на социјална заштита (норми), како и норми кои се однесуваат на постапката на спроведување и заштита на самото право на заштита и безбедност на работа (инспекциски надзор, судска заштита, синдикална и т.н.).

---

[4] Прашањето на хуманизација на трудот, како и заштита на достоинството и приватноста на вработениот е прашање на кое особено се посветува внимание во Европската унија, токму преку широкото свакање на заштитата и безбедноста на работа. За ова повеќе кај Б.А. Лубарда, „ Европско радно право", ЦИД, Подгорица, 2004, стр. 264-269.

Според ова поимот заштита и безбедност на работа е комплексен, како од терминолошки аспект, така и од правен и пошироко општествен аспект. Всушност определувајќи го поимот на заштита и безбедност на работа во неговата поливалентна форма ја поставуваме и матрицата за неговата дефиниција која исто така мора да се согледа од повеќе аспекти.

1.2. дефиниција на заштита на здравје и безбедност на работа

Дефинирањето на заштитата и безбедноста на работа би можело да се направи од два аспекта, и тоа пошироко и потесно дефинирање. Пошироката дефиница го одразува широкото општествено значење и поврзаност на заштитата и безбедноста на работа воопшто. Таа дефиниција се манифестира и преку опширното сфаќање на самата заштита на здравјето на работа, осигурување на безбедни услови на работа, остварување на удобно работно опкружување, ослободување од ризиците при работа, а се со цел подобрување на работните и животните услови на работникот, за на крајот да се постигне што поголем степен на хуманизација на трудот и почитување на достоинството и приватноста на вработениот[5]. Всушност во поширокото сваќање на заштитата и безбедноста на работа инкорпорирано е и самото дефинирање на заштитата на здравјето воопшто, како и на работа (работно место) кое според Светската здравствена организација подразбира состојба на комплетна физичка, духовна (морална), и социјална благосостојба на човекот (односно вработениот), кое не подразбира само отсуство на болест, или слабост (немоќ)[6].

Во потесна смисла заштитата и безбедноста на работа може да ја дефинираме како систем на мерки и средства со кои се овозможува потполна, директна и индиректна заштита на здравјето на вработениот, како во физичка така и во духовна (морална) смисла, како и намалување на штетните последици при повреда на работното место.

Инаку во теоретските согледби на поедини автори, но и во различните законски решенија може да се воочат различни поставки за тоа што значи заштитата и безбедноста при работа и што опфаќа таа. Според едно сваќање во општа заштита влегуваат правните норми за организирање на работниот ден, односно работното време, одморот, како и мерките за заштита при работа[7]. Според друго сваќање општата заштита и безбедност при работа се однесува на сите вработени кои се изложени на штетни влијанија при работата по нивното здравје и истата опфаќа хигиенско-технички услови и мерки за заштита и спречување на професионалните болести. Ова значи дека заштитата и безбедноста при работа на вработените би требало да опфати поголем број на технички нормативи како

[5] Б. Лубарда, оп.цит. стр. 242; R. Nielsen, "Europian Labour Law, Copenhagen, 2000, стр. 370.

[6] Александар Балтич, Милан Деспотович, Основи Радног права Југославије/ Систем самоуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада, Савремена администрација, Београд, 1976, стр. 215-236.

и мерки за нивно спроведување и превенирање на повредите при работа[8]. Оваа класификација прави разлика за хигиенско-техничка заштита на работа од една страна и условите на работа на друга страна. Во минатото се среќаваат и класификации кои прават разлика помеѓу хигиенската заштита, безбедноста при работа и условите на работа. Всушност главната дилема околу основното определување на поимот и дефиницијата на заштитата и безбедноста при работа, како во минатото, така и денес е определување на обемот на нормите кои ја чинат таа заштита, како и бројноста на мерките за нејзино спроведување. Така може да се воочи дека тој обем варира и се сведува од чисто хигиенско-технички норми, па до најширок обем кој го опфаќа заштитното трудово законодавство (траење на работно време, одмори, безбедни услови за работа, надоместоци во случај на невработеност, здравствена заштита и т.н.). Некои теоретичари заштитата на работниците при работа ја сведуваат на бивалентен комплекс на мерки од општа и посебна заштита[9].

Ваквата комплексност на заштитата и безбедноста при работа предизвикува одредени збркиі нејаснотии. Сепак, ако се земе во предвид дека ниту Меѓународната организација на трудот нема унифициран пристап кон термините во оваа област кај актите кои што ги носи (конвенции и препораки), може да се каже дека тоа не е ниту нужно потребно, особено во праксата. Исто така видовите на норми со кои е уредена заштитата и безбедноста при работа, а кои се пред се технички и правни, како и видовите мерки за нивно спроведување имаат поголемо значење кај општата заштита, додека кај посебната заштита која се однесува ratione presonae оваа дилема и не предизвикува поголеми недоразбирања, а зошто, ќе стане збор подолу во текстот.

Кај заштита и безбедноста при работа сватена во нејзината општа смисла најчесто се јавуваат технички норми кои се преточени во правни. Од ова сепак исклучок преставува заштитата при работа кај посебните категории лица, што ја потврдува комплексноста на оваа област од трудовото право.

Според предходно изложеното може да се каже дека основно и најшироко сваќање е она според кое заштитата на здравјето и безбедноста на работа опфаќа систем на мерки и средства за заштита на работникот, како правни, така и со примена на технички, организациони и други мерки за заштита на животот и здравјето на работникот[10]. Од друга страна како потесно сваќање на заштитата и безбедноста при работа што воедно е и правно сваќање, се среќава и тоа дека подразбира права на работникот за заштита, негови обврски, како и права и обврски на работодавецот[11].

---

[7] Борислав Благоев, Самоуправни радни односи у Југославији, Београд, 1981, стр. 110

[8] Гзиме Старова, „Трудово право и работни односи", Просветно дело А.Д., Скопје, 2003, стр. 288-289.

[9] Влајко Брајич, Радно право, Савремена администрација, VI, Београд, 2001, стр.251.

[10] ибидем, стр. 252.

[11] Види кај: Nicholas Moussis, „Access to European Union: law, economics, policies" (превод на македонски: Николас, Мусис, „Пристап до ЕУ: право, економија, политика"), Институт за европска интеграција, Скопје, 2005, стр. 273-310.

Овие гледишта за заштитата и безбедноста при работа на вработените како што напоменавме се карактеристични за минатото и развојот на заштитата и безбедноста при работа. Модерните гледишта и сваќања на овој трудово-правен институт, но кој ја надминува и трудово-правната димензија, ја детерминираат заштитата при работа низ една поинаква призма.

Заштитата и безбедноста при работа денес не се поврзува само со заштитата на животот и здравјето на вработениот, туку и со заштита на неговиот морален интегритет, како и заштитата на работната и животната средина на работникот, но и на другите вработени, па и на сите граѓани воопшто. Ова е дирекно поврзано со достоинствена работа (достоинството на работа) и забраната за повреда на приватноста и вознемирувањето на работното место. На последниве особено се внимава во рамките на Европската Унија, односно истото преставува дел од т.н. acquis social communataire. Исто така во Унијата посебно место зазема прашањето на превенцијата и превентивните мерки при заштитата на здравјето и безбедноста на работа со што во последните децении на европско, но и светско тло почнува да се менува приодот и сфаќањето за заштита при работа воопшто. Во Европската унија тоа е изразено преку заедничките политики на земјите членки[1].

Околу дилемите кои се јавуваат за заштитата на здравјето и безбедноста при работа се поставува и прашањето за адекватната примена на терминот заштита на вработените, или заштита при работа? Во теоријата се прави разлика помеѓу овие два термина и се смета дека заштитата на вработените е поширока содржински од заштитата при работа[1].

Интересно е да се напомене дека определувајќи го поимот и дефиницијата на заштитата на здравјето и безбедноста на работа недвосмислено се издвојува заклучокот дека техничко-хигиенските норми се однесуваат пред се за општата заштита на работа и за сите вработени. Од друга страна заштитата на посебните категории вработени-посебната заштита ratione personae, опфаќа пред се правни норми кои се однесуваат на работното време, одморот, отсуствата, распоредувањето и прераспоредувањето, и т.н. Тоа значи дека во овој труд ќе се осврнеме повеќе на овие прашања, а поврзани со посебните категории вработени.

---

[1] Оваа дилема ја поставува проф. др. Предраг Јовановиќ при што дава одредени согледувања според кои заштита на вработените според својата содржина е поширок од терминот заштита на работа, иако авторот понатаму во текстот го употребува терминот заштита на работа. За ова повеќе во Правни живот, „ Заштита запослених на раду", стр. 637-647.

[1] Тоа се пред се норми содржани во уставот, Законите за работни односи, Законите за заштита при работа, како и некои други посебни закони.

1.3. мерки за заштита на здравјето и безбедност при работа

Бидејќи заштитата на здравјето и безбедноста на работа преставува заштита на физичкиот и моралниот интегритет пред се на вработените, но и пошироко, како што веќе напоменавме, во себе опфаќа систем на мерки и процедури за спроведување на заштитата и конкретно обезбедување на безбедноста за соодветно работно место. Сето тоа е за да се остварат услови за работа кои ќе бидат безбедни за извршување на работните обврски на работникот, а неговото здравје и интегритет ќе бидат заштитени.

Веќе напоменавме дека заштитата и безбедноста при работа во себе содржи технички, хигиенски, правни и други норми. Тие норми се спорведуваат со голем број на технички, организациони, здравствени, социјални, економски, образовни, правни и други мерки за спречување и отстранување на штетните услови на работното место. Токму овие мерки и даваат живот и ја конкретизираат заштитата и безбедноста на работа во практичната нејзина примена. Од ова може да се заклучи дека заштитата и безбедноста на здравјето на работниците има два правни корпуса. Од една страна тоа се би рекле основните норми со кои е уредена заштитата и безбедноста, а од друга страна тоа се побројните мерки и процедури за спроведување на општите норми. Но, вториов корпус на правила заради своето значење и улога кое што го има во обезбедувањето и спроведувањето на заштитата и безбедноста при работа се изедначува повеќе или помалку со првиот корпус на норми кои се пред се правни[1], а таму каде што тие не постојат и ги заменуваат. Во втората група на правила пред се влегуваат техничките норми и хигиенско-здравствените.

Националните законодавства, како и меѓународните акти пред се на МОТ и ЕУ разликуваат постоење на општи и посебни мерки, а некаде се среќаваат и предходни мерки, општо признати мерки, други мерки и т.н. Предходните мерки некаде се нарекуваат и вградени мерки и се однесуваат на предходни процедури на произведување на машини, алати и слично, како и постоење на упаства за ракување. Општите мерки се однесуваат за сите вработени и за сите работни места и се состојат во обезбедување на здрави и безбедни услови при работа. Посебните мерки пак се однесуваат на посебни работни места и на посебни категории вработени. Од ова произлегува дека општите мерки се однесуваат на општата заштита и безбедност при работа, а посебните мерки ја чинат посебната заштита. Без разлика за кои мерки станува збор, односно за кој вид заштита и безбедност на работа, таа директносе обликува од степенот на спроведување и почитување на обврските и правата на работодавците и работниците.

[1] Терминот „благосостојба во работната средина„ се повеќе се среќава во рамките на комунитарното право на Европската Унија, дотолку повеќе што се издига како стандард за заштита и безбедност на работа која се смета за „нуклеус„ на работничките права. За ова повеќе кај: Б. Лубарда, оп.цит. стр. 241/242.

1.4. работна средина

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа денес се разлгледува и од призмата на благосостојбата при работа (well-being at work)[1]. Всушност самата заштита и безбедност при работа е тесно поврзана со работната средина. Без ралика за тоа дали станува збор за примена на мерки и постапки од општата заштита, или од посебната заштита и безбедност на работното место, тие директно ја дефинираат работната средина. Тоа значи дека квалитетот на конкретната работна средина ќе зависи токму од степенот на примена на мерките и процедурите за заштита и безбедност на здравјето, односно на тие норми. Ако се земе во предвид дека вработениот одреден дел (некогаш и поголем дел) од денот поминува токму во својата работна средина тогаш заштитата на здравјето и безбедноста на работа на вработениот може да ја гледаме и преку заштитата на работната средина.

Работната средина е поширок термин од работното опкружување. Таа се однесува на целокупниот работен простор во кој се движи, или би се движел работникот, неговото работно место, но и местата каде работникот не работи, туку престојува за работното време (хали, мензи, канцеларии и др.), како и на одредени агенси и супстанции кои се користат при работата. Работното опкружување пак се сваќа во потесна смисла и го опфаќа работното место каде што работи работникот (фирмата, рудник, базен за пливачите, градежен објект и т.н.), без да се однесува на агенси и супстанции.

Без разлика дали се однесува на работна средина, или пак на работно место (опкружување), тие треба да бидат опфатени со нормите за заштита на здравјето и безбедноста на работа, како би можеле да говориме дека станува збор за хумана и благопријатана работна средина, со што би се остварила благосостојбата на работа.

Кога говориме за работна средина не може да не ја поставиме паралелата со животната средина. Би се рекло повеќе дека станува збор за поврзаност и поклопување. Всушност, работната средина во поширок контекст не може да не ја разгледуваме и преку животната средина. Таа е нејзин составен дел. Дотолку повеќе што работникот кој работи полно работно време на своето работно место всушност таму го поминува и дел од својот животен век. Така здрава и безбедна работна средина значи и здрава и безбедна животна средина. Уште повеќе ако земеме во предвид дека лошите и небезбедни услови за работа на одредено работно место (работна средина) може да ги загрозува животот и здравјето на другите вработени, но и пошироко, на заедницата, или општеството воопшто. Така сватена поврзаноста помеѓу работната средина и животната средина добива се поголемо значење. Отука кога говориме за заштита на здравјето и безбедноста

[1] Примери на вакви модели на работна средина среќаваме во некои високо развиени и богати земји како Германија (Франкфурт), Канада, Австралија и др.

при работа на работникот во работната средина говориме и за животната средина воопшто. Ваквата нова би се рекло светска тенденција е оправдана особено ако се земе во предвид дека и не може да стане збор за вистинска заштита при работа ако не се штити и животната средина воопшто. Тоа е тесно поврзано со достоинството на работникот, но и на граѓанинот, со заштитата на неговиот физички и морален интегритет. Така овој дел од трудово-првната заштита, која што е поврзана со животната средина и екологијата навлегува во третата генерација на општи и универзални човекови права како права на вработениот.

Кога рековме дека во работната средина влегуваат како општите, така и посебните заштитни мерки, мислиме дека со тоа се опфатени сите категории на вработени и сите мерки на заштита и безбедност при работа. Сепак, сваќањето за работната средина може да опфати и поголем обем на мерки и страндарди од тие кои се предвидени со заштитата и безбедноста при работа. Тука влегуваат т.н. еколошки и други мерки кои може да се применат, но и не мора. Станува збор за мерки кои се директно поврзани со сфќањето на работната средина како дел од животната средина. Па така работните места се проектираат и градат со дополнителни или целосно еколошки стандарди, се обезбедува посебни делови за активен одмор во текот на работното време, посебни насади и делови за релаксација (станува збор за хортикултурни детали кои и не мора да се садат), и.т.н. Постоењето на ваква дополнителна заштита која овозможува намалување на стресот (како еден ризик фактор за загрозување на здравјето) при работата, и воспоставување на највисоки еколошки стандарди во работното опкружување денес се уште зависи од волјата и можноста на работодавецот, но и од степенот на свест индивидуално, но и кај поширокаата заедница воопшто. Така заедницата може и треба да стимулира изградба на еколошки, заштитени и безбедни работни места. Но се уште ваквата работна средина ретко се предвидува како нормативна обврска[1].

2. Појава и развој на заштитата и безбедноста на работа

Кога говориме за појавата на заштитата на здравјето и безбедноста на работа всушност говориме за појавата на трудовото право како правна дисциплина на историската сцена на правните науки, а тоа се совпаѓа и со почетокот на новите општествено-политички, економски и идеолошки промени од крајот на XVIII век на човековата цивилизација. Всушност почетоците на трудовото право како правна дисциплина, односно како нормиран дел од правото започнува токму со донесување на првите заштитни норми во почетокот на XIX век.

[1] И подоцна (како што беше случај и претходно) ќе се појавуваат движења кои ќе „проповедаат„ за ослободување на човекот, но резултатите нама да бидат на висина на очекуваното. Човекот и денес е заробен пред се од своите стравови, а понатаму од кругот на општестевно-цивилизациски повторувања. Сепак ослободувањето на личноста на човекот, неговиот дух и понатаму е главна тема на многу движења, религии, секти, филозофии и т.н.

Според тоа појавата на трудовото право е всушност појава на првите заштитни норми кои се однесуваат на одредени категории вработени. Затоа не можеме да говориме за трудовото право и заштитата при работа денес, а да не се навратиме на неговите почетоци, односно раѓањето како правна дисциплина која во себе содржи норми од заштитен и безбедносен карактер за работниците. Отука го извлекуваме и значењето кое заштитата при работа го има за оваа правна дисциплина, без чие постоење и појавата на трудовото право ќе ја баравме во некое друго време на скалата на цивилизацијата.

2.1. потребата за појава на заштитата и безбедноста на работа

Самата потреба од појава на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, а со тоа и зародишот на трудовото право беше условено пред се од економските, но и од политичките промени (најнапред во Англија) во траење од неколку векови, а особено промените од средината на XVIII и почетокот на XIX век. На овие промени предходеше и создавање на нова идеолошка општествена премиса која подоцна влијаеше на севкупните општествени движења и односи, а со тоа и на односите во областа на трудот. Се разви парадигмата на индивидуализмот и ослободување на човекот[1], односно неговиот дух, која парадигма подоцна ќе се преобрази во својата спротивност и ќе изроди општество кое нема да ослободува, туку ќе угнетува. Тоа особено ќе се манифестира и ќе биде видливо во областа на работните односи.

Со појавата на капиталистичките економско-општетствени односи всушност се создаваат претпоставки за потреба од заштита при работа. Но, самиот систем на заштита кој што вистински се создава кај работниот однос во капитализмот има свој предходен пат и причина. Можеме да кажеме дека заштитата при работа има неколку фази во својот развој и појавни облици. Таа не започнува со самата појава на капиталистичкиот економски систем и наемните работни односи каде што се јавува интервенција на државата. Најнапред се појавува во втората половина на XIV век со распуштање на првите феудални поседи. Втората фаза е со појавата на првите заштитни норми од почетокот на XIX век, а третата фаза е по првата светска војна со создавање на меѓународни норми и стандарди за заштита на здравјето и безбедност при работа.

Може да говориме и за една предходна фаза на појава на наемни односи во доцниот период на рабовладетелсво, но не за интерванција на државата, а уште помалку во сверата на заштитата при процесот на труд.

[1] Влајко Брајич, оп. цит., стр. 24.

а. прва фаза на интервенција на државата

Во оваа фаза не станува збор за нормативна интервенција на државата од областа на заштитата при работа. Тоа не е возможно бидејќи не станува збор за појава на работен однос во вистинска смисла на зборот. Сепак во периодот од втората половина на XIV век па до последните децении на XVIII век постојат наемни слободни работници кои на почетокот се во незначителен број. Всушност со појавата на манифактурно производство потребата од вакви работници ќе расте. Нивната положба на почетокот е таква што и не станува збор за потчинетост или пак експлоатација од страна на работодателот. Всушност нивната состојба била подобра од закрепостениот селанец на феудалниот посед. Подоцна со растењето на потребата и бројот на намени ранботници, а не можејќи сите да се вработат во манифактурното производство, се јавува т.н. скитништво. Во овој период се носат голем број на т.н. крвави закони (крваво законодавство) кои ја забрануваат оваа појава, а скитниците се дисциплинираат за тоа што ги чека во рамките на намениот труд[1].

Според ова може да се говори дека одредени процеси кои се случуваа на крајот од феудалното општество иако не се однесува на работни односи, сепак во голема мера влијае на подоцнежните интервенции на државата со заштитното законодавство. Овој првобитен и предходен облик на интервенција во делот на трудот всушност ги штитеше интересите на работодавците. Таквото законодавство започна со англискиот Статут од 1349 година[1], а продолжи во времето на Хенри VII и Хенри VIII[2].

б. втора фаза - создавање на заштитно законодавство (интервенционализам)

Кои општестевни услови влијаеа да се појави заштитното законодавство навистина е комплексно прашање кое има повеќе слоен одговор. Кога говориме за нормативните почетоци на заштитното трудово законодавство, односно за првите норми кои се однесуваа на заштитата при работа (кои се како што рековме и први норми воопшто во трудовото право) треба да знаеме што го предизвика нивното донесување. Дали тоа беше организирана свест, или принуда инспирирана од зачувување на одредени состојби и права, па и општестевни услови?

Како што веќе напоменавме првите слободни наемни работници се јавуваат уште во втората половина на средниот век, во феудализмот. Иако тогаш тие беа во мал број сепак го најавија новиот поредок. Условите на мануфактурно про-

---

[1] ибидем

[1] Во времето на Хенри 8 се извршувале по 120 погубувања месечно на скитниците и слободните селани.

[2] За ова повеќе кај Гзиме Старова, Посебна заштита на работниците во здружениот труд, НИО Студенски збор, Скопје, 1987, стр. 15-25.

изводство влијаеше на создавање на близок и би се рекло пријателски однос помеѓу наемните работници, чираците, калфите и мануфактуристот-работодател. Но, со појавата на машините како основно средство за производство, во текот на XVIII век и преобразбата на ситното занаетчиско производство во индустриско, кое иако се уште не беше доволно развиено, се содадоа нови општествени услови кои во многу нешта ќе го изменат текот на човековата цивилизација, и ликот на самата планета. Индустриското производство, а пред се појавата на парната машина ја предизвикаа т.н. индустиска револуција која започна во Англија и Холандија. Тоа во голема мера влијаеше на достапноста на суровините низ целиот свет, кои предходно не беа достапни, а ниту потребни. Од друга страна пак неограничените суровини го забрзаа пулсот на индустриската револуција до таа мера што нејзиниот развој во следните 150 години ќе биде молскавичен и незамислив за дотогашните општестевено-економски формации[2].

Токму тој брз индустриски развој во новиот општестевно-економски систем, капитализам, генерираше потреба од вработување на нова работна сила. Во првиот период потребата беше толку голема што немаше доволен број наемни работници. Тогаш статусот на тие наемничари беше добар и наликуваше на тој од времето на мануфактурата. Но, тоа брзо се промени. Со зголемувањето на бројот на наемни работници во втората половина на XVIII век и покрај интензивниот индустриски развој во поголем број на европски држави, нивната положба почнува да се менува. Тоа делумно се должи и на новата идеологија на слободно договарање, која е дел од концептот за слобода на личноста и општеството воопшто преточено во новиот економски либерализам. Всушност со Француската буржуаска револуција од 1789 година се интевизираше тој процес, а на европска почва трајно се инсталира новиот економско-политички систем, иако буржуаски револуции имаше во други земји и порано.

Во новите економски услови каде либералната идологија се сведуваше на догма, вработувањето и условите за работа беа уредени согласно тој концепт. Се оставаше наемниот работник и работодавачот да ги договорат условите за работа. Слободниот граѓанин изразувајќи ја својата слободна волја стапуваше во т.н. наемен работен однос при што слободното догаварање со работодателот беше централниот дел. Всушност, со оглед на околностите кои ја определуваа волјата на работодавецот, небаре суверерна и конечна, не може и да се говори за вистинско (слободно) договарање. Работодавецот како помоќна страна во договарањето ја наметна својата волја и принципот на субординација дојде до тој степен изразен што наемниот работен однос за работникот се сведе на најгруба форма: „земи или остави". Тоа се надополни со непостоењето на законска регулатива која овозможи работодателот да биде всушност определувач

[2] Повеќе кај: Jean Rivero, Jean Savatier, „Droit du Travail", Presses Universitaires de France, Paris, 1960, str. 23-29; Andre Rovast, Paul Durand, „Droit du Travail", DALLOZ, Paris, 1957, str. 16-30.

(законодавец) за условите при работа. Со тоа концептот на либералните економски и правни односи кои го детерминираа работниот (наемен) однос веднаш ја изгуби суштината и премина во своја спротивност. Неговата основна девиза lesser faire-laisser passer погубно се одрази на условите при работа, а со тоа и на самите работници[2].

Во XVIII век и првата половина на XIX век извори од кои може да се добијат сознанија за природата на немниот работен однос се неколку видови договори. Пред се тоа е трансформацијата на стариот Римски договор location conduction operarum, како и Contract de louage de service, кои се трансформираат во обични договори за наем[2]. На тој начин овие договори се сведуваат на договори од облигационен тип и односите кои што ги регулираат се сведуваат на индивидуалистичка основа (филозофија). Интересно е што договорите кои послужија за правно регулирање на немните работни односи во раниот либерален капитализам не одговорија на предизвикот на индивидуалнта општествена концепција на ослободување на личноста и општесвото. Либералното општество од XVIII век и почетокот на XIX век не ја постигна целта бидејќи како основа го зема капиталистичкиот стопански (економски) систем кој по дефиниција се темелеше на други поставки и вредности. Со тоа првите договори за наем на работна сила всушност ја пратеа линијата на либералното капиталистичко стопанство кое не ослободува и не ја става личноста на работникот како вредност сама по себе, туку како инструмент за остварување на концептот на егоистичкиот светоглед на работодавецот. Така се ослободуваше одредена личност (работодавецот) на сметка на друга (работникот) и притоа не дојде до вистинско ослободено општество, кон кое се целеше на почетокот и беше основа на многу филозофи од тој период[2]. Исто така и револтот кој што се јави кај работниците кон машините[2] беше инспириран во голем дел од неприродниот однос меѓу т.н. еднакви и рамноправни индивидуи во општеството. Меѓутоа, тоа незадоволство беше погрешно канализирано кон уништување на машините. Требаше да се свати дека проблемот лежи всушност во идејата за лудилото по машините, а не самата ма-

---

[2] Г.Старова, оп.цит., стр. 16

[2] На ова прашање се задржаа: Имануел Кант, Ж.Ж. Русо, Томас Мор, Џон Лок, Ричард Бакстер и други.

[2] Интересен е односот на Махатма Ганди изразен во делото Хинд Сварај (1908) кон машините и кон употребата на човековиот труд воопшто во рамките на цивилизацијата која се темели на заштедување на трудот на индивидуата. Ганди во делото вели:„Човекот цели на заштедување на трудот додека илјадници се без работа и се исфрлени на улица да умираат од глад....„ За ова повеќе во Хинд Севериџ, Светомир Шкариќ, Теории за мирот и конфликтите-читанка, Правен факултет Јустинијан први, Скопје, 2007, стр. 4-5.

[2] Прашањето за сопственоста и односот кон сопствениот труд многу добро може да се анализира преку делото на Џон Лок, Две расправи за владата, книга 1 и 2, преку што се согледува дел од филозовската матрица на капитализмот и суштинскиот однос кон трудот и наемните работници во општеството, односно кај работодавците. Неговата филозовска расправа во голема мера ќе ги определи и насочи конкретните акции на работодавците и новото капиталистичко општество. Може да се каже дека тоа е нормално ако се знае дека секоја општествена промена предходно обезбедува и филозовска матрица на кое духовно ќе се темели. Секако Џон Лок е само еден од тие.

шина. Таа индустријализација предизвика вишок на работна сила и експлоатација на работниците на светско ниво не заради самата себе, туку заради одност кон неа. Тој однос кон машините се темелеше (донекаде и денес) кон заштедување на работната сила, но заради алчност и поголем профит на работодавците, а не заради зачувување и заштита на индивидуата и нејзиниот труд како највисока вредност. Всушност врвна грижа никогаш не се успеа да биде човекот, туку материјалните добра. Затоа во оваа индивидуалистичка работна, би се рекло филозофија треба да ги бараме и одговорите за причините за појава на првото заштитно (трудово) законодавство, односно првите норми кои се однесуваа на заштитата на одредени категории вработени.

Пред тоа би требало да доодговориме на уште некои дилеми, или прашања кои се однесуваат на вкупниот однос кон трудот и човековата личност, како дел од правото над сопствениот труд[2]. Пред се се поставува прашањето дали настаните во либералниот капитализам, а и предходните суштински влијаеа на развојот на заштитното трудово законодавство, односно неговото појавување? Дали тоа ќе се појавеше и бездруго и во која мера општествените околности го насочија патот на неговиот иден развој?

Секако на овие прашања иако може да се помисли дека не се суштински, сепак сметаме дека е битно да се одговори. Одговорот не е ниту лесен и едноставен како што тоа изгледа отпрвин. Ова треба да се стори за да се добие целосна слика и да може да се поврзат модерните заштитни норми со нивните почетоци (појавата) во една целина. Всушност и подолу во текстот ќе се направи обид да се согледа суштината и поврзаноста на заштитните норми од областа на трудовите односи кои се однесуваат на одредени категории работници низ призмата на целокупното нивно постоење, од појавата па до денес.

Овде можеме накратко да напоменеме дека од историските извори и факти кои ги среќаваме, појавата на заштитното трудово законодавство кое најнапред се однесува на одредени категории лица диретно е поврзано со два основни чинители. Пред се со потребата да се заштити веќе делумно акумулираниот капитал, а од друга страна и со растење на свеста кај одреденини кругови (пред се црковни) дека најгрубата експлоатација на наемните работници го прави животот на човекот работник ништожен и целосно го деградира достоинството на личноста. Сепак, мора да се подвлече дека работодавците и раните капиталисти ниту од далеку не ја согледуваат хуманата призма на заштитата на работниците. На почетокот, тие во најголема мера се раководат од личниот интерес, а заштитата ја гледаат како нужно зло, или како механизам за делумна корекција и алатка за уште поголемо оплодување на капиталот. Личниот интерес и заштитата на капиталот подразбираат и одредени отстапки за да се неутрализира не-

[2] Пред донесување на Законот од 1802 година во градот Манчестер во 1784 година на иницијатива на парохискиот свештеник и еден доктор, самиот град носи акт со кој го ограничува работното време за парохиските деца на 10 часа.

заздоволството. Токму затоа и првите закони кои се носат од оваа област содржат само онолку права за работниците колку е најмалку потребно. Таа нишка во развојот на заштитното законодавство и воопшто трудовото право во одредена мера ќе се задржи и до денес со одредени осцилации во зависност од општестевеите услови и идеолошката премиса. Сепак филозофијата која го прати раниот либерален капитализам ќе опстои и во голема мера ќе влијае на работните односи. Концептот на сопственост кој е поставен од Лок, Хобс и други длабоко ќе се втемели во свеста на состевниците на капиталот и ќе биде основа (филозовска матрица) за држење на работите статус кво и во иднина.

Историски гледано првата интервенција на државата во облсата на наемните работни односи започнува со носење на прописи кои требаше да ги заштитат оние работници кои беа најповеќе изложени на опасности и повреди, а тоа се жените и децата. Во понатамошниот развој оваа група на лица ќе се проширува.

Прва земја која го воведе заштитното законодавство за работниците (само за дредени категории) и ги постави темелите на идното трудово законодавство (право) беше Англија. По неа, примерот на носење на закони кои ќе ги штитат најзагрозените категории работници продолжи и во другите земји од Европа, но многу подоцна.

1) Англија

Во Англија покрај другото беше и логично да се појави за прв пат закон кој ќе се однесува на заштита на работници при работа. Таа е прва земја каде доаѓа до замена на феудалниот систем на стопанисување со капиталистичкиот, и земја каде започна индустриската револуција. Исто така положбата на работниците заради овие два факта беше и најдалеку незавидна и тешка во однос на другите европски земји. Токму затоа во 1802, 1816, 1819, 1833 година беа донесени закони кои го забрануваа детскиот труд до одредена возраст и предвидоа некои права за децата наемничари.

Така Законот за здравствена и духовна заштита на учениците и другите лица вработени во предилници и ткаечници на памук и други фабрики (Закон за заштита на детскиот труд-The nord and Health Act) од 1802[2] година предвидуваше одредби со кои се забрануваше вработување на деца помлади од 9 години, како и ноќната работа на децата (од 21 часот до 4 часот наутро)[2]. Овој Закон преставува прв обид и предвесник на интервенцијата на државата во работните односи и се смета за прв акт од областа на заштитното трудово законодавство.

[2] Предраг П. Јованович, Радно право, Службени гласник, Београд, 2000, стр. 45.

[2] Чартизмот се јавил како вид на незадоволство инспириран од конкретниот бунт на работниците од текстилната индустрија во Лион во 1831 година заради ниските надници, а кој прераснува во движење за насилна промена на економскиот и социјалниот поредок.

Следен акт кој што е донесен е Законот за минимални години на старост за вработување од 1816 година. Со овој Закон возраста од 9 години преставува услов за вработување. Со Законот од 1819 година заштитните одредби се однесуваат на сите деца во памучната индустрија под 16 години, а не само на учениците и чираците. Со Законот од 1933 година (Lord Altrops Act, уште нарачен и Фабрички закон) беше регулирано работното време, односно траењето на работниот ден за лицата од 9 до 16 годишна возраст за сите гранки на текстилната индустрија (за лицата од 9-13 годишна возраст-8 часа, а за лицата од 13-18 годишна возраст-12 часа). Овој Закон, за разлика од предходните, за прв пат предвидуваше казнени одредби и воспоставување на инспекција на трудот. Меѓутоа овие закони не се почитуваа, а Англискиот парламент не се потруди да обезбеди ниту средства за нивно спроведување, при што работниот ден во тие години започнува во 5.30, а завршува во 8.30 часот.

Во 1844 година донесен е Закон со кој ограниченото работно време се однесува на сите жени вработени со над 18 години (Lord Achleys-Great Factory Act). Со тоа за прв пат се воспоставува заштитата при работа и на жените, а подоцна и на сите возрасни мажи, односно на сите вработени. Во 1847 донесен е Закон со кој се воведува десет часовен работен ден за жените и децата над 13 годишна возраст. Овој Закон се смета дека е инспириран од чартистичкото движење кое се појавува во средината на XIX век[2]. Меѓутоа, карактеристично за тоа време, доаѓа до негово изигрување при што се отпуштале помладите работници и жените на кои се однесувало заштитното законодавство, а работодавците вработувале постари работници[3].

Во втората половинна на XIX век во Англија нема особено раздвиживање на полето на законската заштита на одредени категории вработени и воопшто на работниците. Но, од друга страна пак работничкото движење добива на интензитет што резултира и со одржување на Првата интернационала во Лондон во 1864 година. Тоа впрочем е светска тенденција. Работничкото движење кое своја инспирација наоѓа во Париската комуна презема голем број на штрајкови и демонстрации со цел за подобрување на условите при работа. Ова е времето кога полека почнува да се појавува и свеста за колективно преговарање како метод на мирно решавање на работните спорови.

Во 1891 година во Англија донесен е Законот кој предвидува породилно отсуство за жените во траење од четири недели. Една од основните причини за донесување на овој Закон е мошне нискиот процент на наталитет во Англја во

---

[2] Во периодот 1840-1845 година на пример во Франција на 672000 работници околу 131000 биле деца, а 254000 биле жени, додека пак во Англија во 1839 година во текстилната индустрија бројот на мажи и жени на 18 години изнесувал 23%. Преземено од Т. Попович, „Радно право", Београд, 1980, стр. 6. Ова покажува дека огромен број на деца и жени биле вработени во индустријата. Затоа интензитетот на отпуштањата заради Законот од 1847 година битно не влијаеле на промена на половата и старосната структура на вработените во фабриките.

[3] Гзиме Старова, оп. цит. стр. 27

втората половина на XIX век, како и високиот процент на морталитет кај децата, особено кај новороденчињата[3]. Меѓутоа, овој Закон не предвидувал надоместок на мајката за време на породилното отсуство што преставува негов голем недостаток бидејќи на тој начин не се решило прашањето на заштита на жената, а уште помалку на новороденчињата. Во 1907 година донесен е Законот за осум часовен работен ден кој воспоставил нов стандард во заштитата на работниците. Сепак и овој Закон не се почитувал од страна на работодавачите и дошло до негово изигрување.

Периодот на XIX век е време кога созрева идејата за работничко (трудово) законодавство и се јавуваат првите кодифицирани текстови од оваа област. Всушност заштитата во текот на овој век добива една нагорна линија во Европските земји и Соединетите Американски Држави. Така почнува да се создаваат норми кои најпрвин ги штитат децата, жените , а подоцна и сите вработени. Работното време од 18 часа континуирано се намалува до 10, и 8 часа. Сепак ова е ера на мизерни и недостоинствени работни услови и воопшто животни услови на работниците. Период кога работниците се најгрубо експолатирани што предизвикува и голем обем на незадоволство, и појава на работничко движење, најнапред нелегално, а подоцна и признато од државите. Може да се каже дека Англија (донекаде и Холандија) први го изодуваат патот на работништвото со сите негови проблеми, зреење и развој. Нешто покасно по овој пат тргнуваат и другите европски земји.

2) Франција

Со оглед на времето на појавата на Француската буржуаска револуција во 1789 година појавата и развојот на заштитното трудово законодавство е релативно покасно во споредба со Англија. По Француската револуција се создаваат претпоставки за развој на капиталистичките односи на полето на економијата, а со тоа и се поголема појава на работници како нејзин пандан. Економскиот либерализам ги има генералните одлики кои се појавија и во Англија, секако со свои специфики во однос на националните француски материјални и духовни претпоставки.

Првиот закон кој што се донесува во Франција е Законот за заштита на детскиот труд од 1841 година со кој се определуваа минималните години на старост за вработување на децата. Возраста под која не можеше да се вработуваат децата е осум години[3].

Интересно е да се напомене дека за владеењето на Наполеон I во Франција во 1804 година во Code de civil (францускиот граѓански законик) на работните

[3] Повеќе кај: A. Brun, H. Galland, „Droit du Travail", SIREY, 1958, str. 34; Гзиме Старова, оп. цит. стр. 30; Т. Попович, оп. цит. стр. 7; Александар Балтич, Милан Деспотович, оп.цит. стр. 216; В. Брајич, оп.цит. стр. 25; П. Јованович, оп.цит. стр. 46.

односи се посветува многу малку внимание, само во членовите 1780 и 1781. Во првиот член се содржани проблемите околу засновањето на работниот однос, траењето и престанокот, додека во членот 1781 е регулирано прашањето на спор помеѓу работникот и работодавецот во случај на неисплаќање на надоместот. Притоа се вели дека во таков спор ќе се верува на исказот на работодавецот[3]. Содржината на овие членови одговараат на општата „догма" на либералниот капитализам каде државата многу малку прашања од областа на трудот регулира со свои акти.

За време на Февруарската револуција од 1848 година, а под притисок на работничката партија на социјалистите донесен е Декрет за работното време со кој се ограничува работното време во Париз на 10 часа, а за вработените во внатрешноста 11 часа[3]. Истата година со Законот од 9 Септември воведен беше 12 часовен работен ден во сите фабрики за сите вработени. Во 1851 година донесен е Законот со кој се скратува работното време на чираците. Меѓутоа истата година, под влијание на реакцијата, голем број од правата воспоставени 1848 година се укинуваат и се воспоставуваат претходните односи[3]. Но, сепак во Франција веќе беше започнат еден нов процес со кој се воспоставени нови стандарди кои повеќе многу тешко ќе можат да се спречат[3].

Во втората пловина на XIX век се случуваат одредени пормени на општествено-економската сцена во Франција. Впрочем, во 1871 година се формира Парискатa комуна, која иако многу кратко постоеше, правата на работниците за прв пат ги заштити на адекватен начин и воспостави нова димензија во работните односи преку формирање на посебни работни судови, забрана за ноќната работа во пекарите (Декрет), минимална плата и работничко самоуправување. Во 1889 година во Париз се одржува и Втората интернационала која влијаеше на работничкото движење во Франција, но и во светот.

Во Франција за разлика од Англија заштитата на работниците во процесот на трудот има поинаков тек. Тоа се однесува на принципот на заштита на сите работници кој се јавува на почетокот на заштитното законодавство во оваа земја, за подоцна да почнат да се донесуваат закони кои ќе штитат посебни категории работници како што се жени и деца. Така дури во 1874 година донесен е Законот за посебна заштита на вработените жени со кој се забранува работа на жените под 21 годишна возраст. Во 1892 година пак се носи нов Закон за заштита на детскиот труд и заштита на жените. Законот од 1893 година пак предвидува стандардни мерки за заштита на сите вработени во работните простории и воопшто при процесот на производство. Предходно во 1889 година донесен е Закон за одговорност при несреќа на работа (по примерот на Англискиот Закон

---

[3] Code de civil, Edition de Paris, article 1780, 1781.

[3] Водач и идеолог на ова движење е Luis Blanc под влијание на социјал-утопистите. Повеќе кај: A. Brun, H. Galland, op.cit., str. 35.

[3] ибидем.

[3] В. Брајич, ибидем.

од 1880). Пред Првата Сведска Војна се носат неколку закони кои се однесуваат на траењето на работното време за вработените и тоа 1900, 1905 и 1906 година, а 1910 се носи Code du travail (Законот за труд).

3) Германија

Како и кај другите европски земји и во Германија постепено во првата половина на XIX век доаѓа до појава на првите норми со кои државата интервенира во областа на работниот однос. Специфично овде е што првите заштитни норми ги носи една од германските држави, и тоа Прусија. Притоа уште во 1839 година е донесена Уредба за заштита на детскиот труд. Оваа Уредба ја ограничувала возраста со која децата можеле да стапат во работен однос на десет години. Покрај тоа донесени се и други прописи кои се однесуваат на работното време[3]. Оваа заштита се однесувала на сите фабрики и рударски претпријатија. По донесувањето на оваа Уредба се пристапило и кон донесување на прописи за инспекцискиот надзор во некои поголеми индустриски центри во Прусија (Dusseldorf, Aachen, Arnsberg) во 1855 година[3]. Во 1849 година за прв пат во Прусија е предвидено дека работниците воопшто имаат право на слободна недела, додека пак во 1853 година е донесен закон со кој минималната граница на старост како услов за вработување се подига на дванаесет години што преставува нов стандард за тоа време во Европа. Според тоа Прусија за ова прашање отишла најдалеку во однос на останатите земји. Сепак за разлика од минималните години за вработување, работното време се уште било многу долго во текот на еден работен ден (11-12 часа), со што работниците во Прусија биле во голема мера во понезавидна положба од работниците во другите европски земји. Долгиот работен ден предизвикувал изнемоштеност, повреди при работа и заболувања. Исто така условите за живот на едно просечно германско работничко семејство биле многу тешки, а платата покривала само 2/3 од трошоците. Така според некои извори работниците во Шлезија живееле потешко отколку затворениците[3]. Првите норми од областа на ограничувањето на работното време се од 1871 година и се однесуваат на работниот ден на жените кој смеел да трае најдолго 11 часа.

Во 1878 година донесен е Фабричкиот кодекс со кој се уредени повеќе прашања од областа на работниот однос. Така овде за прв пат среќаваме забрана за работа на децата и жените на одредени работи кои се штетни по нивното здравје, како што се рудниците и некои индустриски гранки каде се употребува бел фосфор, оловен сулфат и т.н. Исто така се предвидувало и забрана за работа

[3] В. Брајич, ибид. ; Г. Старова, ибидем; Бранислав Надворник, Право заштите на раду, Информатор, Загреб, 1973, стр. 4.

[3] Б. Надворник, ибидем.

[3] Jurgen Kuczynski, A short of Labour Conditions in Germany 1800 to the present day, London, 1945.

[3] За ова повеќе може да се види кај Rudi Kyovsky, Рад и радни однос у меџународним односима, Научно дело, Београд, 1964.

на жената во траење од три недели по породувањето, но без право на надомест во тој период. За одбележување е што со овој Закон е отидено понапред во однос на одредени прашања за заштитата на одредени категории вработени во однос на другите европски земји. Дотолку повеќе што во Прусија и Германија во овој период паралелно почнува да се развива и осигурувањето во случај на болест (1833), како и осигурувањето во случај на повреда на индустриските работници (1884). Во 1890 година породилното отсуство е продолжено на четири задолжителни недели по породувањето и можност за уште две по препорака на докторот, а во 1910 година предвидени се уште две недели пред породувањето. Со ова интервенцијата на државата во однос на заштитата на жената во текот на бременоста и по породувањето во Германија станува централна точка каде најдобро се гледа прогресот и бенефитите на развојот на заштитата при работа.

По Првата Светска Војна во 1918 година донесен е закон со кој се предвидува осум часовен работен ден за сите вработени. Сепак, овој Закон стапил во сила во 1934 година што укажува на фолклорната и политичка улога на донесување на еден ваков прогресивен Закон, каде се сакало пред се да се амортизира и филтрира работничко незадоволство (особено изразено по војната), а не вистинската заштита при работа.

в. трета фаза-создавање на меѓународно заштитно законодавство

За разлика од предходниот период, почетокот на XX век е карактеристичен со заживување на идејата за интернационализација на работничкото движење, но и работниот однос воопшто. Тоа подразбира поставување на работничките барања (прашања) на меѓународната сцена за нивно решавање и воспоставување на заеднички супнационални стандарди на полето на работните односи.

Всушност идејата за интернационализација на трудовото законодавство треба да се бара во текот на XIX век во рамките на националните работнички движења. Како се развиваше националното трудово законодавство во текот на целиот XIX век во земјите на Европа, пред се во Англија, Франција, Германија и Италија, парално се појави и зрееше идејата за воспоставување на меѓународни норми од областа на заштитното трудово законодвство. Идејата потекна од страна на работничкото движење, па за време на Првата Интернационала, како и на Втората, се постави прашањето за интернационализација на работничкото законодавство. Тоа беше исто така одраз и на интернационализацијата на работничкото движење кое во втората половина на XIX век доби на интензитет. Исто така подоцна и самата држава ја воочи потребата од воспоставување на меѓународни норми од областа на трудовото право, поточно во делот на заштитата на работниците во работниот однос. На крајот и работодавачите се приклучија и ја подржаа оваа идеја[4]. Така на пример Роберт Овен и Даниел Л`Гран,

[4] ибидем; Боривоје М. Шундерич, Право Меџународне организације рада, Београд, 2001, стр. 16-26.

како работодавци, покрај тоа што се раководеа од хумани причини за создавање на меѓународни заштитни норми, сепак во поголем дел беа испирирани од конкурентските (економски) причини и заштитата и оплодување на капиталот[4].

За причините за појава на меѓународното работничко заштитно законодавство повеќе автори посветуваат соодветно внимание. Се наведуваат неколку причини за појавата на меѓународни заштитни норми. Притоа треба да се земе во предвид дека причините се различни за работниците, за државата од друга страна и за работодавачите од трета страна. Заедничко во видувањата на Р. Пешич, Леон Ели-Трокле, Борислав Благоев, Едита Вајс, Руди Куовски, Илиа Ианулоф и други, всушност се неколку заеднички причини кои придонеле за појава на меѓународните заштитно-трудови норми. Така сите овие автори сметаат дека миграцијата на работниците, конкуренцијата, политичко-правниот и социјалниот мотив се пресудни за појавата и развојот на меѓународното заштитно законодавство[4].

Покрај одредени поединци и работнички синдикати кои се заземаат околу идејата за меѓународно уредување на заштитно-трудовите норми, се појавија и одредени земји кои ја промовираа идејата. Тоа пред се беше владата на Швајцарија. И покрај оваа иницијатива на Швајцарија сепак првата меѓународна конференција за меѓународно уредување на трудот на жените, децата и воопшто на работниците се одржа во Берлин во 1890 година[4]. Сепак од денешна временска и историска перспектива овие првични иницијативи и залагања не дадоа поголеми резултати и повеќе се сведоа на декларативна подршка и заеднички ставови. Пред Првата светска војна во 1913 година одржана е уште една меѓународна конференција на која пред се се разгледувало прашањето на времетраењето на работниот ден на жената како и ноќната работа на младинците[4]. Сепак до вистинско заживување на идејата за меѓународно трудово-заштитно законодавство доаѓа дури по Првата светска војна во 1919 година за време на Париската мировна конференција. Тогаш се формира Меѓународната организација на трудот-МОТ, во рамките на Лигата на народите, а по Втората светска војна во рамките на Обединетите нации со седиште во Женева. Оваа организација постои до денес и преставува основен двигател на меѓународното трудово право, воспоставувајќи нова димензија и стандарди во рамките на трудот, а посебно во заштитата на работниците[4].

---

[4] Б. Шундерич, ибидем.

[4] Оваа конференција се одржа во Берлин на инсистирање на Германија која го услови своето учество со местото на одржување на конференцијата. Инаку предходно предвидено беше оваа конференција да се одржи во Швајцарија.

[4] Г. Старова, оп. цит. стр. 44.

[4] За оваа организација, нејзината улога и нормативна дејност на полето на заштитата на посебните категории работници ќе следи повеќе подолу во текстот. Види повеќе: М. Деспотович, оп.цит. стр.117-120; Г. Старова, „Трудово право и работни односи", оп.цит. стр. 103-125; Т. Попович, оп.цит. стр.9-11; П. Јованович, оп.цит. стр. 88-94; А. Балтич, М. Деспотович, оп.цит стр. 117-120, Б. Шундерич, оп.цит. стр.45-54 и 73-81; Гзиме Старова, „Меѓународно трудово право и законодавство", НИП Гурѓа, Скопје, 1999, стр. 105-113 и 124-134.

Со формирањето на МОТ се заокружува една фаза и се обликува развојот на трудовото заштитно законодавство-ratione personae. Но, овде не завршува се. Всушност меѓу двете светски војни, а особено по Втората светска војна заштитните норми кои се однесуваат на посебни категории вработени добиваат свој облик и посебна димензија во националните законодавства. Продолжува практиката (традицијата) на зголемување на правата на работниците и појава на нов стандард, но и нова улога на работништвото во модерното пазарно општество. Се чини дека и државата и работодавачите го сватија значењето, но и потребата (поширока општествена, но секако и сопствениот интерес) за зачувување на социјаниот мир, демократскиот развој на трудовите односи и благосостојба на работниците како услов за побрзо оплодување на капиталот. За зголемување на заштитата секако огромна улога одигра и МОТ глобално, но и други огранизации како што се Советот на Европа и Европската Унија (ЕУ) на европска почва[4]. На глобално ниво одредена активност на полето на трудот среќаваме и кај Организацијата на централноамериканските држави (OAS), кај Организацијата на афричко единство (OAU), како и кај Арапската организација на трудот (ALO).

Денес меѓународното трудово-заштитно законодавство (актите на МОТ како и на ЕУ) покрај другото преставуваат коректив и водич за националните правни системи, а со тоа се обезбедува огромно влијание и улога во креирањето на рамката и визијата за идниот развој на заштитните трудови норми за посебните категории вработени, но и за трудовите односи воопшто.

3. Историски континуитет на парадигмата за заштита и безбедност при работа на посебни категории работници

Од предходно изложеното може да се заклучи дека трудовото право извира од идејата за заштита на посебни категории работници, на таа идеја се развива и подоцна се проширува во опфатот за сите вработени. Бидејќи трудовото право во темелот ја има заштитата на здравјето и безбедноста при работа, сакаме уште еднаш да подвлечеме дека појавата на самата заштита при работа во вид на заштитното законодавство во некои Европски земји е тесно и директно поврзана со посебните категории на вработени.

Одредени категории работници како што тоа беа децата или жените се всушност првите работници кои се штитат при работа. Тоа се воедно и првите законски норми на полето на трудот кои уредуваат одредена трудово-правна

[4] За улогата на Европската Унија и Советот на Европа во заштитата на посебните категории вработени може подетално да се види подолу во текстот.

[4] Г. Старова, „Посебна заштита на работниците ...", оп.цит., стр. 26; Anton Ravnić, „Osnove Radnog Prava", Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004, str. 303, 340-341; П. Јованович, оп.цит., стр.45; В. Брајич, оп.цит., стр, 24-25; Jean Rivero, Jean Savatier, op. cit., str. 24; A. Brun, H. Galland, op.cit., str. 32-35.

метерија[4]. Затоа со право можеме да кажеме дека појавата на заштитата на посебните категории вработени е всушност појава на првите норми кои се однсуваат на заштитата при работа, како и првите норми кои воопшто се донесени и се однесуваат на работните односи и трудот во светот. Почнувајќи преку „заштитиното„ трудово законодавство во Англија од 1802, преку Франција и Германија, па се до создавањето на меѓународниот систем на норми за заштита и безбедност при работа, всушност светот се фокусира на создавање на систем на работно право каде повеќе или помалку се штитат и уредуваат одредени права на работниците[4]. Отука самата заштита на здравјето и безбедноста при работа кај посебните категории вработени добива една поширока димензија и значење од една страна, но и повеќе слојност на самиот систем на заштита од друга страна. Повеќе слојноста всушност значи разгледување на проблемот на заштита на посебните категории вработени како дел од севкупната заштита при работа, понатаму, анализа на посебностите и спецификумот кој го има овој институт заради посебноста на субјектите, проучување на овој тип на заштита низ призмата на севкупноста на трудово-правниот систем, повразаност на системот на заштита на посебни категории вреботени со социјалниот систем (социјалната заштита и социјалните бенефити), одговорноста за заштита, надзорот и последиците од непримената, превенцијата, како и еколошко-општествените аспекти на овој тип на заштита при работа.

Во оваа прилика би сакале да дадеме одговор на значајното прашање за нас, а тоа е зошто и кои се причините за појавувањето на заштитата на посебните категории вработени како центар и sine qua non на појавата и развојот на трудовото право воопшто? Од друга страна се поставува прашањето дали заштитата при работа е дел од трудовото право или преставува посебен дел кој што е поврзан со работниот однос (како на пример социјалното осигурување)?[4]

Се чини дека развојот на трудовото право има свој логички след и очекуван почеток преку донесувањето на првите норми кои се однесуваат на заштитата на посебните категории работници. Всушност, кога постои работен однос од типот својствен за раниот либерализам очекувано е дека најранливи беа и ќе бидат токму децата, жените, бремените жени, постарите работници и инвалидите. Токму првите две, односно три категории се тие околу кои се зародува идејата за заштита при работа. Оваа поставка во себе содржи хумана и теолошка димензија, но во голем дел и економска логика. Се појде од двете причини паралелно и на крајот резултираше со донесување на првиот Закон за заштита на децата од 1802 година во Англија, па се до формирање на заштитното трудово

[4] Ова може да се каже дека преставува дел од сваќањето на општата заштитна трудово-правна теорија во која се смета дека целиот систем на норми за трудот и работниот однос всушност е систем на ограничувања и заштита за работниците, како при самата работа така и во однос на правата од работен однос како што се работното време, правото на одмори, правото на штрајк и т.н.

[4] Ова прашање е актуелно повеќе низ призмата на техничко-технолошкиот аспект на заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

[4] За ова види: предходно во текстот во првиот дел. Повеќе кај: A. Ravnić, ибидем.

законодавство во Европа во текот на XIX век[5]. Затоа можеме да кажеме дека условеноста на појавата на првите заштитни норми од областа на трудот кои се однесуваат на посебните категории вработени (од денешна призма) воопшто не беше случајна, ниту пак неорганизиран систем, односно политика на работодавците и државите. Работодавачите преземаа одредени чекори за заштита и хуманизација на трудот мотививирани пред се од економско-финансиски причини[5]. Преку одредената заштита на децата и жените, но и на новороденчињата се обезбедува репродукција на работната сила и нејзино поевтино чинење (овој процес секако е многу посложен за што и предходно говоревме, но во крајна линија сметаме дека во оваа констатација длабоко е втемелена реалната сосотјба во тоа време). Секако, сосема друго прашање е дали и колку овие норми се почитуваа (имавме одлагање на примената на овие закони и нивно непочитување во голем обем во сите земји каде беа донесоа вакви закони). Државата иако по дефиниција најчесто е на страната на работодавачите и капиталот, таа имаше поинаква сметка кога ги донесе овие закони. Иако и државата се инспирираше од економските механизми и репродукцијата на работна сила на пазарот на труд, сепак огромната смртност кај децата, жените и кај новороденчињата отвори можност за одреден хуманистички пристап во целиот „проект„ носење на норми за заштита на посебните категории вработени. Овде секако како што напоменавме прилично голема улога имаше и католичката црква (пред се во Англија) која беше против работењето на децата во фабриките до одредена возраст, или пак на пример за воведување на неделата како неработен ден (според светото писмо). На крајот сето тоа резултираше со издвојување токму на овие вработени како главни инспиратори за создавање на идниот нов трудово правен нормативен систем кај европските земји, а и во светот.

Во текот на развојот на нормативната рамка која се однесува на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени неретко се поставуваат научни, но и практични дилеми дали самиот систем на заштита при работа преставува посебен нормативен систем, или е дел на трудовото право како негов предмет и содржина?

Во оваа прилика сакаме да потенцираме дека оваа дилема може да се поставува само во рамките на општата заштита при работа и тоа само на техничкичките параметри кои имаат нормативен израз (на пр. колку децибели?, колку јони?, и т.н.). Што се однесува на заштитата при работа (заштита на здравјето и безбедноста) на посебните категории вработени, ова поле спаѓа во типична трудово правна проблематика која има одредени допирни точки и со техничките одредби и технолошкиот дел од системот на работа и труд. Тоа се огледа пред се во тоа што за овие вработени имаме поголеми права, или поголеми бенефи-

[5] Jean Rivero, Jean Savatier, op. cit., str.23-24; A. Rouast, P. Durand, op.cit., str. 17-18, 23.

[5] Waclaw Szubert, „International encyclopedia of comparative law, Vol. XV, Labour Law - Safety and Health at Work", 1981, стр. 29.

ции, односно поголема заштита во однос на останатите. Овие зголемени права се однесуваат пред се на работниот однос, односно на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос кои не се ништо поинакви по својата содржина од оние за останатите вработени. Според тоа разликата како што напоменавме не е во содржината, туку е во обемот на правата.

4. Субјекти при заштитата на здравјето и безбедноста на работа

Субјекти при заштита на работа (најопшто кажано) како и субјектите воопшто во правото се чинители (лица) кои учествуваат во процесот на остварување, примена и заштита на правата. Во трудовото право заштитата при работа зазема посебно место и во однос на субјектите. Така кај заштитата имаме посебни субјекти, меѓу кои некои се истите како оние од работниот однос, додека другите пак се различни. Тоа сепак не значи дека субјектите во трудовото право и субјектите при заштитата и безбедноста на работа преставуваат посебни правни целини, односно институти. Напротив, субјектите при заштитата се дел од општиот корпус на субјекти во трудовото право, но се разликуваат од субјектите во работниот однос. Како субјекти кај заштитата на здравјето и безбедноста при работа се јавуваат работодавецот, работникот (како и кај работниот однос), но и синдикатите и други посебни организации надлежни за заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Во одредени случаи се јавува и државата. Отука може да се каже дека субјектите при заштитата на здравјето и безбедноста на работа се оние чинители кои ја обезбедуваат, ја применуваат, но и ја санкционираат заштитата при работа. Нивната улога е различна по одредени прашања, но и комплементарна во исто време. Тоа значи дека субјектите при заштитата на работа нужно се предодредени на заедничка соработка и развој во еден процес на симбиоза. Во спротивно заштитата на работниците при работа, а особено на посебните категории вработени de jure, но и de fakto ќе ја изгуби својата смисла и суштина. Тоа практично би значело помал обем на заштита во праксата, или непостоење на заштита воопшто. Затоа овде ќе ја разгледаме појмовната карактеристичност на субјектите, нивната внатрешна природа, но и процесите на меѓусебна поврзаност во системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа во однос на посебната заштитат ratione persone.

4.1. Работодавачи

Бидејќи работодавачите се едната страна во работниот однос, а со оглед на тоа што заштитата при работа најчесто се остварува во рамките на постоечки работен однос (во некои случаи и надвор од него), тие се јавуваат и како субјекти при заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Ако ја гледаме заштитата при работа низ призмата на работниот однос, што е најчест случај, тогаш треба да кажеме дека работодавачите всушност преставуваат едната страна на „ос-

ката" додека пак работниците се другата. На тој начин се формира взаемен меѓуодност меѓу работодавачите од една страна и работниците од друга кој се темели на принципот на рамнотежа. Тоа значи дека работадавачите иако начелно се тие кои ја имаат законската субординација во рамките на остварувањето на правата и обврските во работниот однос, за прашањето на заштитат при работа воспоставуваат релативно комплементарен однос со работниците. Работодавчите имаат најчесто одредени обврски кои се поголеми во обем од правата по однос на заштитата при работа. Тие се главно оговорни за за предвидување на безбедна и здрава работна средина[5].

Ако го земеме во предвид историскиот развој на заштитата на здравјето и безбедноста на работа за одредени категории вработени тогаш несомнено можеме да кажеме дека работодавачите под одреден притисок на работниците прават отстапки и неволно ги прифаќаат обврските за заштитата на работниците во текот на работата. Тоа посебно се однесува на заштитата при работа за посебните категории вработени, што всушност ги отсликува и почетоците на заштитното законодавство во светот и првите обврски на работадавачите кои се нормирани од областа на трудот.

Од друга страна, покрај притисокот на работничкото движење, работодавачите прифатија обврски за заштитата при работа и од сопствени цели и интереси, кои пред се се сведуваа, а и денес се сведуваат на заштита на капиталот и негово зголемување. Тоа во пазарното, капиталистичко стопанство е основна премиса, идеја, идеологија на капиталот, односно на тие кои го поседуваат. Значи, создавањето на обврски на страна на работодавачите и нивното стапување како субјект во процесот на заштита при работа и безбедност на здравјето, покрај својството на субјективност во работниот однос, беше условено од неколку други објективни и субјективни причини и фактори.

Овој процес се развиваше паралелно со развојот на самиот работен однос, односно со развојот и промените во процесот на трудот во последните двесте години. Токму тој развиток и промени во процесите на трудот, пазарот на труд и односот кон трудот и работата воопшто од страна на сите негови чинители ја определуваше улогата на работодавачите во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за одредени категории вработени. Степенот, односно обемот на обврски и права за работодавачите се менуваше, односно беше различен во текот на развојот на работниот однос, што ќе значи и самиот развој на заштитата при работа.

Каква е улогата на работодавците во остварувањето на заштитата и безбедноста при работа? Тоа може да се согледа од неколку аспекта. Пред се од правно-политички, но и од економско-пазарен и социјално-општествен аспект.

---

[5] Заради непочитување на правата на работниците, меѓу кое е и здрава и безбедна работна средина, како и правата за одредени категории вработени во голем број на земји како што се Франција, Грција, Италија, САД, Јужна Кореа, Аргентина и други работниците сеуште ја имаат задржано радикалната светст за делување, меѓу кое и политичкото влијание.

Работодавачите денес најчесто имаат правна рамка во која ги остваруваат правата и обврските во однос на заштитата при работа. Тоа беше случај и во минатото, односно уште од самата појава на работното заштитно законодавство. Но дали работодавачите ги почитуваат обврските предвидени со закон?

Што се однесува до заштитата при работа може да се каже дека работодавачите имаат одреден отпор во однос на реализација на своите обврски во рамките на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Тоа беше историска тенденција, па дури и државата не го санкционираше тоа непочитување на нормите. Денес пак заштитата на посебните категории на вработени најчесто е уредена со посебни норми во законите за труд или пак други посебни закони. На тој начин оваа заштита е издвоена од општата заштита и најчесто се предвидени посебни инструменти за нејзино спроведување. Од тука можеме да кажеме дека тоа е и затоа што заштитата при работа на посебни категории лица има посебно значење и свој посебен внатрешен систем, посебна правна сржс.

Последиците од непочитување на законската рамка за заштита на здравјето и безбедноста при работа воопшто и за определени категории на вработени од страна на работодавачите покрај правната санкција (димензија) има и политичка импликација. Таа е поврзана со значењето на одредени процеси во трудот како што е заштитата и безбедноста на вработените за целото општество, а особено за политичлката елита која се стреми да остане, или дојде на власт. Дотолку повеќе што политичките флуктуации во едно демократско и пазарно општество во многу се обликуваат од факторот политичка свест и волја на работниците и нивната респектибилна бројност. Иако денес револуционерната свеста на работниците не е критична точка која ги принудува работодавачите и државата за интервенција, односно почитување на нормата, сепак синдикалното движење се уште може да предизвика политички потреси во одредена земја[5]. Тоа е видливо особено последниве две години каде заради економската криза која создава невработеност и намалување на работничките придобивки, се повеќе расте притисокот на работниците врз политичките владеачки елити и работодавачите изразен преку генерални штрајкови и протести.

Економските ефекти се директно инспирирани од пазарната рамнотежа во одредено општество кое за работодавците значи непрестано обновување и зголемување на капиталот. Отука потребно е да се има здрава работна сила и делумно задоволна. Степенот на остварување на правата за заштита при работа, или обемот и бројот на вработени кои посебно ќе се штитат во најголем степен зависи и од тоа колку работодавчиите преку системот на влијание во државата сметаат дека е доволно да се заштитат вработените. Секако прагот на попуст-

[5] Овде пред се се мисли на делегација на надлежностите на супранационални организации како што се МОТ и ЕУ кои имаат поголема улога во зголемување на стандардите на заштита. Всушност работниците во овие организации можат повеќе да влијаат за зголемување на правата воопшто, отколку одредени синдикални, или работнички движења во одредени национални рамки.

ливост во голем број на земји се совпаѓа со прагот на толеранција кај работниците. Во општетствата кои имаат поголеми материјални резерви и повисока демократска свест степенот на заштита е поголем.

Улогата на работодавачите може да се огледа и од социјално-општетсвена страна. Тоа значи дека работодавците се заинтересирани покрај економскиот мир да се воспостави и социјален мир и рамнотежа. Тоа е потребно за да го репродуцираат својот капитал и да го направат сигурен. За ова секако заинтересирана е и самата држава.

Од однесувањето на работодавецот како субјект во заштитата на здравјето и безбедноста при работа зависи и опстојувањето на концептот на работни односи, односно дали концептот на заштита при работата ќе има мирен развој и надоградување, или пак санкцијата и силата ќе бидат аргументи за дијалог и комуникација. Државата и тоа како сака работодавците да ги почитуваат нејзините закони, но само во оној обем во кој и таа ги носи.

Заштитата при работа за определени категории вработени, како што се жените, или децата на пример, представува интерес на работодавците. Впрочем како дел од општетсвото, работодавецот треба да гради свест и општествена одговорност за посебните категории работници. Тоа од него го бара модерното демократско општество. Тоа е дел од концептот на константна хуманизација на работниот однос и достоинствената работа (анг. dicent work), но и потреба за обновување на човековите ресурси од една страна и капиталот од друга.

4.2. Работници

Работниците преставуваат многу значаен субјект во заштитата на здравјето и безбедноста на работа. Нивната вековна борба всушност е одраз на потребата за поголема заштита при работа. Токму тие беа тој субјект кој што беше и се уште е најзасегнат од постоењето и остварување на заштитата при работа сватено во најопшта смисла. Но, самата заштита за која се изобреа во подолгата временска рамка всушност започнува, како што и предходно напоменавме, со заштитата при работа на одредени категории на вработени, пред се децата, а потоа и жените. Тоа беше минималниот компромис на кој работниците најнапред се согласија (или мораа да се согласат) со работодавачите и државата од друга страна. За заштитата на овие категории на вработени се заземаат сите работници, што значи и полнолетните и мажите кој беа во работен однос.

Ако ја гледаме развојната линија на работниците низ времето во однос на нивното вклучување како субјект во заштитата при работа, таа започнува многу подоцна за разлика од времето кога се јавуваат државата и работодавецот како субјекти. Тоа се должи на тоа што работниците својата субјективност при заштитата ја реализираа (остваруваа) вонинституционално, преку нивната борба за заштита на правата (штрајкови, демонстрации, заземање на градови, кои методи не беа дозволени од тогашниот правен систем). Многу подоцна добија права и

обврски во рамките на работниот однос кои се однесуваа на заштитата при работа, со што го стекнаа субјективитет во рамките на правниот систем.

Работниците се изборea во текот на времето да се здобијат со својството рамноправен и правно признат субјект во рамките на работниот однос во делот на заштитата при работа. Со тоа за работниците се отвори можност директно и непосредно да влијаат во креирањето на правната рамка која се однесува на заштитата при работа. Тоа беше во прилог и на работодавците и на државата кои на тој начин дел од одговорноста (кој дел воопшто не е мал) префрлија на работниците. Според ова може да говориме за работниците како пасивен и активен субјект во заштитата при работа. Најнапред се јавуваат како пасивен субјект, а подоцна и како активен.

Ваквата ситуација предизвикува еден парадокс кој се состои во следново: Денес работниците како активен субјект во рамките на заштитата на здравјето и безбедноста при работа оставрувајќи ги обврските и користејќи ги правата ја неутрализираат својата моќ и методи на притисок за зголемување на овие права, при што стандардите кои се постигнати (посебно во однос на заштитата ratione persone) не се многу променети во последните педесетина години и не се под директно влијание на работниците. Тие денес повеќе се моделираат од страна на другите субјекти, а особено од страна на меѓународните организации[5].

Работниците денес имаат потреба, но и обврска активно да се вклучат во прецесот на креирањето и осмислување на концептот за заштита на здравјето и безбедноста при работа, а особено во однос на заштитата за посебните категории вработени. Кај овие категории лица е особено битно, како консуматори на одредени права, да имаат можност да влијаат при носењето на конкретните заштитни норми. Мислењето и потребите на дирекно засегнатите лица при посебната заштита на работа треба да е од исклучително значење за доносителот на нормите кој најчесто е државата. Тоа не се прави во доволен обем.

Од друга страна работниците како и работодавците заштитата при работа воопшто, како и посебната заштита на одредени категории вработени, можат да ја уредат со уште еден правен инструмент, а тоа се колективните договори. Всушност при развиени трудови односи, рамнотежа на пазарот на труд, како и демократска култура на преговарање, колективните договори може да прставуваат особено важен инструмернт на остварување и креирање на заштита при работа за посебните категории вработени. Дотолку повеќе што во одредени правни системи голем број на прашања меѓу кои и заштитата при работа подетално и конкретно се уредува со колективните договори. Сепак за тоа како што

[5] За ова повеќе види кај: Лазар Јовевски, Колективни преговори-компаративни согледувања, Цетис, Скопје, 2006, стр. 129 и понатаму.

[5] Станува збор за тоа кој концепт ќе се примени во однос на субјектите при колективното преговарање, односно дали ќе се склучува помеѓу работникот и работодавецот што значи бипартизам во преговорите, или ќе се вклучи и државата како трет партнер, што значи трипартизам. Последниоов се јавува само како исклучок од принципот на бипартизам во колективните преговори.

е напоменато треба да постојат и други објективни и субјективни претпоставки. Тоа на пример не е случај во регионот на Југоисточна Европа[5]. Во случај на урдување на заштитата при работа со колективни договори како субјекти се јавуваат организациите на работниците и работодавачите, а многу ретко и државата[5].

Сметаме дека улогата на работниците како субјекти во креирањето на концептот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа ќе зависи правопропорционално од севкупната улога и значење кое ќе го имаат работниците и нивното движење воопшто во трудово правните односи. Денес, таа улога и влијание се намалува. Оваа тенденција засега е во тренд и сметаме дека ќе продолжи и во иднина, особено ако се земат односите на економски план, односно растечката економска криза. Таа го забрзува намалувањето на влијанието на работниците во севкупните трудово-правни односи, но до одредена граница. Границата всушност преставува прагот на издржливост, толеранција на работниците и нивните синдикални организации, по што се случува обратен процес на поголем притисок и зголемување на барањата за влијание на работниците како субјекти во креирањето на работните односи, а со тоа и на заштитата при работа. Всушност системот преку свои механизми се враќа во одредена рамнотежа во однос на уделот на влијание на субјектите при неговото креирање. Тоа се случува и затоа што правниот стандард кој се поставува во најповолните економско-политички епохи (во однос на правата и влијанието на работниците како субјекти во заштитата при работа) преставува мерило и цел при намалувањето на правата и влијанието на работниците. При повторното враќање на рамнотежата, целта на стремежот е најмалку да се достигне предходно поставениот највисок правен стандард, дури и да го надмине.

Работниците е потребно да се јават како активни субјекти во креирањето на концептот за заштита при работа бидејќи се овозможуваат неколку придобивки. Како прво на тој начин концептот е посилен и подолго трае. Од друга страна тој има поголем легитимитет. Трето е што се застапени барањата на работниците како крајни корисници на заштитата што концептот на заштита го прави и поквалитетен. Исто така на тој начин работниците преземаат дел од одговорноста за спроведување или неспроведување на заштитата. На крајот се обезбедува неутрализирање и канализирање на незадоволството на работниците кое може да се јави ако не се застапени нивните барања и предлози во системот на заштита при работа со што се обезбедува социјална рамнотежа и мир.

---

[5] Ваков е примерот во Р. Хрватска каде во член 12 од Закон о заштити на раду (ЗЗР) е предвидено дека министерот надлежен за труд бара мислење од синдикатот кога со подзаконски акт уредува основни и посебни права од заштита при работа.

[5] За конкретните национални решенија каква е улогата на синдикатот во земјите од регионот подетално ќе стане збор подолу во текстот.

4.3. Синдикат

Покрај работниците кои се јавуваат како субјект во рамките на заштитата при работа во некои правни системи се среќава и синдикатот. Неговата улога всушност се разликува од таа на работниците при заштитата на работа и се сведува пред се на заштита на правата на работиците од делот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Тоа значи дека синдикатот пред се има права од заштита при работа, односно нејзиното спроведување и заштита на тие права, а многу ретко одредени обврски. За разлика од работниците кои имаат одредени обврски, а со тоа и одговорност во случај на не спроведување на тие обврски и санкција, тоа не е случај со синдикатот.

Воглавно улогата на синдикатот се сведува на три полиња на делување во однос на заштитата на работниците, како и за посебните категории вработени. Пред се синдикатот како организација на работниците се грижи за спроведување (примена) на обврските од страна на работодавецот во однос на заштитата при работа. Во случај на не спроведување на обврските на работодавецот, синдикатот може да спроведе неколку мерки, и тоа: да го предупреди работодавецот, да дава правни совети на засегнатите вработени, да организира штрајк, или да поднесе тужба до надлежниот суд. Притоа во овие случаи не станува збор за директен субјект во уредување и остварување на правата од работен однос, туку за индиректно (посредно) вклучување во системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Во посочените случаи синдикатот реализира дел од обврските кои што ги има согласно неговиот делокрук на работа и причина за постоење која во крајна линија се сведува на заштита на работничките интереси воопшто. Притоа синдикатот делува по сопствена иницијатива, или пак на барање на еден или повеќе вработени.

Синдикатот може и непосредно да се вклучи како активен субјект при заштитата на работа во рамките на колективните преговори. Кога предмет на преговарање е заштитата при работа, а особено кога станува збор за заштитата на посебните категории вработени (ratione personae), тогаш синдикатот секако е активен субјект од кој зависи содржината и обемот на заштитата при работа.

Во одредени случаи синдикатот може да дава советодавно мислење околу прашања поврзани со заштитата и безбедноста при работа. Тоа значи дека законот на синдикатот му дава можност советодавно да влијае, однсно да даде мислење кое најчесто не е задолжително. Такво мислење може да побара работодавецот, или пак државата, односно министерството надлежно за труд[5].

Третото поле каде синдикатот можеме да го сретнеме како директен или индиректен субјект во заштитата при работа е во делот кога тој делегира свои преставници во органи кај работникот или специјализирани служби и органи на државно ниво од сверата на заштита на здравјето и безбедноста при работа.

[5] За ова подетално види во делот за Бугарија.

Притоа во светот има различни практики како во овие органи е вклучен синдикатот (Бугарија, Хрватска, Македонија), а во некои земји воопшто не е вклучен (Србија)[5].

На крајот можеме да кажеме дека синдикатот во националните системи на заштита при работа секако е вклучен посредно кога ги штити правата на работниците од областа на заштитата на здравјето, безбедноста при работа, повредите на работното место, здравата работна средина и т.н. Тогаш заштитата при работа преставува дел од општата агенда на работа и суштина на постоење и делување на синдикатот како организација на работниците. Но, синдикатот се јавува и како директен субјект во креирањето и спроведувањето на нормите од заштитата при работа. тоа е во непосредна линија со активностите на синдикатите и како активни субјекти при донесувањето на нормите за заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Секако последново поретко се среќава, но мораме да забележиме дека во светки рамки постои тенденција за зголемување на улогата на синдикатот при директното учество во заштитата на вработените при работа воопшто. Тоа особено е тренд во Југоисточна Европа, каде се формираат посебни одбори за заштита кај работодавецот, или национални служби за заштита на здравјето и безбедност при работа во кои е вклучен и синдикатот преку свои представници.

4.4. Посебни организации надлежни за заштита при работа

Кога говориме за посебни организации (органи, тела) за заштита при работа, всушност мислиме за органи на национално ниво. Овие организации најчесто се однесуваат на сите вработени во една држава и ја опфаќаат заштитата воопшто. Тоа значи дека немаме специјализирани национални организации за заштита на здравјето и безбедноста при работа кои би се однесувале само на определени категории вработени, или пак само за одредени видови на дејности, професии. Можеме да ги сретнеме како одбори за заштита при работа, национални совети, совет за безбедност и заштита при работа и т.н.

Овие организации најчесто се трипартитни тела кои ги формира државата, но може да се јават и како повеќе партитни. Таков е случајот во Македонија каде имаме преставници од повеќе други организации, или во Бугарија каде имеме четирипартитност[5]. Во секој случај во овие национални тела за заштита при работа по правило и без исклучок секогаш имаме преставници од страна на државата (соодветните министерства), од страна на работниците (синдикат) и работодавците. Од страна на работодавачите се јавува нивната надлежна организација. Тоа најчесто е репрезентативната организација. Всушност, во овој слу-

[5] Ваквиот пристап кон сваќањето на заштитата на работната средина versus животната средина се повеќе се прифаќа и се развива во рамките на заедничките политики на Европската Унија.

[6] П. Јованович, оп.цит. стр. 267.

чај организациите на работодавачите и работниците имаат одредена улога во рамките на водењето и креирањето на националната политика околу заштитата при работа. На друго поле каде исто така ги среќаваме организациите на работодавачите и работниците како директни субјекти во креирањето на нормите за заштита при работа, како што веќе предходно напоменавме, е во рамките на колективните преговори, односно кога ќе се склучи колективен договор.

Покрај националните организации постојат и меѓународни како што е Бирото за работнички активности при МОТ и Агенцијата за заштита на здравјето и безбедност при работа на ЕУ, со седиште во Билбао, кои се посебни супранационални организации од областа заштитата при работа, како и Меѓународната агенција за социјална сигурност (ISSA), која исто така има надлежности во делот на заштитата при работа.

5. Видови на заштита при работа

Заштитата на здравјето и безбедноста на работа представува комлексна и поливалентна материја која опфаќа посебен дел од трудовото право. Таа во себе содржи голем број на права, обврски, институти кои навлегуваат во разни делови на трудовото право, но и на социјаното осигурување. Исто така кога говориме за заштитата на здравјето и безбедноста при работа истата ја поврзуваме со заштитата на работната средина, а со тоа и заштитата на животната средина воопшто[6].

Во теоријата има повеќе концепти (пристапи) на гледање, објаснување и сваќање на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Од овие гледишта зависи тоа што се подразбира под заштита на здравјето и безбедноста при работа, кое пак директно е поврзано со видовите на заштита при работа. Всушност, овде станува збор за меѓусебна зависност и директна поврзаност од тоа што подразбираме под заштита при работа со самите видови на заштита.

Според тоа во теоријата среќаваме пред се пошироко и потесно гледиште за тоа што се опфаќа заштитата на здравјето и безбедноста при работа, односно заштита при работа во потесна и поширока смисла[6].

Во потесна смисла се смета дека влегуваат нормите кои се од технички карактер кои опфаќаат стандарди и нормативи за заштита при работа со алати и машини, хемикалии и агенси, посебни услови на работно место и т.н., но и правни норми кои содржински се однесуваат на заштитата на одредени дејности и лица. Тоа значи дека овде влегуваат нормите кои се однесуваат директно на заштитата на здравјето на вработените и нивната безбедност при извршување на работните задачи. Тие ја чинат суштината, самиот бит на заштитата при работа.

---

[6] Вака сфатената заштита при работа е дел од теоретските поставки на проф. Д-р Милан Деспотович и проф. Д-р Александар Балтич, види: „Основи радног права ....." стр. 214-216.

[6] В. Брајич, оп.цит. стр. 227.

[6] За ова ќе стане збор повеќе во делот маѓународно уредување на заштитата при работа.

Во поширока смисла покрај заштитата на вработените на работното место и при извршување на работните задачи се сметаат и самите улови и стандарди при работа како што е работното време, одморите, паузите, отсуствата[6]. Се смета дека од начинот (концептот) на урдување на овие прашања во голема мера зависи и самото здравје на вработените, односно нивната заштита и безбедност. Според ова гледиште ваквата заштита опфаќа систем на мерки и средства за заштита на работниците и тоа како во правно регулирање, така и во примена на технички, организациони и други мерки со цел заштита на животото и здравјето на работникот[6]. Исто така во поширока смисла, заштитата на здравјето и безбедноста при работа ја опфаќа и заштитата на моралот и достоинството на вработениот сватени како комплекс на духовен интегритет, а не само заштита на физичкото здравје на работникот. Во оваа смисла би требало да го поврзиме и концептот на заштита на животната средина преку заштита на работната средина, како дел од поширокиот систем на заштита на здравјето на работникот-граѓанин. Овде се поставува прашањето дали и социјалното осигурување е подрачје кое влегува во поширокото сваќање за заштитата при работа?.

Сметаме дека сепак социјалното осигурување може да се разгледува како дел од заштитата на здравјето и безбедноста при работа само на меѓународен план, додека во националните правно-социјални системи социјалната заштита и социјалното осигурување има поинаква природа и улога[6]. Но, во последно време заштитата на здравјето и безбедноста при работа се повеќе се поврзува со превенцијата и превентивните мерки за здравје и безбедност на работното место што има свои импликации во системот на социјална сигурност, а осбено на систенот на социјално осигурување.

Покрај погоре споменатата поделба во теоријата најчесто се среќава поделбата на општа и посебна заштита при работа. Во рамките на овие видови на заштита влегуваат голем број на општи и посебни мерки за заштита при работа[6]. Во некои правни системи (Србија, Македонија, Хрватска) се среќаваат и претходни мерки за заштита при работа, односно, т.н. предходна заштита[6]. Таа подразбира преземање на мерки за време на самото производство на машини (вградени системи на безбедност во самата машина), при изготвување на проекти и техничка документација во кои ќе бидат предвидени пропишаните мерки за заштита за изградба на објекти, како и обезбедување на местата каде се одвива работа (на пр. градилишта), предходни мерки на заштита во однос на електрични и други инсталации, при производство на средства на лична заштита и т.н.

---

[6] Влајко Брајич, оп.цит. стр. 251; Милутин Ђуричич, Живко Кулич, „Радно право", Државни универзитет, Нови Пазар, 2009, стр.197; Т. Попович, оп.цит. стр. 245; Ратко Пешич, „Радно право", Научна Књига, Београд, 1966, стр. 224-225.

[6] Тито Беличанец, Гзиме Старова, „Трудово право", Правен факултет, Скопје, 1996, стр. 222-223; П. Јованович, оп.цит., стр. 268; В. Брајич, оп.цит., стр. 253; Б. Надворник, оп.цит., стр.14.

[6] В. Брајич, оп. цит. стр. 254; Г. Старова, „Трудово право и работни односи", оп.цит., стр.289; Т. Беличанец, Г. Старова, оп.цит. стр. 223; П. Јованович, оп.цит. стр. 267; Б. Надворник, оп.цит. стр. 15.

Општата заштита при работа најчесто подразбира дека се однесува на сите вработени и во сите дејности[6]. Со општата заштита се сака да се создадат услови за безбедна работа воопшто. Со општите мерки на заштита безбедноста при работа се обезбедува непосредно. Општите мерки, безбедните услови за работа ги остваруваат со примена на современи технички, здравствени, социјани, воспитни и други мерки и средства за заштита при работа заради спречување и остранување на причинителите кои можат да предизвикаат загрозување, односно оштетување на човековиот организам на работата, или во врска со работата[6].

Инаку генерално прифен е ставот, а тоа го потврдуваат и законските одредби во националните законодавства дека општата заштита опфаќа особено битна свера на трудово-правни односи кои ги засегаат сите вработени. Општите мерки за заштита се однесуваат како во обезбедување на градежни објекти и движење на работниците, така и за орудијата за работа, машините, алати и други помошни средства за работа. Тие се однесуваат и на спречување на штетно зрачење бука и вибрација за вработените, заштита при транспорт, обезбедување на санитарно-хигиенски услови при работа, противпожарна заштита, работните простории да се опремени така што ќе се обезбеди здрава работна средина и т.н[6].

Посебната заштита пак опфаќа посебни мерки кои се однесуваат на определени специфики поврзани со природата на работата, дејноста, при што се смета дека општите мерки за заштита се недоволни, или неадекватни, па мора да се преземат дополнителни. Такви дејности се на пример работата под вода или во вода, работа под земја, на отворен простор при експлоатација на минерали, за вработените во воздушниот, патниот, или водениот сообраќај и сл. Исто така со посебни заштитни мерки се опфаќаат и оние дејности кај кои заради работењето во определни делови од денот, како на пример работа ноќе, во смени или со прекини, потребно е спроведување на посебна заштита[7]. Овие посебни мерки на заштита, односно посебната заштита се воспоставува паралено со општата заштита, односно ја надополнува. На тој начин се добива еден сеопфатен и интегриран систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа.

Општата и посебната заштита при работа може да се однесуваат на определени дејност (заштита ratione materia) како и на определени лица (заштита ratione personae). Притоа општата заштита најчесто ја опфаќа заштитата во однос на сите дејности и за сите вработени, што секако значи дека ги опфаќа и посебните дејности, но и одредени посебни категории вработени. Посебната заштита покрај тоа што се однесува на специфични дејности, таа опфаќа и посебни категории вработени, па така имаме посебна заштита на посебни категории работници[7].

---

[6] П. Јованович, оп.цит. стр.269; Г. Старова - Т. Беличанец, ибидем.

[6] П. Јованович, ибидем.; Г. Старова, Т. Беличанец, ибид.; В. Брајич, ибидем; Гзиме Старова, ибидем.

[6] П. Јованович, ибид; Г. Старова, Т. Беличанец, ибид.; В. Брајич, ибид; Г. Старова, ибид.

[7] Г. Старова, Т. Беличанец, оп.цит., стр. 237; Г. Старова, ибид.

Со оглед на предходните констатации може да се заклучи дека се издвојуваат и два посебни вида на заштита согласно дејноста (ratione materia) и со оглед на лицата кои се штитат (ratine personae). Оваа поделба се користи во рамките на нормативната активност и креирањето на политиките за заштита на здравјето како при Европската унија, така и при Меѓународната организација на трудот. Сметаме дека оваа поделба на посебната заштита на здравјето и безбедноста при работа како два посебни вида е адекватна и одговара на потребите на правната наука, но и ги прати реалните односи при практичната примена на заштитата при работа на вработените.

5.1. заштита ratione materia

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа може да се разгледува и низ призмата на заштитата во однос на соодветна метерија на заштита, односно по дејности на заштита. Тоа значи дека кога се говори за заштита ratione materia како основен критериум се зема од што се штити, а не кој се штити. Така оваа заштита во себе ја опфаќа заштитата која се однесува на заштитата воопшто на работната средина и на условите при работа во сите дејности и јавни и приватни, а во однос на општото подобрување на безбедноста и здравјето на работа.

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа сватена како заштита ratione materia може да се однесува на сите вработени без разлика на дејноста, гранката или секторот на работата при што станува збор за општа заштита ratione materia. Исто така оваа заштита може да се јави и како посебна кога се однесува на заштитата на вработените во одредени посебни дејности. И овде исто така не станува збор за посебна заштита во однос на посебните категории лица, односно вработени (заштита ratine personae) бидејќи не се поврзува со личните својства на вработениот, туку со посебните услови на работното место. На такви работни места посебно се штитат сите лица кои се, ќе бидат, односно би биле вработени.

Како што веќе напоменавме ваквата поделба е прифатлива во рамките на Европската унија и бројните директиви кои се носат од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа ја пратат оваа поделба. Слично е и во рамките на Меѓународната организација на трудот каде заштитата при работа е особено нормативно развиена со свои специфики[7].

Меѓутоа, во теоријата се јавуваат одредени дилеми и различни гледишта дали заштитата на здравјето и безбедноста при работа да се проучува само како општа и посебна, или пак да се разгледува и низ призма на заштитата во однос од која материја се штити и кои посебни категории вработени се штитат. Сметаме

[7] За ова повеќе види во вториот дел од книгата.

[7] Овде пред се се мисли на земјите како Хрватска, Македонија, Србија, Албанија, Црна Гора и Босна и Херцеговина.

дека не само што втората поделба е потребна (заштита ratione materia и ratione personae), туку дека ваквата поделба е и поадекватна. Тоа пред се затоа што во рамките на заштитата во однос од материја, супстанција или услови при работа како и заштитата на посебни категории вработени постои поделбата на општа и посебна заштита кај двете поодделно. Исто така кога говориме за општа заштита во неа се опфатени сите вработени, а со тоа и посебните категории на вработени. Додека при посебната заштита се офатени како посебните категории вработени, така и посебните дејности, односно посебните работни места. Според тоа може да се заклучи дека заштитата на здравјето и безбедноста при работа опфаќа глобално две области, а тоа се заштитата ratione materia и заштитата ratine personae. Инаку различните сваќања за заштитата при работа делумно е инспирирана и затоа што законите за работни односи, или пак посебните закони за заштита при работа најчесто ја употребуваат поделбата на општа и посебна заштита при работа пред се во регионот на Југоисточна Европа[7]. Тоа не значи дека законот е на линија на стеснување на поимот и видовите на заштита воопшто. Секако овие дилеми ќе изгубат на значење кога ќе се постигне поголем степен на хармонизација со европското кумунитарно право на регионот, а секако во рамките на кандидатскиот статус кој го имаат и ќе го добиваат земјите од Југоисточна Европа.

5.2. заштита ratione personae

Од погоре прикажаното веќе може да се насети за каква поделба, односно заштита на здравјето и безбедноста при работа станува збор. Заштитата ratione personae, како што и самиот термин упатува, се однесува на заштита на посебни категории вработени. Тоа се вработени кои заради одредени субјективни својства уживаат одредена би се рекло дополнителна заштита. Субјективните својства се врзуваат во однос на полот, или возраста, или пак одредени физички или психички субјективни карактеристики. Со оглед на тоа најчесто оваа заштита ги опфаќа жените, малолетниците, инвалидите (лицата со хендикеп), постарите вработени. Во одредени случаи со овој вид на заштита се поврзуваат и лицата кои работат на особено тешки и специфични работи. Но, овде треба да се внимава бидејќи овие лица се еден вид на гранична категорија вработени. Според работното место[7] тие би влегле во посебната заштита ratione materia, но според личните својства (физички и психички) би влегле во заштитата согласно ratione personae. Сметаме дека поадекватно е овие лица да не се издвојуваат заедно со типичните (посебните) категории вработени кои уживаат заштита, туку овие лица би требало да се опфатат со посебната заштита ratione materia. Инаку кај посебните категории вработени во рамките на самата нивна заштита на здравјето и безбедноста при работа предвидена е и заштита од вакви работни места, најчесто во вид на забрана за работење на ваквите работи.

[7] Станува збор за работни места како што се специјални полициски или воени единици, работа во посебни услови на зрачење, хемиски и биолошки испарувања, под вода и т.н.

Кога говориме за заштитата ratione personae логично се поставува прашањето дали овие категории вработени се во одредена мера привилегирани, а од друга страна останатите вработени дискриминирани. Овде не станува збор за одреден основ за дискриминација, дури ниту за позитивна дискриминација бидејќи оваа заштита се врзува со личното својство на вработениот и се однесува на сите вработени кои го имаат тоа својство или положба. Од друга страна станува збор за општо прифатен општествен стандард и општопризнато ниво на свест која постои како во даденото општество, така и во пошироката меѓународна заедница. Не смееме да заборавиме дека и појавата на заштитата при работа и трудовото законодавство воопшто се однесуваше токму на заштитата на овие категории вработени. И денес жените како работнички[7], но и како бремени и мајки, или пак малолетниците (децата) во работен однос по многу нешта се раликуваат од останатите работници. Општо прифатено е мислењето дека треба посебно да се издвојат и поинаку и дополнително да се заштитат во рамките на општиот систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа.

Во однос на посебните категории на вработени кои се штитат може да се каже дека уживаат општа заштита при работа које е општа заштита ratione personae и најчесто е иста со останатите вработени. Исто така постои и посебна заштита на посебните категории вработени која всушност ја чини суштината на заштитата ratione personae и потребата од таквата поделба воопшто.

Можеме да кажеме дека токму вака поставена посебната заштита при работа на посебните категории вработени (заштита ratione personae) понатаму ќе биде предмет на подетална анализа во овој труд. Тоа значи дека сеопфатно ќе се разгледуваат односите кои се јавуваат при заштитата на здравјето и безбедноста при работа за овие вработени како на меѓународен план, така и во однос на некои национални законодавства, а особено во македонското.

6. Видови на заштитата на здравјето и безбедноста при работа според различните категории работници (поделби и опфат на заштитата ratione personae)

Денес во рамките на различни теоретски и научни дискусии, како и во нормативните акти имаме разноличност на мислења и решенија за тоа кои лица влегуваат во рамката посебни категории вработени. Во теоријата најчесто учените се сложуваат дека тоа пред се се младината, лицата со хендикеп, работничките за време на бременост и мајчинство[7]. Ова се категории на вработени околу кои немаме спорови, или поголеми спорови за тоа дали влегуваат во катего-

[7] Во однос на заштитата на жените како посебна категорија вработени која ужива посебна заштита во работниот однос денес има различни гледишта. Се смета дека повеќе полот не може да биде основ и посебно субјективно својство за посебна заштита на жените и нивно издвојување во однос на мажите. Таа различност во модерното сфаќање за посебната заштита на жените особено е изразена во различните пристапи на Меѓународната организација на трудот наспроти Европската Унија. За оваа дилема повеќе ќе следи подолу во текстот.

ријата посебно заштитени работници. Што се однесува до заштитата на жените и постарите вработени состојбата е малку поинаква, односно имаме различни нормативни решенија и различни теоретски согледувања. На крајот постои и т.н. посебна група на вработени кои според меѓународните норми би можеле да сметаме дека влегуваат во групата на посебна заштита при работа, но со посебен статус. Станува збор за посебна категорија вработени според професијата.

Младината како посебна категорија на вработени се издвојува како прва која почнува да се штити со посебни норми во работниот однос. Притоа кога говориме за младина треба да раликуваме две посебни групи. Првата е кога станува збор за лица под 18 години, а втората е за лица над 18 години. Најчесто во светот, а како што видовме и во меѓународните акти, под младина, или помлади работници се сметаат лицата под 18 години и тие ги уживаат правата на посебната заштита. Минималната граница според меѓународните норми, како и националните законодавства најчесто изнесува 15 или 16 години. Сепак, во одредени правни системи можно е зголемување на границата на возраста повеќе од 18 години, максимум до 22 години. Од друга страна во теоретска смисла сметаме дека не е издржана поставката дека треба во категоријата на посебна заштита на младината да влегуваат лица вработени над 18 години. Доколку овие вработени работат на особено тешки, ризични, или опасни работи, тогаш треба да се заштитат во рамките на општата заштита, но со посебни мерки. Значи субјективниот елемент овде не постои.

Заштитата на лицата со хендикеп исто така преставува дел од општо прифатениот нормативен и теоретски систем на заштита на здравјето и безбедност при работа на посебни категории вработени. Ова пред се заради ограничената работна способност предизвикана од физичка, или интелектуална пречка која ја имаат овие вработени. Притоа, како и кај младината и овие лица уживаат посебни права од работен однос, но со разлика што кај овие лица можно е и работодавачите да имаат одредени поволности во случај ако ги вработуваат.

Кај заштитата на жените имаме малку поинаква состојба. Имено кај оваа категорија вработени се прави разлика помеѓу заштита на жени во работен однос и заштита на бремени жени во работен однос. Тие преставуваат две целини на норми[7]. Во рамките на бившо југословенската теорија нема дилеми дека во посебните категории на заштита влегува и жената. Тоа се поткрепува и со нормативните решенија се до денес. Но, во голем број на европски земји, Канада, САД, Австалија, Нов Зеланд, и други, постои тенденција на напуштање на концептот на посебна заштита на жените врз основа на полот. Се повеќе преовладува тежнеењето на еднаквост на жената во рамките на правата и одговорностите на работното место со мажот, што впрочем е дел од севкупните фемини-

[7] П. Јовановиќ, „Радно право„ стр. 274-280; В. Брајиќ, „Радно право„ стр. 268-280; Г. Старова, „Трудово право...“, оп.цит., стр. 293; Владимир.И. Миронов, „Трудовое Право“, Санкт-Петербург, 2009, стр. 651-659; М. Деспотович, оп.цит., стр. 228.

[7] Повеќе кај: Saša Đuranović-Janda, „Žena u radnom odnosu“, Naprijed, Zagreb, 1960, str. 159.

стички акции на глобално ниво. Сепак, овде се поставува можеби едно интересно прашање, зошто жените свесно и намерно ги намалуваат своите права, односно сакаат да уживаат помала заштита во работниот однос од таа што историски ја добија заедно со децата и низ вековите ја развиваа? Секако, одговорот на ова прашање не е само правен, можеби тоа е најмалку. Тој треба да се бара во психолошките, социолошките и пошироките културолошки и општествени промени кој го зафатија светот во последните децении.

Околу заштитата на вработената за време на бременост и мајчинство сметаме дека нема поголеми дилеми и несогласувања по прашањето дали треба или не да постои посебна заштита. Во овој случај бенефитите од посебната заштита на бремените жени и по породувањете не се однесуваат само на конкретната жена, на работодавачот и сл. Овде се штити и плодот, односно новороденчето, што има големо општествено значење и корист.

Заштитата на постарите вработени преставува релативно понова издвоена група на вработени кои се дел од категории на вработени со посебна заштита во работниот однос. Како дел од посебните категории вработени тие се издвоени со меѓународните норми, и со актите на Европската Унија за што предходно и стана збор. Во регионот на Југоисточна Европа имаме различни решенија, како на пример да претставуваат дел од посебните категории на вработени кои што уживаат заштита (Македонија, Словенија), па се до тоа воопшто да не се споменуваат (Србија, Хрватска, Бугарија). Секако околу ова прашање и дилемите кои ги предизвикува ќе посветиме повеќе внимание подолу во следната точка. Во оваа пригода само сакаме да напоменеме дека ставањето на оваа група на вработени во системот на посебната заштита сметаме дека е оправдан и во рамките на новите тенденции кои се однесуваат на се поголема инклузија на постарите лица во општеството. Тоа секако најдобро може да се стори преку работниот однос каде индивидуата е исполнета што придонесува за себе и заедницата[7].

Како што предходно напоменавме во меѓународните норми за заштитата на здравјето и безбедноста при работа кај посебните категории вработени се среќаваат и посебно заштитени лица според професиите. Така, според Меѓународната организација на трудот тоа се морнарите, рибарите, шофери, работници на докови (докери), работниците мигранти[7]. Исто така како посебно издвоени групи на работници ги среќаваме и медицинските сестри, работниците на плантажи, работниците кои што работата дома[8]. За сите посочени групи на работници постојат меѓународни норми кои што содржат одрдени стандарди кои се одне-

[7] Околу одговорот на ова прашање и предходно говоревме и во оваа прилика повторуваме дека во иднина треба да се зема во предвид дека старосната граница и работниот век на работниците ќе се зголемува, како заради долговечноста на луѓето, така и заради намалувањето на младата работна сила на пазарот на труд. Отука и заради тоа во иднина ќе треба да се преиспита концептот на посебната заштита на оваа категорија вработени.

[7] Види на: http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/lang—en/index.htm

суваат на овие вработени. Сепак, читајќи ги актите ќе заклучиме дека не станува збор за посебна заштита, туку за субјективизација и издвојување на оделни професии кои „законодавецот„ сметал дека е потребно да се уредат со посебни меѓународни норми. Во меѓународните норми не среќаваме зголемен обем на заштита за разлика од останатите вработени, туку интегрално и непосредно уредување на одредени права и обврски на сите вработени заради особеностите на самата професија. Овие норми се однесуваат на сите морнари на пример, на сите работници мигранти без разлика дали се мажи, или жени, малолетници, бремени жени, и.т.н. Во однос на посебните категории вработени (младина, инвалиди, постари вработени, жени, жени за време на бременост и мајчинство), кои се јавуваат кај овие професии, повторно важат актите кои се однесуваат на посебните категории вработени.

Денес во теоријата се среќаваат и поинакви поделби на лицата во работен однос кои што уживаат посебна заштита при работа и влегуваат во кругот на посебно заштитени вработени. Така на пример меѓу овие категории работници може да се сретнат и лицата кои работат на работи со зголемен ризик[8]. Овде се поставува прашањето дали сите вработени кои уживаат посебна заштита влегуваат во посебните категории вработени? Сметаме дека одговорот на ова прашање ќе биде негативен, оти во овој случај имаме слична ситуација како кај заштитата при работа кај посебните професии на меѓународен план. Сепак за да велиме дека станува збор за посебна категорија вработени кои уживаат посебна заштита според дефиницијата треба да се работи за одредени субјективни својства на вработениот кој го издвојуваат во посебната група. Овде станува збор за објективен фактор - ризик и опасност на работното место, каде покрај општите мерки на заштита ќе треба да се преземат и посебни мерки. Сосема друго е прашањето дали на вакви работни места ќе можат, односно смеат да работат жени за време на бременост и мајчинство, или воопшто жени, малолетници, лица со хендикеп, постари вработени.

На крајот би можеле да заклучиме како општо прифатена поделба на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории вработени, поткрепена како со теоретско-научни, така и со аргументи од практиката, сепак е поделбата која ги опфаќа: жените, жените за време на бременост и мајчинство, малолетниците, лицата со хендикеп и евентуално постарите вработени[8].

---

[7] Види на: http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Other-workers/lang—en/index.htm

[8] Такви согледувања во минатото,а и денес може да се сретнат кај: Jean Rivero, Jean Savatier, op. cit., str. 311, 316, 321; М. Ђуричич, Ж. Кулич, оп. цит., стр. 214-215; В.И. Миронов, оп.цит., стр. 659-703.

[8] Овде велиме „евентуално" токму заради предходно изложените аргументи и дилеми за оваа категорија вработени.

[8] За ова прашање ќе се задржиме подолу во текстот.

ГЛАВА II

КОНЦЕПЦИСКИ ПРАШАЊА И ВРЕДНОСНО-ПРАВЕН СИСТЕМ ЗА ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА НА ПОСЕБНИТЕ КАТЕГОРИИ ВРАБОТЕНИ

1. Методи и принципи (начела) на примена на заштитата и безбедноста при работа

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа која го опфаќа делот и се однесува на посебните категории вработени има свој внатрешен правен живот на примена кој опфаќа одредена методологија и начела, односно принципи на примена. Во рамките на својата изворност заштита при работа на посебните категории вработени која се однесува на системот на самото нејзино постоење не можеме да го оделиме од примената. Всушност, целиот систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа во себе содржи три компоненти, или делови кои ја чинат неговата методологија. Најнапред тоа е нормативната рамка која го обликува системот, понатаму, втор елемент е внатрешниот вредносен систем кој има компонента на свесност и метаправен дел. На крајот, трет дел на системот на заштита при работа на посебните категории вработени е неговата примена. Овој сегмент е особено битен колку и предходните два, дотолку повеќе што без него не може да дојдат до израз и да се остварат и предходните две компоненти. Отука, кога говориме за системот на заштита при работа за некои категории вработени неминовно мислиме и на примената на тој систем. Од друга страна самата примена има два дела. Едниот е ex lege примена, а другиот е de fakto примена во реалноста.

Начелата кои ја градат самата примена се сведуваат на неколку. Пред се тоа е начелото на законитост, односно правност. Ова значи дека примената на нормите и спроведување на самиот систем не е можен без постоење на правна рамка која ја обезбедува таа примена. Исто така покрај ова потребно е да се воспостави и почитува принципот на задолжителност. Тој подразбира задолжителна примена на нормативната рамка и тоа ex lege. Тоа во себе опфаќа двовалентност. Од една страна нормите за заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници се почитуваат заради санкцијата која што следи, но од друга страна поважна е метаправната димензија на начелото. Таа опфаќа почитување и примена на овие норми пред се заради значењето на самиот концепт и систем на заштита при работа за овие работници. Тие по многу нешта се на маргините на трудово-правниот и работен однос, а со тоа и на маргините на

самото општество. Токму затоа почитувањето и примената на системот на нивна заштита треба да содржи и свесна и вредноста компонента која би требало да е присутна кај сите актери во процесот (работодавачи, работници и влада). Со тоа системот на заштита на здравје и безбедност при работа обезбедува примена која не се потпира само на нормата, туку и на самиот актер, на човекот во трудот, човек како трудово битие.

Според ова начело може да подвлечеме дека самата структура на задолжителноста не подразбира флексибилност во примената на нормите. Тие се применуваат така како што се донесени и никако поинаку. Со тоа се овозможува и правна сигурност и предвидливост во примената.

На крајот, како последено начело би ја издвоиле економската целиисходност, односно економската оправданост на системот на заштита при работа на овие лица. Овој принцип во себе ги обединува предходните и всушност ја прави примената на заштитата и безбедноста при работа оправдана и потребна. Економската оправданост се огледа токму во примената на системот на заштита при работа за посебните категории вработени. Со примената на заштитните норми имаме опортунитетен трошок кој всушност на крајот ги намалува севкупните економски трошоци како за работодавачот, а особено во поширок општествени рамкии за државата. Тоа најдобро е видливо во рамките на социјалниот систем на земјата[8]. На тој начин и целокупниот трудово-правен систем станува поефикасен и економичен.

Како дополнителни начела, но не и споредни начела во рамките на заштитата на здравјето и безбедноста при работа се издвојуваат хуманоста и етиката на системот. Всушност целокупниот систем како при самото негово донесување, а уште повеќе во однос на примената во себе ги опфаќа овие вредности. Иако заштитата на безбедноста и здравјето на посебните категории вработени преставува зголемување на корпусот и обемот на правата, односно поголема заштита во однос на останатите вработени, сепак, овде станува збор за примена на начелото на правичност. Тој принцип преставува коректив на правниот систем во однос на посебните категории вработени и се темели токму на хуманизацијата на трудот и негување на етичките вредности како метаправна, но суштинска трудова компонента.

2. Видови на примена

Во однос на примената на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени би можеле да издвоиме неколку видови на примена. Најнапред заштитата при работа за посебните категории вработени

[8] Повеќе кај: Боривоје Шундерич, „Социјално право", Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009, стр. 75-76.

се дели според начинот на кој што се остварува и тоа на директна и посредна примена. Следна поделба е според субјектите кои што ја применуваат, па така има примена од страна на работодавачот, работникот и надлежните органи на државата (на пр. инспекцијата на трудот, суд, акт на министер и сл.).

Директната примена се остварува непосредно со примена на законот од самите актери на заштита при работа, односно од самите субјекти. Тие често пати се социјалните партнери, па не ретко и во рамките на социјалниот дијалог можеме да говориме за дирекна примена на заштитата на здравјето и безбедноста при работа како дел од колективните договори. Директната примена значи и воспоставување и определување на безбедносни стандарди на самото работно место, а особено права за одредени категории вработени. Посредната, или индиректната примена најчесто се јавува во случај кога немаме дирекно остварување на правата на заштита и безбедност за посебните категории вработени, па таа заштита се оствраува преку одреден орган, или пак преку суд.

Директната примена се остварува и од работодавачот и од работникот, односно од овие субјекти со нивното почитување на законските одредби од оваа област. Од друга страна пак посредната примена е карактеристична за инспекцијата на трудот, судот, или државни органи кои се истот така субјеки во целиот процес.

При определување на видовите на примена на заштитата на здравјето и безбедноста при работа веројатно можеме да издвоиме и некои други поделби, но сметаме дека овие две ја одразуваат суштината и поливалентноста на самиот процес на примена и неговите допирни точки со севкупните општествени процеси. Тоа од друга страна пак длабоко ја детерминира улогата на заштитата при работа за посебните категории вработени определувајќи го големото значење кое го има овој институт.

3. Значење на заштитата и безбедноста при работа на посебни категории вработени

При анализа на одредена трудово-правна појава и институт неминовно се поставува прашањето за улогата, смислата, целта, а со тоа и значењето на институтот како во правна, така и во поширока општествена смисла. Отука секако пред себе си ја поставивме и дилемата за значењето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, на заштитата при работа за посебните категории вработени. Сметаме дека во таа смисла значењето треба да го разгледаме во една поширока рамка, односно општото значење на овој институт кој што излегува од правната димензија, а од друга страна и значењето за самите посебни категории вработени како консументи на правата од посебната заштита.

3.1. општо значење

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници несомнено се одразува на пошироките општествени состојби, а со тоа има и пошироко значење освен само за лицата кои директно ги засега. Самото постоење на концептот на заштита, пред се правна заштита, која се однесува на посебни категории вработени е инспириран од идејата за демаргинализација на работниците и поголем обем на заштита на нивното здравје. Отука, самата пошироката заедница е заинтересирана за оваа заштита. Тоа не е случајно, бидејќи како што знаеме и самата појава на трудовото законодавство започна токму со заштитата на некои посебни категории работници како што беа младината (децата) и жените. Самиот концепт на заштита за посебните категории вработени почива на принципите на хуманост етичност при што се манифестира социолошката компонента и општествена интегративност на овој институт. Зошто е потребна заштитата при работа на посебните категории вработени и што се добива со неа?

Оваа заштита на здравјето и безбедноста при работа не е потребна само за лицата кои ја уживаат. За нив секако дека има големо значење. Но, потребна е и на самото општество, на работодавачите, на секоја власт, а потребна е и полезна за сите граѓани во општеството. Работодавачите со подигнување на степенот на заштита за некои категории вработени всушност се штитат од евентуални дополнителни повреди кај овие работници. Притоа на овој начин економските придобивки се поголеми. Од една страна нема потреба да се плаќаат дополнителни оштети за овие работници кои се повредиле, работниците (се мисли на посебните категории заштитетни работници) стануваат поконкурентни, а со тоа и самиот работодавач повеќе заработува. Тоа впорчем е и главната и основна цел на секој преставник на капиталот.

Државната власт пак од своја страна е суштински заинтересирана што помалку граѓани (работници) да се повредуваат при работата и со тоа да станат делумно работно способни, или пак работно неспособни. На тој начин се активира социјалниот систем во земјата, а тоа значи одлив на средства кои би можеле да се употребат за други проекти. Исто така со посебната заштита на овие работници се зголемува нивната конкурентност на пазарот на труд при што тие се вработуваат полесно, и подолго остануваат во работниот однос. Со тоа на одреден начин се влијае на намалувањето на невработеноста, особено за овие категории лица кои по правило без таа посебна заштита би биле целосно маргинализирани на пазарот на труд. Токму заради индивидуалните физички капацитети овие лица преставуваат посебен проблем во самата структура на невработеноста која особено тешко се решава.

Заради сево ова и поширокото граѓанство, односно целокупната општествена заедница ги чуствува поволностите и благодетите од дополнителната заштита на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории работ-

ници. Заради вклученоста во процесот на трудот, како и дополнителната заштита при работа овие категории вработени повеќе не преставуваат социјано исклучени граѓани. Од друга страна заради заштитата има помал обем на социјални трансвери за овие лица со што целокупната заедница ги чуствува придобивките од социјалното релаксирање на општествениот амбиент. На крајот на краиштата токму овде е клучното значење и улогата на оваа заштита при работа каде на крајот на денот токму преку доплнителното штитење на здравјето на посебните категории работници имаме добра основа за решавање на голем број социјални тензии кој што може да бидат прилично проблематични и да предизвикаат големи проблеми во целокупното општество доклку не се решаваат на овој начин.

Според сето ова досега кажано можеме да заклучиме дека општото значење на заштитата при работа за посебните категории работници во себе ги вклучува економските, социјалните и социо-етичките компоненти со што станува збор за прилично големо општо значење на овој институт кој преставува значаен дел и од самиот систем на трудово-правните и социјалните односи.

3.2. значење за посебните категории работници

Несомнено е дека заштитата на здравјето и безбедноста при работа има најголемо значење токму за лицата на кои се однесува. Тие се животно заинтересирани ваквиот тип на заштита да постои и да се зголемува ниговиот обем. Основното значење за категориите работници, односно жените, младината, инвалидите и постарите работници се огледа токму во основната поставка на целокупниот систем, а тоа е заштитата на нивниот физички и духовен интегритет, односно здравје. Без разлика дали овие работници се свесни, или не за аспектите на чуствителноста на нивното здравје и безбедност при работа, државата преку правниот систем решава да ги заштити. Како што предходно напоменавме на тој начин државата се штити и самата себе си.

Зголемувањето на обемот и квалитетот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници преку правниот систем во секое национално законодавство значи и одредена сигурност за посебните категории вработени, особено од аспект на заштита на здравствениот интегритет.

Значајно за овие работници е што преку посебната заштита која не се темели само на безбедни услови при работа, туку и на повеќе права од работен однос, се овозможува дополнување на нивниот „правен капацитет" во обем кој е соодветен за безбедно остварување на обврските од работен однос. Всушност самата заштита на здравјето и безбедноста при работа е директно поврзана со осварувањето на работниот однос, но нејзините ефекти (позитивни, или негативни) се чуствуваат и надвор од тој однос, во секојдневниот живот и при остварување на другите животни активности. Токму заради спецификите на физичко

то и менталното здравје на жените (особено за време на бременост, раѓање и мајчинство), децата, инвалидите и постарите вработени не би смееле да ги оставиме без посебна заштита во работниот однос. Преку обемот на посебната заштита тие во одреден дел се приближуваат до капацитетот на работоспособноста на останатите работници.

Секако има и поинакви гледишта кои сметат дека постои тенденција на намалување на овие права и се поголемо изедначување со останатите работници. Тоа го поткрепуваат со намалениот интензитет на заштита на жените врз основа на половиот диверзитет, како и непотребноста на заштитата на постарите работници со оглед на промената на старосната граница на пазарот на труд во Европа, но и глобално. Но, ние би запрашале зошто да не се постави парадигмата обратно. Што би рекле, зошто да не се доближуваат останатите работници до корпусот на права предвидени за посебните категории работници? Та нели тоа преставува историска вистина и континуитет на појавата и развивање на трудовите односи воопшто во светот. Отука, повеќе би било логично да се тежнее кон доближување со правата за посебните категории вработени, отколку кон одалечување и намалување на нивните права.

Но, во правото и во севкупните општествени односи постојат посебни законитости и ункатна правна феноменологија која секогаш и не мора да оди по праволиниска линија. Во секој случај корпусот на права за кои во текот на предходното истражување говоревме преставува особено битна, значајна правна материја за овие категории работници. Таа заштита овозможува покрај здравствена и безбедносна компонента во трудот и економска сигурност за овие лица. За некои од нив тоа значи поактивно, или пак единствено социјално вклучување во општеството (на пр. за инвалидите), или пак достоинствен крај на работната кариера (кај постарите работници). При заштитата на работничката за време на бременост, раѓање и мајчинство секако дека се штити и детето, односно идното поколение кое е особено битно како од аспект на пазарот на труд, така и за целокупното општество, а да не говориме за самото новороденче и неговата мајка. Истото важи и за заштитата на младината во работен однос каде доколку таа заштита не постои се поставува прашањето на избор дали воопшто овие лица да работат наспроти евентуалните безбедносни и здравствени ризици кои би постоеле. Со оглед дека од сегогаш најчесто младината се вклучува во процесот на трудот пред се од економски причини, во тој случај пред младиот човек и неговото семејство како во минатото, така и денес се поставува една непријатна дилема за избор помеѓу глад (доколку не работи) или евентуална инвалидност (доколку работи во не здрави и безбедни услови).

Во Македонија се чини дека во последно време не се сваќа значењето на заштитата за посебните категории работници, како и значењето на оваа заштита која го има за целокупното општество. Веројатно затоа постои и тенденција на намалување на некои права, или несоодветно уредување. Но, покрај се најголем проблем кој е израз на предходната констатација е неприменувањето на допол-

нителниот обем на заштита за овие категории вработени и нивното не ретко дискриминирање и мобирање (мобинг) како при вработувањето, така и во самиот работен однос.

4. Последици од непримената на заштитата при работа кај посебните категории работници

Од самото значење на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници може да се насети и претпостави дека и последиците од непримената на тие норми нема да бидат неприметени. Токму заради чуствителноста и повеќеслојноста на прашањето може да се каже дека како и во кој обем ќе се применува заштитата при работа за посебните категории вработени не е едноставно прашање. Во секој случај опцијата за непримена на овие правни институти преставува проблем кој во себе содржи повеќе аспекти. Тие би можеле да ги подведеме како правни, социјални, економски и еколошки последици од непримената на посебната заштитата при работа кај одрдени категории вработени.

4.1. правни последици

Правните последици од непримената на одредбите за заштитата на здравјето и безбедноста при работа кај посебните категории вработени се јавуваат во поглед на трудовоправни, прекршочноправни, кривичноправни и граѓанскоправни последици.

а. Трудовоправни последици

Заради чуствителноста на институтот и неговата повеќеслојност за што предходно многу говоревме, во случај кога имаме непочитување на правата од посебната заштита на здравјето и безбедноста, основно прашање е кога тие права ќе се остварат под принуда, а не дали тие права ќе се остварат. Кај овој правен институт брзината и ефикасноста при остварувањето на правата е од исклучително битно значење. Со други зборови, доколку не е предвиден ефикасен систем на заштита на правата на посебните категории вработени во однос на безбедноста и здравјето, односно ако заштитата не е благовремена, тогаш непримената на нормите може да има катастрофални последици по животот и здравјето на на вработените (како и на другите лица во работната средина). За да не дојде до тоа, покрај другото, се признава правото на вработениот да одбие извршување на работата, односно работните задачи кога му се заканува непосредна опасност по животот и здравјето.

Сметаме дека во рамките на трудовоправните поседици кои се јавуваат заради непримена на заштитата при работа кај посебните работници од клучно

значење е брзото воспоставување на предходната правна состојба, односно итно остварување на правата од заштита на здравјето и безбедноста при работа. Доколку тоа не е предвидено со правниот систем на земјата (а честопати е така), тогаш непримената може да остави последици кои нема да можат да се отстранат со правни мерки-санкција. Тие последици се врзани за самата личност, човекот во работниот однос и значат заштита на неговото здравје, а во некои случаи и заштита на здравјето на други лица, како што се неродени деца, или бебиња, или пак на трети лица..

Отука сметаме дека судскиот систем треба посебно внимание да обрне токму на овие спорови од работен однос каде се спорат права од заштита при работа на посебните категории работници. Тоа треба да биде поткрепено со соодветен трудово-правен нормативен систем кој ќе предвиди посебна итна постапка за водење и завршување на овие спорови (спорови за тоа дали на вработениот му се заканува непосредна опасност по животот и здравјето на работа).

б. Прекршочноправни последици

Прекшочно правните последици се однесуваат на прекшочното санкционирање при непочитување на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Станува збор за повреди од помал обем кои начесто се уредени во самите закони за работни односи, или пак во посебните закони кои ја уредуваат материјата на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Законодавецот смета дека непочитување на одредени норми преставуваат основа за прекшок на обврските од работен однос. Според тоа прекршочната одговорност која е резулатат од непочитување на заштитат на здравјето и безбедноста при работа има работно -правна основа, но се изразува како прекшочно-правна последица од непримену вањето на одредбите за заштита на здравје и безбедност при работа. Прекшочната одговорност може да се однесува како на работниците, така и на работодавачите.

в. Кривичноправни последици

Од правен аспект може да се јават и кривично-правни последици заради непочитување и непримена на одредбите за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Најчесто станува збор за поголема и позначајна повреда на права од заштита на здравјето и безбедноста при ранбота кои предизвикуваат кривично правна санкција. Санкцијата заради непочитување, или пак непримена на одредбите од заштита на здравјето и безбедноста при работа се уредуваат или со законите од областа на трудот, или пак со кривичните законици. За разлика од прекшочните последици кои се резултат на повреда на работниот однос, овде станува збор за последица кои има кривично правна основа, односно кривично-правно битие на делото (повредата). Затоа последицата е кривично-правна. Тоа

е разбирливо затоа што станува збор за непримену вање на одредби од заштитата на здравјето и безбедноста при работа кои се многу битни и кои имаат далекусежни пошироки општествени полседици. Така последиците може да се правни, но и социјални, еколошки, или пак економски, но правен израз добиваат како кривично дело.

г. Граѓанскоправни последици

Кога говориме за граѓанско-правни последици од непримената на одредбите за заштита на здравјето и безбедноста при работа пред се мислиме на штетата која јавува заради повредата, болеста, или пак смрта при работа и во врска со работата и нејзиното надоместување. Во таа смисла потребно е да укажеме дека граѓанско правните последици во својата суштина го опфаќаат надоместувањето на штетата. Тоа подразбира одговор на прашањето како ќе се надомести штетата која настанува заради непочитување на нормите за заштита на здравјето и безбедноста при работа, во кој обем и на кои лица. Утврдувањето на висината на надоместокот на штета може да се уреди со колективен договор, со закон, или пак да се утврди во судска постапка. Најчесто одговорноста надоместување на штета му припаѓа на работодавачот пред се заради поголемиот обем на повреди и несреќи на работа кои се по негова вина. Но, одговорен за штета може дабиде и работникот, како за себе или пак за друг работник. Само доколку е одговорен за несреќата или повредата при работа за друг работник може да надоместува и штета. Исто така одгоровност за надоместување на штета може да има работникот доколку штетата е причинета на работодавачот во случај кога работникот бил со посебни одговорности, или пак секој работник кој не ги презел мерките за заштита на здравје и безбедност при работа кои инаку требало да ги преземе.

Иако станува збор за заштита на здравје и безбедност при работењето, односно во работниот однос, штетата се надоместува според принципите на граѓанското право. Отука важат правилата во однос на вината, причинско-последичната поврзаност помеѓу дејството или несторувањето со штетата и роковите предвидени во граѓанското право. Секако можни се одредени специфики, пред се во делот на солидарната одговорност.

Бидејќи станува збор за материјална, а во некои случаи и за нематеријална штета, обемот на нејзиното надоместување ќе зависи од случај до случај и врз основа на дополнително определени обејктивни, или обејктивизирани критериуми. Во некои законодавства како што тоа е македонското нематеријалната штета не се надоместаува во рамките на работниот спор, туку мора да се води типичен граѓански спор, додека пак во други законодавства како што тоа е на пример во бугарското, надомесувањето на овој вид на штета е можен и во рамките на трудовото право преку водење на т.н. работен спор. Сметаме дека последново решение е подобро и одговара на потребиоте на модерните работни

односи посебно во делот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа кои подразбираат итност и економичност на постапката.

4.2. социјални последици

Во случај на непочитување на заштитата при работа кај посебните категории вработени покрај постоењето на правни последици, најчесто се активира и социјалниот систем што предизвикува и одредени социјални последици. Активирањето на социјалниот систем се огледа во тоа што доколку е потребно се остваруваат права од социјалното осигурување. Потребата за активирање на социјалниот систем е присутна тогаш кога заради непочитување на правата од заштита на здравјето и безбедноста при работа се случуваат повреди при работа, или професионални болести, односно осигурани случаи. Тие преставуваат социјални ризици[8]. Во тој случај се остваруваат права од здравственото осигурување и инвалидското осигурување, а понекогаш и од пензиското осигурување.

Заштитата при работа за посебните категории вработени значи токму остранување на последиците како што се повреди и болести предизвикани од работата и на работното место. Доколку овие категории работници заради спецификите кој што се од субјективен карактер остваруваат права од социјалното осигурување заради непочитување на правата за заштита при работа всушност го чинат социјалниот систем поскапо отколку останатите работници. Доколку настане инвалидност или повреда при работа која е резултат заради непочитување на посебната заштита тогаш овие работници дополнително може да се маргинализираат како во рамките на трудот, така и во општеството. Особено погубно за заедницата е доколку имаме малолетници кои се инвалиди заради непочитување и неспроведување на стандардите за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Тоа се однесува и за останатите категории работници. Од друга страна самото активирање на социјалниот систем, односно користењето на права од социјалното осигурување преставува прилично поскап механизам, наспроти имплементација на правата од трудово-правен аспект за заштита при работа.

Секако социјалните последици ги чуствуваат сите граѓани на земјата, а не само засегнатите субјекти како што се владата, или посебните категории вработени.

Од друга страна доколку настане случај на инвалидност, или повреда при работа кај кој и да било посебно заштитен работник всушност тоа значи негово одалечување од пазарот на трудот, многу пати се користи и социјалната помош, што на крајот резултира со создавање на т.н. нови социјални случаи. Ова не е потребно и не го сака ниту едно општество, особено не за овие категории работници како што се жени, деца, инвалиди, или постари работници. Затоа од со-

[8] Повеќе види: Nicolas Barr, „Economics of the Welfare state", Oxford University press, 2004, str. 108, 116-117, 253-269.

[8] Преземено од А2 телевизија, емисија Индекс, март 2010 од областа на економските движења во Македонија.

цијален аспект треба да се нагласи дека исклучително важно е да се применуваат нормите за заштита на посебните категории вработени со што дополнител- но би се релаксирал социјалниот систем и би се градела една поздрава социјална општествена средина.

4.3. економски последици

Веќе и предходно напоменавме, а тоа е неминовно кога говориме за социјалните последици од непримена на заштитата при работа кај посебните категории вработени, дека тоа има и одредени економски трошоци, односно последици. Нема да згрешиме ако кажеме дека неприменувањето на нормативниот систем за заштита на здравје и безбедноста при работа за посебните категории вработени чини пари. Всушност тоа е прилично скап ликсуз. Заради не примена на системот економски трошок има на страната на работодавачот, на државата, кај засегнатиот работник, и секако општествен (фискален) трошок кој го исплаќаат сите граѓани[8].

Доколку работодавачот не ја применува заштитата тогаш тој е соочен со евентуален судски спор кој чини пари и време. Секако, доколку се случи повреда, или болест од непримената на заштитата работодавачот треба да очекува и постапка за надомест на штета. Од друга страна губењето на работникот исто така чини пари и време. Затоа со право се вели дека лажна е перцепцијата која смета дека со штедење кај заштитата при работа работодавачот ќе заштеди воопшто. На долг рок всушност работодавачот губи економски средства, а ова особено од аспект на продуктивноста на работникот. Така доколку имаме работник кој ги ужива правата од работен однос кој се од аспект на посебната заштита тогаш и неговата продуктивност се зголемува.

Во врска со ова посебно загрижуваат статистичките податоци објавени од страна на Заводот за статистика на Р.М. каде продуктивноста за 2009 година на национално ниво е опадната за 7%[8]. Ова говори дека непочитувањето на правата од работен однос воопшто, а секако и на правата од заштитата при работа за посебни категории вработени директно се одразува на продуктивноста на трудот. Инаку како би ја објасниле оваа состојба во услови на огромна понуда на работна сила, која во случајов е над 30% невработеност во Македонија. Од друга страна со преземање на мерки за заштита при работа од работодавачите продуктивноста значително се зголемува, отсуствата од работа се намалуваат, а повредите при работа се реткост[8].

---

[8] Лазар Јовевски, Душан Босилов, „Анализа на проектот за воведување и зајакнување на ЕУ стандарди за заштита при работа во текстилната индустрија спроведен од страна на МЗЗПР“, Скопје, 2010, стр. 22-28.

[8] Пресметувањето е можно, но најчесто е блиску до реалната бројка, а никогаш во апсолутна вредност. Колку чини осигурувањето на еден ризик се пресметува по точно определена формула. Види: N. Barr, op.cit., str. 105-107.

Веќе кажавме дека при случајот на непочитување на заштитата при работа кај посебните категории вработени многу често доаѓа до остварување на права од социјалното осигурување кои секако чинат средства. Значи заради неприменатa на системот се трошат пари од државниот буџет кои не морале да се потрошат, а според тоа би се насочиле во други владини проекти. Средствата од буџетот се собираат преку фискалните механизми од сите граѓани на земјата, на нормално и логично е и останатаите граѓани да се засегнатаи за овие социјални давања.

Работникот кој не ја ужива заштитата при работа целосно или делумно исто така трпи економски последици. Тие се огледаат во два аспекта. Првиот е во случај ако заради неприменатa на заштитаната норма настане повреда или болест при што тој не заработува, или најчесто заработува, односно зема надомест на плата која е пониска од платата според системот на здравствено осигурување. Од друга страна тој е помалку конкурентен и продуктивен доколку не ја ужива заштитата и без да има здравствени последици. На тој начин губи од иднатa заработка која би можел да ја остварува со напредување или дополнителна работа кај истиот или друг работодавач (доколку сака да го промени работното место).

Со оглед дека огромен е бројот на повредите при работа, како и смртните случаи заради непочитување на нормите за заштита при работа воопшто и нормите кои се однесуваат на посебните категории вработени, економските последици се огромни и ретко кој може точно да ги пресмета[8]. Затоа државата треба особено внимание да посвети на примената на заштитата при работа меѓу другите и заради оваа причина која многу често е главен мотив како кај владите, така и кај работодавачите.

4.4. еколошки последици

Бидејќи заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници е дел од општиот систем на заштита при работа се јавуваат и еколошки последици. Сепак, овие последици не се во таков обем како кај општата заштита, но сепак и не се за потценување. Тие се поизразени кај заштитата на малолетниците и кај жените од апскет на забрана за работа на некои работни места кои не се безбедни, односно еколошки. Отука неприменатa на стандардите за заштита особено кај овие категории вработени значи и не еколошка и безбедна работна средина, а со тоа и животна средина.

Еколошкото безбедно работно место и правото на достоинствена работа длабоко е вклопено во системот на заштита при работа на посебните категории вработени. Затоа кога говориме за заштитата при работа секогаш ги имаме во предвид и еколошките последици за вработениот. Овој аспект на неприменa на

[8] За ова ќе следи повеќе подолу, во делот посветен за Македонија.

заштитата при работа кај посебните категории вработени, односно еколошките последици во најголем дел се однесуваат за самиот работник. Но, секако доколку се работи во не еколошка работна средина последиците го надминуваат субјективниот однос и тие се рефлектират и на семејството на работникот, а понекогаш и на целокупната заедница.

5. Улога и значење на инспекцијата на трудот во однос на заштитата и безбедноста при работа

Веќе претходно говоревме дека инспекцијата на трудот во Република Македонија има надлежности во однос на примена и почитување на Законот за работни односи и Законот за безбедност и здравје при работа, а со тоа и одредена одговорност. Меѓутоа, улогата на инспекцискиот надзор во македонскиот правен систем, а и во поширoки регионални и европски рамки треба да ја разбираме подлабоко и пошироко во однос на тоа како денес таа е концепирана согласно законските решенија. Дотолку повеќе што кога говориме за улогата на инспекцискиот надзор во делот на заштита при работа за посебните категории вработени таа би требало да има поголемо значење. Инспекцијата на трудот е таа која што права во праксата и на терен се соочува со проблемите околу спроведувањето, односно непримената на заштитните норми од овој вид. Бидејќи по многу нешта заштитата при работа за посебните категории вработени се издвојува од останатите законски решенија, тогаш сметаме дека и инспекцијата на трудот треба да има видоизменета улога и функција при контролирањето на овој институт. Тоа би требало да се движи во насока на зголемување на дискреционите права на инспекцијата да одлучува мериторно за одредени повреди на правата од заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени. Ова е токму во прилог и на нашите предходни излагања дека проблемите од непримената на заштитата при работа, особено кај манифестирањето на правните и социјалните последици, инспекцијата на трудот може да одигра поактивна и далеку позначајна улога. Би можело при констатација на провреда на правата на посебните категории вработени инспекцијата веднаш да побара почитување на истите каде што би донела конститутивно решение кое подоцна ќе може да се оспорува во судска постапка најчесто од работодавачот. Секако, можни се и други решенија, но во крајна линија треба да бидат во насока на спречување на повредата на правата, а не само во однос на контрола на примената. Така денес во рамките на надлежностите на инспекцијата на трудот во Македонија, таа констатира повреди при работа и изрекува мандатни парични казни. Ова особено во делот за непријавување на работници каде казните се многу високи и изнесуваат над 5000 евра. Овој принцип би можел да се примени и во случајот на непримена на правта од заштитата при работа за посебните категории вработени.

Инаку овие години во рамките на македонското правно и општествено секојдневие инспекцијата на трудот и покрај се има значајна улога. Впрочем како што и предходно напоменавме таа е првиот браник на правата за заштита при работа и со оглед на законските надлежности е единствен управен орган кој го контролира спроведувањето на законските одредби во праксата од страна на работодавачите, но и од работниците[8].

Посебен проблем кој ја доведува во прашање улогата и значењето на инспекцискиот надзор во делот на заштитата при работа, а и воопшто, е акутниот проблем на недостаток на инспектори кој би го вршеле надзорот. Всушност во Македонија денес има регистрирано повеќе од 60 000 правни субјекти каде се вработени граѓаните, а инспекцискиот надзор го вршат околу 61 инспектор на трудот и 32 инспектори за безбедност и здравје на територија на целата земја[9]. Ќе се сложиме дека со овој персонален капацитет инспекцијата на трудот во Македонија не може, а и во иднина нема да може да одговори на предизвикот за квалитетно, навремено и ефикасно контролирање и превенирање на трудовите институти, а особено делот на заштита при работа за посебни категории вработени. Уште повеќе што кај посебните категории вработени заради спецификите на нивниот работен однос според кои тој е и издвоен имаме потреба од почести контроли и поголема стручност од страна на инспекторите за адекватна и соодветна заштита на овие вработени.

Исто така сметаме дека улогата на инспекцијата на трудот треба да се прошири и подобри во делот на едукација, информирање и подигање на свеста во општеството, а особено кај работодавачите. Бидејќи, колку и да се спроведува нормата под присила и страв од санкција доколку се нема свеста за потребата од заштита на посебните категории вработени како што се жените (врз основа на полот и за време на бременост, раѓање и мајчинство) децата, инвалидите и слично, тогаш правните мерки нема да можат на долг рок да бидат ефикасни.

На крајот може да се заклучи дека инспекцискиот надзор е особено битен и значаен инструмент при примената на заштитата на работа на посебните категории вработени кој овозможува директен и ad hoc увид и заштита на правата. Дури тој може доколку така се организира да биде и најзначајниот сегмент при заштитата на примената на правата од работен однос кај посебните категории вработени.

[8] Податокот е преземен од инспекцијата на трудот на РМ; види: http://www.mtsp.gov.mk/

[9] На 25 август 2010 година се основа Економско-социјалниот совет на Република Македонија (ЕСС), а конститутивната седница се одржа на 15 септември истата година. Преставник од синдикатите, односно како репрезентативен синдикат беше Сојузот на синдикати на Македонија. Токму ова веднаш беше проследено со контраверзи и несогласување од останатите синдикални организации во земјата. Сепак ова формирање на ЕСС преставува нов импулс во однос на социјалниот дијалог во Македонија, особено што повеќе од 10-ина години се одлагаше конституирањето на овој особено битен орган. Конституирањето и функционирањето на овој особено значаен орган би требало да помогне во решавањето на некои актуелни прашања од сверата на колективните договори, работните односи и секако подобрување на климата на колективните договори, а со тоа и социјалниот дијалог воопшто. Досега (ноември 2010) година не се забележани активности на овој орган. Останува да видиме како сето ова ќе се развива de facto во иднина иако предходните искуства не влеваат премногу оптимизам.

6. Значење на социјалните партнери во однос на заштитата и безбедноста при работа

Во некои од аспектите на примена на заштитата при работа ratione persone наоѓаме место за вклучување и на социјалните партнери како дел од поширокиот круг на актери во системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа. За улогата на социјалните партнери во однос на превенцијата и спроведувањето на заштитата при работа ratione personae говоревме и предходно, па во оваа прилика не би сакале да се повторуваме. Тоа што овде сакаме да потенцираме е дека во македонската правна реалност (науката и праксата) не се посветува доволно внимание и не се користат сите потенцијали кои ги има социјалниот дијалог.

Денес социјалните парнери, а тоа се здруженијата на работодавачи, синдикатите и владата, во рамките на законските права и обврски предвидени со Законот за работни односи (член 246) се упатени едни на други и на социјален дијалог во Економско-социјалниот совет[9]. Исто така и Советот за безбедност и здравје при работа предвиден според Законот за безбедност и здравје при работа ја гради нормативната рамка и отвара можности за реализација на некои надлежности, пред се околу надзорот и предлагањето на законски решенија.[9]

За да говориме за значењето на социјалните партнери при заштитата во работа за посебните категории работници треба да бидат исполнети некои услови. Органите кои ги споменавме денес не се вистински заживеани и не ја исполнуваат нивната функција за која се формирани. Според тоа овие органи треба пред се да почнат да функционираат и вистински да заживеат, преку кои социјалните партнери ќе можат да делуваат во однос и на заштитата на здравјето и безбедноста при работа ratione personae.

Затоа можеме да кажеме дека значењето на социјалните партнери во овој аспект денес не е премногу големо. Тоа пред се се огледа во рамките на колективните договори и овде нивната улога може да биде прилично голема, а со тоа и нивното значење да се зголеми[9]. Исто така како посебни субјекти во правото и здруженијата на работодавачите и синдикатите имаат можност и надлежност да се вклучат како во нормирањето, така и во примената на заштитата при работа. Дури денес со оглед на целокупната нормативна состојба и пракса во Македонија значењето на социјалните партнери пред се треба да го бараме во рамките на примената на заштитните норми за посебните категории вработени. Впрочем, овде им стојат на располагање голем број на правни инструменти, а

---

[9] Повеќе за надлежностите на Советот за безбедност и здравје, како и на Економско-социјалниот совет види во делот за Македонија.

[9] Лазар Јовевски, „Колективни преговори и социјален дијалог во РМ од 2005 до 2010 година", Зборник во чест на проф. д-р Ѓорѓи Ганзовски, Скопје, 2010, стр. 11-12.

[9] Brian Bercusson, „European labour Law", Butterworths, London, 1996, str. 306; Jean-Emmanuel Ray, „Droit du Travail", Liaisons, Paris, 1999, str. 112-114.

особено на синдикатот за заштита на правата од безбедност и здравје при работа ratione personae.

Се чини во Р. Македонија социјалните партнери не посветуваат доволно внимание на примената на заштитните норми за посебните категории вработени, односно за проблемот на непримената. Тоа особено го очекуваме од синдикалните организации кои треба да се свесни за значењето на заштитата при работа на овие категории работници (жени, младина, инвалиди и постари работници). Во рамките на таа свесност, а потоа и соодветна активност, и значењето на социјалните партнери, особено на синдикатите, ќе се зголеми во однос на примената на заштитата при работа. Вака се чини дека имаме формално прилично високо значење и улога на овие чинители доделена од законодавецот во правниот систем која што не соодвествува со реалната функција, а со тоа и малото значење кое го имаат социјалните партнери во праксата.

ГЛАВА III

ПРОЦЕНКА НА РИЗИЦИ

1. Ризици при работа и на работното место

Трудот во своето поимно и суштинско определение е поврзано со карактерот на човекот. Тој, трудот е неразделен дел од човекот и го определува него, како што и самиот човек го определува трудот. секој труд во себе содржи субјективна манифестација, но колку и да е поврзан и определен со субјектот на неговото манифестирање во себе има една објективна карактеристика која се однесува на секој субјект, а тоа се опасностите и ризиците кои што работата (трудот) може да ги предизвика за здравјето на работникот. Секако при работата и работењето покрај здравјето на тој што работи може да биде загрозено и здравјето на останатите луѓе, односно членови на општеството.

Во капиталистичкиот пазарен економски систем трудот и работата историски се поврзани со ризик фактори за оној кој што работи. Тие ризици најчесто се манифестираат како физички, психички, хемиски и биолошки агенси кои го загрозуваат здравјето и безбедноста на работниците[9]. Тие може да се јавават директно и да бидат препознаени од страна на работодавачите и општеството, но меже да бидат и скриени и латентни при што тешко се откриваат и преставуваат дополнителен и зголемен ризик за здравјето. Кога ризиците при работата или на работното место се препознаени тие најчесто се превенираат или пак се преземаат дополнителни мерки и се користат правни и физички инструменти за да се заштити здравјето на работниците. Но, доколку ризикот на работното место не се забележи и препознае од ниту еден од засегнатите субјекти (работникот, работодавачот или владата) тогаш постои ризик за повреда при работа или на здравјето на работникот. Без разлика што овие ризици не се препознаени тоа не значи дека и тие не постојат и не предизвикуваат штета. Отука скриените ризици многупати се поопасни за здравјето на работникот отколку видлив и препознаен ризик за кој што се преземени мерки на заштита. Во рамките на скриените ризици на работното место во поново време особено се издвојува менталниот стрес[9] кој што може да биде голем ризик фактор за појава на многу болести, а особено на мозочните удари[9]. Исто така развојот на науката и техниката пара-

---

[9] ibidem.

[9] Овој ризик при работата е издвоен од страна на Светската здравствена организација каде се упатува на сериозноста на стресот по здравјето на работниците, види: www. who.int; повеќе кај: Stephen Taylor, Astra Emir, „Employment Law", Oxford University press, (second edition), New York, 2009, str. 395-396.

лелно со големите придобивки за човековиот труд и зголемувањето на производственоста на трудот содржи и нови, досега непознати ризици и вредности за човекот. Новите ризици поврзани се со стресот, депресијата, вознемирувањето и злоставувањето на работа, понижувањето и насилството при работа[9]. Од друга страна ризик при работа преставуваат и не стандардните облици на работно ангажирање и вработување како што се работен однос на определено време, привремена и повремена работа, работен однос со неполно времетрање и т.н. сепак тие делумно го ублажуваат најсериозниот извор на стрес-невработеноста[9]. Се проценува дека ден скоро една петина од од проблемите во врска со здравјето на работа се последица на овие „нови ризици"[9]. Токму затоа за да се обезбеди квалитетна работа и благосостојба на работното место потребно е да се препознаат ризиците при работа и да се заштити здравјето и безбедноста на работникот на работното место.

Можеме да кажеме дека непосреден предмет на заштитата на здравјето и безбедноста при работа е обезбедување на здрави и безопасни услови при работа за телото на работникот во кое се манифестира неговата работна сила[10]. Тие услови значат отсуство од ризици по здравјето на работникот. Бидејќи ризиците при работата најчесто постојат се поставува прашање кои ризици ќе се опфатат со системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа.

Воопшто, прв чекор мора да биде соодветно и адекватно проценување на ризиците при работа и на работното место[10]. Се проценуваат само препознаените и утврдени ризици. Скриените ризици не можат да се проценат бидејќи се уште не се препознаени. Проценувањето на ризиците се однесува на влијанието на работата и работната средина, односно место на здравјето на работникот. Отука заштитата на здравјето и безбедноста при работа не би имала смисла доколку не постои ризик на работното место и доколку тој ризик не се проценува. Проценката е потребна за да се утврди колку и во кој обем работното место е ризично за работникот. Отука според проценката на ризиците на работното место ќе се преземат и содветни заштитни мерки и инструменти кои треба да обезбедат заштита на здравјето и безбедноста при работа.

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа се компатибилни поими со ризиците на работното место. Тие меѓусебно се надополнуваат и условуваат. Без посотењето на ризиците на работното место нема смисла ниту постоењето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Ризиците на работното место и при работа во последните децении излегуваат од традиционалниот концепт кој опфаќаше несреќа при работа и професионална болест, туку денес тоа

---

[9] B. Lubarda, „Evropsko radno...", op.cit., str. 243.
[9] ibidem.
[9] ibid.
[9] Васил Мрјачков, „Трудово право", Сиби, Софија, 2008, стр. 403.
[10] Brian Willey, „Employment Law in Context", with: A. Murton, E. Hannon, S. Mison, S. Sachdev, Pearson, Ed. Lim., Harlow, 2009, str. 373.

подразбира и препознавање и опфат на ризици како што се повреда на моралниот интегритет, достоинството и приватноста при работа. Отука и заштитата на здравјето и безбедноста при работа се повеќе се сваќа како дел од основните и неотуѓивите права на работникот[10], а во Европа (ЕУ) како дел од јавниот социјален поредок[10].

Ризиците на работното место најчесто постојат како обејктивна околност и константна закана, но не мора да имаат еднаков учинок на разлини работници. Со други зборови еднаков квантитет на ризик не мора да значи дека ќе има исти штетни последици на различни субјекти. Така одредено рабтно мести или работа не значи дека во ист обем штетно ќе делува на маж и жена или пак на здрав или инвалидизиран работник, или пак на двајца различни мажи и т.н. Токму ваквиот субјективен одраз на ризик факторот врз работниците бара детална, специфицирана и сложена методологија при проценка на ризиците.

Во рамките на Унијата се развива стратегија пред се промовирана од страна на Комисијата која се заснова на консолидирање на културата за превенција на ризикот[10]. Сето ова како и Лисабонската стратегија треба да се оствари со помош на најразлини политички инструменти како што се: законодавството, социјалниот дијалог, коорпоративна социјална одговорност и со економски стимулации[10].

2. Видови на ризици

Проценката на ризиците мора да се направи на начин кој одговара на актуелното манифестирање на трудот и неговото функционирање[10] во работниот однос. Тоа може понекогаш да биде различно од очекувањата кои ги имаат субјектите околу постоењето на даден ризик[10] на работното место. Затоа не треба да биде утешително тоа што најчесто работодавачот смета или очекува дека на одредено работно место постои мал ризик, или пак воопшто не постои. Способноста за идентификување на ризиците неминовно го отвара прашањето и за нивно класифицирање. Постоењето на повеќе видови на ризици не е новина и различноста на опасностите се познати во процесот на трудот уште со самото негово позитивно правно регулирање. Отука традиционалната концепција која припаѓа на евро-континенталните земји ризиците ги класифицира според тоа каков е нивниот ефект на човековото здравје. Овие ризици може да го загрозат физичкото или пак психичкото здравје на работникот. За разлика од нив англосаксонското право (common law) речиси по правило како дел од концептот на

---

[10] R. Blanpain, Ch. Engels, „European Labour Law", Kluwer, 1998, str. 322.
[10] B. Lubarda, op.cit., str. 242.
[10] Catherine Barnard, „EC Employment Law", third edition, (превод на македонски: Кетерин Барнард, „Правото за вработување на ЕЗ", Академски печат, Скопје, 2010, стр. 548.
[10] ибидем; види: Бела книга на коорпоративна социјална одговорност, COM(2001) 366.
[10] Brian Willey, op.cit., str. 373.
[10] ibidem.

проценка на ризикот го вклучува и работното време[10]. Од друга страна постои и т.н. Нордиски систем на заштита и безбедноста на работната средина кој се однесува генерално на менаџирање со работното место, односно со физичките и социо-психичките услови под кој трудот се врши, со употребата на работната опрема од работниците на работа, и изложеноста на работниците на токсични и други опасни супстанци на работата[10]. Концептот на работното време како дел од агендата на заштитата на здравјето и безбедноста при работа се прифати и во рамките на европските континентални земји кое кулминираше во 1993 година со донесување на Директивата за работното време 93/104ЕЗ. Сепак овој процес беше контраверзен бидејќи токму Обединетото Кралство гласаше против и ја обжали Директивата пред Европскиот Суд[11].

Традиционалниот систем на заштита од ризици ги препознава опасностите кои може да го нарушат, или повредат физичкото здравје на работникот како што се предмети, орудија за работа, машини, хемиски, биолошки и нуклеарни агенси. Исто така овде спаѓаат и психичките ризици и стресот кој може да биде физички, или психички. Посебно се издвојуваат мобингот, сексуалното вознемирување, насилството при работа и дикриминирањето[11] како ризик фактор за здравјето на работникот на работата. Сите овие преставуваат ризици според даден конретен механички, или друг извор и влегуваат во заштитата според поделбата ratione materia, односно ризици ratione materia.

Од друга страна во континенталното, така и во англо-саксонското право се среќава опфатот на ризици во кои влегуваат бременоста и мајчинството, младите работници, додека пак лицата со посебни потреби имаат поинаков режим. Така во евроконтиненталното право се издвојуваат како посебне ризик, додека пак во англосаксонското право овие вработени се штитат во рамките на системот на забрана и заштита од дискриминација и промовирање на концептот на позитивна дискриминација при работењето. Всушност во националните законодавства на земјите членки на Европската Унија по прашањето на заштитата на инвалидите имаме преплетување на решенијата, но и опш консензус за инклузија на овие лица во работниот однос. кај сите овие ризици како основен критериум за препознавање и заштита е одрдената субјективана и лична карактеристика. Отука и овие ризици можеме да ги сместиме во делот на персонални ризици (ratione personae).

---

[10] Види кај: Simon Deakin, Gilian Morris, „Labour Law" (second edition), Butterworths, London, 1998, str. 326-329; S. Taylor, A. Emir, op.cit., str. 406-420; Gwyneth Pitt, „Employment Law", Thomson Reuters, London, 2009, str. 188-195.

[10] Ruth Nielsen, Erica Szyszczak, „The Social Dimension of the European Community" (second edition), Handelshojskolens Forlag, Copenhagen, 1993, str. 233.

[10] Europian Industrial Relation Reports No 233, June 1993, str. 2; Industrial Relations Law Bulletin, No 475, June 1993, str. 12.

[11] Повеќе види: точка 4 на оваа глава.

[11] B. Willey, op.cit., str. 373-374.

[11] Ibidem, op.cit. str. 374.

Ризиците при работа и на работното место можеме да ги препознаеме и класифицираме и според начинот на нивно решавање. Така тие можат да се превенираат, да се намалат, или пак целосно да се отстранат, може да се решени при самиот извор, понатаму, кога работниците се информираат за ризикот и со тоа се смета дека тој е намален или пак превениран и кога работата мора да се прилагоди на индивидуалниот работник и никако поинаку[11]. Сепак „избегнувањето на ризикот" не значи и не бара целосна елиминација на сите можни ризици туку само редуцирање на ризиците на најмало прифатливо ниво[11]. Ова пак од друга страна подразбира дека и прифатливиот ризик може и треба да биде предмет на урдување на заштитата и безбедноста при ранота, но во практика тоа секогаш не е така. Сосема друго е прашањето кога со примена на средствата и механизмите на заштитата при работа е дојдено до ниво на прифатлив ризик. Тогаш можно е дека тој ризик не ќе може дополнително да се намалува до негово целосно укинување. Така ќе постојат и постојат работни места на кој постои ризик по здравјето и безбедноста при работа за работникот, но се смета дека тој е прифатлив.

3. Кој ги проценува ризиците?

Иако на прв поглед се чини едноставен и познат одговорот на прашањето кој е задолжен за проценување на ризиците, тоа по се изгледа не е така. Системот на препознавање и проценување на ризиците може да биде ефикасен само доколку во себе ги вклучи сите актери (субјекти на трудот) како активни чинители при препознавањето и укажувањето на постоењето на разиците при работа. На тој начин и системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа е функционален и одговара на реалните потреби на работниците. Со други зборови сите социјални партнери, односно работниците, работодавачот и владата се должни да препознаваат и пријавуваат ризици при работата.

Но, сепак се чини работодавачот е тој кој ја има клучната улога при проценувањето на ризиците на работните места во неговата компанија. Тоа можеме да го препознаеме во националните правни систем кај сите земји од Европа, а осоебно во common law и комунитарното европско право[11]. Имено тоа се однесува пред се на ризиците поврзани со објективните ризични околности на работното место. Додека аспектот на проценување на ризиците кои се однесуваат на конкретните категории работници однапред се определени и предвидени од страна на државата, а работодавачот е тој кој што само ги спроведува.

Кога работодавачот проценува дека постои одреден ризик при работата или на работното место тој ризик треба да е предвиден предходно во правен акт кој што е донесен од страна на државата (нејчесто правилник или посебен

[11] S. Deakin, G. Morris, op.cit., str. 332-335.
[11] Според рамковната Директива 391 од 1989 година.

закон од сферата на заштитата и безбедноста при работа), или пак со посебен акт од страна на работодавачот. Исто така работниците имаат обврска да укажуваат за постоење на ризици при работа на работодавачот. Со тоа нивната основна улога е коопретивност во смисла на нивна афирмативна должност. Тоа е пред се затоа што нивната улога според европскиот комунитарен[11] и национален концепт е ограничена како индивидуално, така и во рамките на колективната акција[11]. Проценувањето на ризиците од страна на работодавачот преставува и негова одговорност според која тој најчесто кривично одговара пред националните судови[11]. Отука, во интерес на работодавачот е одговорно и недвосмислено да ги препознае и процени ризиците на работните места во неговата компанија. Во тоа помош има од страна на државата во смисла на нормативна рамка која ја гарантира заштитата и упатува на мерки и критериуми за проценка, како и помошта што ја добива од страна на работниците и синдикатот.

4. Мобинг

Промените во рамките на трудот во постиндустриските општества овозможија да се појават нови форми на ризици при работата и работното место, а тоа пред се се болести поврзани со работа пред екран, но особено психолошките ризици[11]. Прашањето за „управување со стресот" денес преставува дел од концептот за управување со човекови ресурси, но и заштитата на здравјето и безбедноста при работа, а зачувувањето на здравјето на работниците е проширено со обврската за заштита на менталното здравје. Доколку постои стрес при работата кој што може да се спречи, тогаш тоа е основа за да се каже дека станува збор за морално (психолошко) малтретирање на вработените[11].

Земајќи го во предвид предходното излагање за видовите ризици при работа, не можеме а да не го издвоиме мобингот како специфичен и актуелен ризик. Станува збор за ризик кој спаѓа во групата на т.н. „нови ризици". Мобингот[12] го поврзуваме со стресот при работа. Тој преставува специфичен облик на стрес кој се темели на психичкото вознемирување на работникот на работното место.

Мобингот може да се определи како однесување на работното место со кое едно или повеќе лица (други вработени) кое е најчесто е надредено систематски

---

[11] S. Deakin, G. Morris, op.cit., str 331.

[11] Ibidem, op.cit., str. 319.

[11] Alain Supiot, „Le Droit de Travail", (превод на македонски: Ален Супиот „Трудово Право"), Арс Ламина, Скопје, 2010, стр. 118-119.

[11] ибидем, стр. 119.

[11] Покрај терминот мобинг го среќаваме и терминот Bullying, види: David Beale, „Workplace Bullying and the Mobilisation of Collective Response", The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006, str. 32; Sandra Garvey, „Workplase Bulling: Should work come with a health warning?", The fifth International Conference ..., Dablin, 2006, str. 79; иако станува збор за термини кај кои постои одредена разлика, според: B.A. Lubarda, „Mobing /Buling/ na radu", Pravni kapacitet Srbije za Evropske integracije, Zbornik radova, knjiga III, Beograd, 2008, str. 69-71.

психички го вознемирува или застрашува друго лице во релативно подолг период со намера за оспорување на професионалниот углед и моралниот интегритет на вработениот, професионалното и човечко достоинство со цел создавање на неподносливи услови на работа при што жртвата на мобинг се наоѓа во речиси беспомошна положба, за да вработениот сам даде отказ на работниот однос со што се избегнува исплата на надоместоци заради отпуштање од страна на работодавачот, како и можност за водење на работен спор[12].

4.1. Етимологија и причини за мобинг на работа

За да се разбере суштината на мобингот, неговата супстанцијалност и аспектите на појавност треба да се опфати мултидисциплинарно[12], во повеќе контексти, како и интердисциплинарно[12]. Мобингот е проблем кој се проучува од разни аспект, а не само од трудово-правна призма. Последиците кои што ги има се чуствуваат во повеќе сфери како што се психички и медицински, психосоматски, етички и економски, социјални и правни[12]. Особено во литературата се среќаваат истражувања и анализи за психолошката позадина на мобингот, и мотивите за извршување на мобинг од страна на моберот[12]. Причините за мобинг се поврзани со конфликтите на работа, и по правило се појавуваат како последица на пореметени меѓучовечки односи на работното место без разлика дали е меѓу самите вработени, или помеѓу вработениот/те и работодавачот[12]. Од друга страна се поставува и прашањето за улогата на жртвата на мобингот, односно дали таа во некои аспекти придонесува за тоа да биде во „улога" на жртва и дали постои некој субјективен параметар кој влијае на тоа. Интересно е што при психолошките истражувања дојдено е до заклучок дека пасивноста на средината (а не на жртвата) и на сведоците на мобингот игра клучна улога при развивањето на мобингот и страдањето на жртвата[12]. Во рамките на психолошкиот профил на жртвата на мобингот се издвојува дека таа може да биде на кое било работно место и со различно образование, од основно, па до високо квалификувани работници, со тоа што процентот на оние кои побарале психолошка помош е поголем кај ниско образованите вработени.

---

[12] B. Lubarda, op.cit., str. 69.

[12] Silvia Franco, (Uruguay) „Psychological Violence at Work: Causes and Perspectives", The fifth International Conference ..., Dablin, 2006, str. 77.

[12] D. Beale, op.cit., str. 32.

[12] За последиците и импликациите на мобигот поопширно кај: B. Lubarda, op.cit., str. 75. ; S. Franco, ибидем.

[12] Christoph Seydl, (Austria) „Workplace mobbing/bullying: A deviant conflict redirection", The fifth International Conference ..., Dablin, 2006, str.181-182; S. Franco, ibidem, str. 76; Christiane Kreitlow, (France) „Moral Harassment at Work from the Ethical Point of View: Naw Victims point to the Way Forward", The fifth International Conference ..., Dablin, 2006, str.119-120; B. Lubarda, Mobing/Buling na radu (izvoren trud), str. 7.

[12] B. Lubarda, op.cit., str. 71.; C. Seydl, ibidem, str. 182.

Причините за мобинг се препознаваат и во неколку објективни параметри, а пред се се издвојува процесот на глобализација и либерализација[12] преставено во светлото на „Тачеризмот" каде се напуштија предходно поставените норми на работните места и силно се промовираше индивидуалистичката идеологија која го помести тежиштето во корист на работодавачот[12]. Станува збор за загрозување и напуштање на вредностите на европскиот социјален модел кој е составен дел на концептот на социјална пазарна економија и концепт на социјално одговорен менаџмент[13]. Од друга страна константното слабеење на синдикализмот во Европа и светот придонесува за слаб одговор на работниците при мобинг, а тоа го куражи мобинг однесувањето на работодавачите[13].

На крајот на денот можеме да говориме за комплекс на причини кои се мултивалнетни во нивниот извор и нивното настанување, причини кои се определни како од субјективните недостатоци на вработените и работодавачите (нетрпеливост, егоизам, страв, желба за напредување по секоја цена, чуство на загрозеност на работата и т.н), така и од прифатениот концепт на работни односи воопшто. Субјективноста и субординацијата во работниот однос како и психолошките феномени кои го пратат трудот и меѓучовечките односи имаат силен одраз на појавата и постоењето на мобингот. Тој многупати е суптилен и тешко се докажува што го прави сличен со дискриминацијата и сексуалното вознемирување. Тоа што ги поврзува овие институти е што во сите случаи се повредува достоинството на вработениот, но „diferentia specifika" кај мобингот е што овде станува збор за психичко вознемирување[13].

4.2. Видови на мобинг

Во литературата се среќаваат повеќе видови на мобинг. Меѓу најчесто споменуваните се: хоризонтален, вертикален и обратен мобинг според тоа кој го врши мобингот и кон кого се врши; стратешки и емотивен мобинг, според мотивот на злоставување; посебен вид на мобинг е т.н. транзициски мобинг кој се јавува кај бившо комунистичките земји. Посебни подвидови на мобинг во рамките на хоризонталниот мобинг можат да бидат злоставување насочено кон одредени категории вработени како што се жени и сл. Сепак не може да стане збор за некакво правило, или формула според која може да се определи кој е потенцијална жртва на мобинг на работата.

[12] C. Kreitlow, op.cit., str. 119; Во врска со ова прашање во 2003 година спроведено е психолошко истражување од страна на Универзитетот во Готингем (Германија) каде се добиени интересни резултати кои покажуваат дека најчести жртви на мобиг се лицата со психолошки профил на: „емоционално повеќе разнолична и многу отворена за искуства личност". Ова е спроведено врз основа на тест и интервју кои се базирани на индикаторите: *креативност, иновативност и критичкото размислување* на испитаниците.

[12] B. Lubarda, op.cit., str.72.

[12] D. Beale, op.cit., str. 32.

[12] B. Lubarda, ibidem.

[13] D. Beale, ibidem.

Хоризонталниот мобинг е злоставување кое се врши меѓу самите вработени. Тој најчесто е инспириран од чуство на загрозеност во работата кај моберот од некој вработен или пак од лична нетрпеливост. Тоа е извор на злоставување кое се манифестира во различни форми, почнувајчи од психо-тортура и терор[13], па до „професионален остракизам"[13].

Вертикалниот мобинг го врши работодавачот (директор, шеф, сопственик, надреден во работата) кон одреден работник/ци. Тој може да се јави во безброј варијанти и форми. Некои почести и препознаени се на пример скриен вертикален мобинг кој наликува на хоризонтален. Всушност работодавачот ги наведува вработените да злоставуваат некој вработен. Познати се случаите на вертикален мобинг на „полно биро" и „празно биро", односно претрупување на работни обврски, или не давање на работни обврски.

Посебен вид на вертикален мобинг е доколку психошки се злоставува лице кое е сведок на корупција на работодавачот, или пријавувач на незаконското работење на работодавачот (т.н. виселблуер-дувач во свирче, анг. whistelblow). Овие лица кои пријавуваат коруптивни и незаконски постапки на своите претпостевни најчесто се од јавниот сектор[13]. Притоа заради значењето кое го има таквото дејствие за јавниот интерес се преземаат одредени чекори за заштита на виселблуерот од мобингот на работодавачот. Таков е примерот во повеќе земји како што се САД, Австралија, Голема Британија каде се донесени посебни закони кои ги охрабруваат јавните службеници да обелоденуваат корупција и ги штитат најчесто преку надлежни управни органи[13]. Во САД тоа е се национални државни агенции кои со што се промовира јавниот интерес наспроти приватниот и се помага за надминување на дилемата која ја има виселблуерот: дали да пријави, или да молчи заради сопствен интерес[13]. Во таа насока се и двата акта донесени од Советот на Европа, Граѓанскоправната конвенција за корупција од 1999 година и Кривичноправната конвенција за корупција од 1998 година кои имаат за цел да овозможат заштита од мобинг на вработениот кој укажува на незаконитост во смисла на коруптивно работење на работодавачот.

Обратниот мобинг преставува случај кога работодавачот е изложен на психичко злоставување од страна на еден или повеќе негови вработени. Овој вид на мибинг е многу редок и е одраз најчесто на слабите управувачки и менаџерски способности на работодавачот.

---

[13] Повеќе кај: B. Lubarda, op.cit., str. 70.

[13] Kenneth Westhues, (Canada) „Conflicting Approaches to the Study of Workplace and Mobbing", The fifth International Conference ..., Dablin, 2006, str. 207.

[13] B. Lubarda, op.cit., str. 73; Професионалниот остракизам преставува изолација и не дружење со дадена личност која е изложена на мобинг. Моберот најчесто тоа не го прави сам, туку ги убедува другите колеги да не се дружат со жртвата на мобингот заради најразлични причини кои се измислени и неточни.

[13] Таков е примерот со Р. Ирска каде процентот во јавниот сектор изнесува 9.5%, а ризикот е 56% повисок одколку во приватниот сектор (Report of Task Force, 2001), види: Margaret Hodgins, „Anti-Bullying policy in the poblic sektor-challenges and opportunities, The fifth International Conference ..., Dablin, 2006, str. 99.

Стратешкиот мобинг се јавува во случај кога работодавачот систематски и плански врши мобинг најчесто на повеќе вработени при што составува „листа за отстрел"[13], каде што на крајот од денот заради неподносливите услови при работа работниците сами би поднеле отказ. Овој вид на мобинг заради фреквентноста во земјите во транзиција (источно европски и бившо југословенски земји) се нарекува и транзициски мобинг.

Емотивниот мобинг е поврзан со самата личност на моберот, но и на жртвата на мобинг. Овде пресудсден е психолочкиот профил и причината се бара во некои аспекти на личноста (најчесто пореметувања)[13]. Често станува збор за пореметување на личноста која граничи со психопатски симптоми при што последиците од мобингот може да бидат далекусежни за жртвата.

4.3. Мобинг и заштитата на здравјето и безбедноста при работа

Според Германскиот психолог Питер Слотердијк „за мобингот има толку многу говорници, а толку малку слушачи"[14]. Многу пати непрепознавањето на мобингот и непреземањето на мерки на заштита предизвикува огромни штети во процесот на трудот. Штетата можеме да ја мериме од различни аспекти како што е од призма на работодавачот, од призма на жртвата, како и од призма на здравствениот и социјалниот систем на земјата. Одржливоста на социјалниот систем и штетата при деловното работење на работодавачот преставуваат економски последици од мобигот. Покрај нив постојат и правни последици кои се поврзани со самиот работен однос, но и пошироко.

Работодавачот трпи економска штета без разлика дали тој е моберот, или станува збор за хоризонтален мобинг каде тој воопшто не е учесник. Штетата кај работодавачот е двострана и се изразува со намалување на продуктивноста на работниците изложени на мобинг. Вториот вид на штета е парична и се изразува преку трошоците кои ги исплаќа работодавачот во случај на користење на боледување од страна на жртвата на мобингот.

Работникот кој што е изложен на мобинг се наоѓа во состојба на продолжен (хроничен) стрес. Овој вид на стрес според најновите истражувања преставува основа и најголем причинител на огромен број на болести и намалување на животниот век на луѓето. Се смета дека стресот кој што се трпи при работата и тоа

---

[13] Види: B. Lubarda, op.cit., str. 74-75, 79.

[13] ibidem, str. 74

[13] S. Franco, op.cit., str. 76-77; C. Kreitlow, op.cit., str.119-120; B. Lubarda, Mobing/ Buling na radu (izvoren trud), op.cit., str. 7.

[13] Повеќе види кај: C. Kreitlow, op.cit., str.119.

[14] B. Lubarda, op.cit., str. 78.

[14] Овој колективен договор заклучен е во 2006 година помеѓу репрезентативните социјални партнери: Европската конфедерација на синдикати (ETUC) и Конфедерација на европскиот бизнис (Bisinesseurope), Европското здружение на мали и средни претпријатија (UEAPME) и Европскиот центар за претпријатија со јавно учество и претпријатија од општ економски интерес (CEEP); види: B. Lubarda, Mobing/ Buling na radu, (izvoren trud), op.cit., str.11.

психичкиот стрес (кој што не мора секогаш да биде производ на мобинг) е главниот причинител на бројни психосоматски заболувања како што се депресија, разни видови на психоза, мозочен и срцев удар, а во крајна линија и до самоубиство. Отука сумирајќи ги разните видови на последици мобингот мора да се разгледува од аспект на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Бидејќи мобингот преставува повреда на повеќе социјални права и повреда на правото на приватност и воопшто на достоинството при работа[14] може да се каже дека заштитата од него е едно од клучните прашања на заштитата при работа.

Токму значењето на оправното регулирање на мобингот преставува основа на модерната идеја за заштита на здравјето и безбедноста при работа во рамките на новите ризици при работа. Правното регулирање преставува како нормативен, така и содржински предизвик за националните законодавства. Ова пред се затоа што мобингот тешко се препознава, за да се детектира потребно е протек на одредено време, а на крајот уште потешко се докажува. Но сепак најголем проблем кај мобингот и последицата стрес која што ја предизвикува е постојниот социо-економски систем сватен во планетарни рамки. Токму концептот на трудот и работниот однос во денечниот работен однос сватен низ актуелчната економска парадигма отвара можност за мобинг и стрес. Овој пазарно-фискален економски систем кој што се потпира на илузијата на меѓусебната интеракција и поврзаност помеѓу работникот, работодавачот и потрошувачката поткрепено со фикцијата на константен долг (кредит) изразен во пари не дава можност за системско решавање на многу трудово-правни проблеми (илизии). Напротив, овој економски систем ги стимулира. За вистинско решавање на проблемот потребно е развивање на концепт на стратешка заштита на здравјето и безбедноста при работа. Таквата заштита може да постои во систем во кој имаме стратешка економија, каде во свет со ограничени ресурси се води сметка за економизацијата, а не за зголемување на потрошувачката (базирана на рекламирањето), каде пред се се внимава на превенцијата, а не на справување сео последицата сватено во смисла на здрава работна и еколошка средина. Затоа во крајна линија правни инструменти ќе придонесат во намалување на последиците, делумно решавање на проблемот, и создавање на подобри услови за работа. Но никогаш нема да дојде до вистинска рамнотежа и баланс во односите помеѓу работникот и работодавачот, како и меѓу самите работници бидејќи пазарниот систем концепиран на индивидуализмот пред се стимулира натпревар каде секој се бори за себе. Во такви услови стресот предизвикан од многу фактори меѓу кои и од мобингот (кој најчесто се темели на токсинот на човековата душа-стравот) ќе биде присутен.

---

[14] Oonagh Baron, „Preventing bullying at work-the development of a proactive enforcement approach by an Australian occupational helth and safety regulator", The fifth International Conference ..., Dablin, 2006, str.30.

[14] ibidem.

[14] ibid.

Сепак, еве неколку показатели како денес функционира правниот систем и кои алатки се користат за правно регучлирање на мобингот со цел на заштита од него. Во рамките на Европската Унија од 2009 година се применува Рамковниот колективен договор за злоставување и насилство на работа[14] кој има за цел да се воспостави поголема свест за злоставувањето на работа и негово спречување. Ова треба да се имплементира со националните општи и грански колективни договори во земјите членки. Особено внимание во рамковниот колективен договор се посвети на прашањето на превенција и превентивно делување со цел заштита од психичкото вознемирување. За таа цел голема улога треба да имаат постапките на неформално (мирно) решавање на споровите по повод мобинг, најчесто преку посебено избран повереник за мобинг (посредник, мирител) кој треба да даде помош и совети при решавањето на спорот (постапка на медијација). Тоа лице треба да ја ужива довербата на двете страни, каде особено битно е да се сочува приватноста и дискрецијата при изложувањето на фактите заради чуствителноста на прашањето.

На национално ниво исто така се формира нормативна рамка која треба да ги заштити работниците од мобинг. Во однос на превенцијата од мобинг особено внимание се посветува во некои земји како што е на пример Австралија каде во 2003 година се донесе Нормативен водич за превенција од мобинг и насилство при работа[14]. Следната година се донесе Законот за здравје и безбедност при работа каде главна улога има инспекторатот при откривање и санкционирање на мобингот. Во 2006 година се имплементира нов стратегиски пристап за превенција на мобингот на работа[14]. Новиот концепт се темели на проактивна програма (проактивен пристап) која значи упатување на инспекторите на оние работни места и фокусирање на областите на трудот каде има највисдок ризик за мобинг[14]. Новиот пристап им овозможува на инспекторите имплемантација на мерки кои значат вистинска проактивна превентивна улога која поразбира дека тие не се јавуваат само на предходен повик од жртвата на мобинг, туку и самостојно истражуваат и превенираат. Во Франција уште од 1976 година акцентот е ставен во насока на спречување и превенција на болестите и професионалните повреди[14]. За тоа голема улога има Одборот за хигиена, безбедност и условите при работа кој има право да алармира во случај на непосредна и сериозна опасност при работа[14]. Бидејќи во него се вклучени и вработените тој има превентивна и советодавна функција во однос на психичкото вознемирување на вработените. Всушност вработените преку Одборот може да побараат заштита од мобинг. Сепак дури во 2002 година во Франција е донесен анти-мо-

---

[14] Ален Супиот, оп.цит., стр. 119.
[14] ибидем.
[14] K. Westhues, op.cit., str. 208.
[14] ibidem.
[14] Murray Smith, „The present defects of Irish law regarding workplace bullying and possible solutions", The fifth International Conference ..., Dablin, 2006, str. 192.

бинг закон. Во Канада исто така се посветува во последно време поголемо внимание на превенцијата на мобингот која опфаќа отстранување на мобингот од политиките на компанијата преку соодветни казни за вработените и менаџментот, со колективните договори и со самото законодавство[14]. Што се однесува до последново, дури во 2006 година се донесе анти-мобинг закон што укажува на споро препознавање на мобингот како општ и јавен проблем. Во Канада се користат и други стратегии за превенција од мобингот како што се јавно информирање, демократски реформи на работното место, децентрализација на трудот, повикување на Христијанската етика и сл[14].

Во Британија уште во 1996 година од страна на Домот на Лордовите и Парламентот се донесе Закон за достоинството на работа. Подоцна во 2001 година се донесе нов закон[15]. И двата закона мобингот го препознаваат како штетно однесување по здравјето и безбедноста при работа и спротивно на достоинството при работа. Всушност заедничко на сите облици на мобинг е повредата на достоинството на работа[15]. Во Ирска заради алармирањето за постоење на мобинг на работа , владата уште во 2001 година спроведе истражување од страна на оперативна група во насока за превенција на мобингот, а подоцна во 2005 година посебно истражување беше спроведено од страна на експертска група[15]. Сето тоа резултираше со донесување на Закон за здравје и безбедност од 2005 година. Сепак одредбите се премногу генерални и не се ефикасни во справувањето со мобингот[15].

Во регионот на Југоисточна Европа можеме да кажеме дека мобингот како негативна појава постои и истиот е препознаен од општеството. Дотолку повеќе што овој регион со оглед на трансформацијата на системот од социјалистички во капиталистички придонесе за појавата ан т.н. транзициски мобинг. При акулмулирањето на кашпиталот новите сосптвеници и менаџери понекогаш не бираат средства за остварување на целта-збогатување, а меѓу тие средства многу често е и мобингот кон вработените. Покрај вертикалниот мобинг, можеме да кажеме дека и хоризонталниот мобинг е во пораст. Како одговор на овој проблем некои од земјите како што тоа е Македонија го дополни Законот за работни односи со одредба за мобингот. Во членот 9-а уредено е психичкото вознемирување на работното место (мобинг). Тој со законот се забранува и се смета дека е еден вид на дискриминација (став 2). Извршител на мобингот според македноското право може да биде како работник, така и работодавач. Мобинг според Законот преставува негативно однесување кое е повреда на достоинството, ин-

---

[15] B. Lubarda, op.cit., str. 78.

[15] M. Smith, op.cit., str.192.

[15] ibidem.

[15] Инаку постоеше иницијатива за донесување на посебне анти-мобинг закон во 2008 година од страна на синдикатото (ССМ), но со донесувањето на измените на законот за работни односи и усвојувањена членот 9-а оваа иницијатива замре. Сметаме дека и покрај постоењето на норма во ЗРО можно е и потребно е донесување на посебен закон.

[15] Види: B. Lubarda, op.cit., str. 78.

тегритетот, угледот и честа на работниците и предизвикува страв, или создава понижувачко, непријателско и навредливо однесување (став 3). За да се смета за мобинг потребно е сето ова да се повторува најмалку 6 месеци.

Сметаме дека оваа временска рамка е предолга и создава забуни. Во одредбата не е јасно што доколку мобингот престане по 5 месец, а потоа повторно започне по 6 месец?. Исто така не е јасно во која временска рамка важат овие шест месеци.? Дали тоа е во една календарска година, или подолго, како и што во случајот кога имаме сукцесивен и периодичен мобинг кој трае одреден период (на пр. три месеци), па потоа имаме прекун (на пр. 2 месеци) и потоа повторно започне и се така во недоглед? Според одредбата на Законот мобингот ќе мора да трае 6 месеци најмалку за да се смета за казниво дејсво и дискриминација. Во сите други случаи нема да може да се смета дека постои мобинг и за истиот да се побара заштита што е голема нелогичност и недследност на законот. Од друга страна говорти и за непознавањето на суштината на мобингот на изготвувачот и донесувачот на одредбата или пак за површно и несистематско уредување на овој институт (само во еден член)[15]. Товарот на докажување е на страната на работодавачот (onus probandi). Ова преставува парничен преседан во македонското право, но истиот е потребен и познат во споредбеното право[15]. Тоа е потребно затоа што жртвата на мобингот има тешкотии да повика сведоци помеѓу колегите вработени, затоа што вработените имаат оправдана причина за страв во смисла дека работодавачот би можел да преземе неповолни мерки доколку сведочат во корист на жртвата на мобингот, или пак во случај кога другите вработени учествуваат во хоризонтален мобинг кон колегата-жртва[15].

Во Србија е донесен посебен Закон за спречување на злоставувањето на работно место[15] каде по донесување на *Правилникот за правилата на однеување на работодавачот и вработените во врска со превенцијата и заштитата на вработените од вознемирување на работа*[15] од страна на Министерството за труд, може да се операционализира заштитата од мобинг. Во Законот во членот 6 има слична дефиниција на мобингот како во македонското законодавство со разлика што не е предвиден потребен рок на повторувањето на злоставувањето. Постапката на заштита според српското право може да се води со посредување (медијација) или пак да се побара судска заштита. Законот предвидува одговорност на работодавачот за штетата која ќе ја претрпи жртвата на мобинг кога мобер е друг работник. Потоа може да бара реституција од вработениот која што врши мобинг. Со тоа одговорноста е во целост на работдавачот да го заштити работ-

---

[15] ibidem.

[15] Службен гласник РС, бр. 36/10.

[15] Службен Гласник РС, бр. 62/10.

[15] Според Саша Гајин, Центар за унапредување на правни студии, преземено од Радио Слободна Европа, 03.09.2010; htp.www.slobodnaevropa.org

[15] B.Lubarda, op.cit., str. 72; според Радмила Катич, помошник министер за труд во Владата на Србија во 2010 година, види на:
www.slobodnaevropa.org/content /zakon_o_sprecavanju_zlostavljanja_na_radu_srbija/2147316.html

никот од мобинг на работа. барање за поведување на постапка за заштита од мобинг може да поднесе покрај жртвата на мобингот и одборот за безбедноста и здравје при работа, лицето надлежно за безбедност и здравје на работа, преставник на вработените за безбедноста и заштита при работа (член 13 став 2). Законот не определува попрецизно што е тоа физичко вознемирување и во што се разликува во однос на психичкото и на крајот што е тоа сексуално вознемирување[15]. Во Законот се споменува превенцијата од мобингот, но како основно средство по се изгледа е информирањетро на вработените за аспектите, правата и одговорностите на работниците на работа во врска со мобингот. Обврската за информирање е предвидена за работодавачот и тој е должен тоа да го стори за веќе вработените и за секои ново вработување (да ги запознае работниците за обврската за воздржување од вознемирување на другите работници).

Денес во Србија како најизразен облик на мобинг е т.н. транзицискиот мобинг[16], а дури 90% од мобингот отпаѓа на вертикалниот вид каде работодавачот врши некаква тортура на работникот[16].

4.4. Што понатаму?

Денес мобингот како трудово-правен проблем генерално е препознаен и претставува дел од заштитата на здравјето и безбедноста при работа како дел од поширокиот концепт на достоинствена работа. но се поставува сериозно и логично прашање дали мобингот денес е поизразен одколку во минатото, дали се прави доволно да не дојде до него и зошто резултатите на глобано ниво се поразителни во смисла дека и покрај се денес бројот на жртвите на мобинг на работа е огромен и покрај тоа што тој многупати не се препознава. Така денес во Европа се смета дека годично жртви на мобинг се над 12 милони работници, а во Германија пресметано е дека загубите за време на боледување и грешки при работа заради мобинг компанијата ја чинат дури 75.000 евра годишно[16].

Во последните децении основен концепт кој што се промовира на европско тло, но и пошироко во однос на проблемот на мобингот е неговата превенција. Овој систем на заштита од мобинг го среќаваме во многу правни нормативни рамки и научни концепти како што е Ирскиот модел, Англискиот, Францускиот, Австралискиот, Српскиот, Американскиот, Германскиот, Канадскиот и уште многу други. Генерално индивидуалното спротиставување на мобингот најчесто не вродува со плод во рамките на денешните индустриски и пазарни односи.

---

[16] според истражувањата направвени од страна на Министерството за труд на Србија.
[16] Преземно од: http://www.slobodnaevropa.org
[16] M. Hodgins, op.cit., str. 100.
[16] ibidem.
[16] K. Westhues, op.cit., str. 208.
[16] B.Lubarda, op.cit.,str. 80.
[16] Мобингот пред половина век не беше препознаен и афирмиран како актуелно проблематично

Затоа анти-мобинг политиките се сведуваат на вклучување на социјалните партнери и на самата јавност како основна брана за превенција на мобингот. Се вели дека забраната за мобинг на работното место содржана во разните национални нормативни системи треба да биде дополнета со кохерентна повеќе-слојна стратегија[16]. Таа треба да опфати: обуки, транспарентност на постапките, ефективни методи на заплашување и култура на нула-толеранција[16]. Понекогаш е тешко да се определи соодветна превентивна национална политика која ќе вроди со плод на ниво на компаниите. Сепак најбитно од прагматична гледна точка е дали политиката е ефективна, или не како превентивна стратегија[16].

Стратегијата на превенција, намалување и на крајот елимнација на мобингот на работата е интерес на поширокатa зедница, но работодавачот е тој кој што има обврска да обезбеди здрави и безбедни услови при работа[16]. Таа стратегија преставува дел од правниот механизам кој треба да обезбеди заштита од мобинг во рамките на концептот на заштита на здравјето и бебзбедноста при работа. Бидејќи станува збор за длабоко етичко прашање кое е дел од достинството на човекот и заштитата од дискриминација концептот на превенција е контрадикторен со самиот социјално економски систем. Имено, станува збор за превентивен концепт кој што повикува во крајна линија за негување на етички и морални вредности пред се во личноста на самиот човек, човек кој што понатаму го препознаваме како homo faber и homo ludens. Од друга страна пазарниот економски систем денес, кој што почива на концептот на сопственоста на Лок, а се темели на системот на пазар на Адам Смит, надграден и разработен од Фридман, секако во повеќе актуелни варијатети, претпоставува борба на индивидуата-работник во конкурентски услови, каде или успеваш, или пропаѓаш економски,а со тоа и егзистенцијално. Отука правниот систем visa vi економскиот не може да понуди ништо друго освен компромис помеѓу заштитата на личноста на работникот и борбата да се успее (најчесто по секоја цена). Токму тоа се случува и во практиката каде иако наспроти достигнатите „високи" цивилизациски вредности на демократичност, социјална правда и благосостојба имаме се уште огромен број на жртви на мобинг, а тој број од година во година се повеќе расте[16]. Рамнотежата помеѓу актуелниот глобален социо-економски систем и заштитата од психичко вознемирување изразен како мобинг многу тешко може да се постигне. Токму затоа во комунитарното право се укажува дека тоа е прашање на ниво на компанија, бидејќи само во такво опкружување превенцијата и заштитата од мобинг може да има некаков ефект и позитивен резултат.

прашање во работниот однос што сепак не значи дека и го немало. Сепак во голем број на земји реално мобингот преставува нов трудово правен феномен и предизвик. Такви се на пр. бившо социјалистилките земји во Европа.

[16] Во врска со ова имаат истражувано: Euler, H.P., „Industrial Conflict and Performance Restriction in the Industrial Firm" Disseldorf, 1973; Festinger, L., „A Theory of Congnitive Dissonance", Stanford, 1957; Leymann, H., „Mobbing: Psychoterror in the Workplace and How One can Resist", Hamburg, 1993; Rammsayer, T. & Schmiga, K. „Mobbing and Personality: Differences in Basic Personality Dimensions between Mobing-Targets and Non-Targets, 2003.

Така во некои компании ќе имаме помал степен на мобинг, а во некои поголем. Сметаме дека комплетна елиминација на мобингот е речиси невозможно и преставува трудово-превен идеал.

Од друга страна се чини дека се потценуваат трудово-психолошките интеракции кои се клучни за да се свати, а потоа и превенира мобингот. Психологијата на трудот преставува клучен елемент во разоткривањето на мобингот и овде не помагаат никакви правни акции. Така еден вработен заради својот личен психолошки профил може да мобира друг вработен иако знае дека му следува казна. Станува збор за психолошки момент на нетрпеливост, психолошка болест и болна желба за напредување, истакнување или за власт (кратомаска паранојa). Овде единствено што психолозите го поставуваат како клучно прашање е дали овие нагони кај лицето се вродени, или пак се одраз на самата средина и условите при работа[16].

На крајот на денот може да заклучиме дека превенирањето на мобингот е најдоброто репшение, но истото воопшто не е едноставно во денечнииот социоекономски систем. Бројните мерки кои се предвидуваат акко за вработените, така и за менаџметот сега засега даваат ограничен резултат. Тоа значи дека егоцентризмот тешко се надминува од самата личност, но и покрај тоа заштитата на достоинството при работа и елиминирање на дискриминацијата треба да биде основна национална трудова агенда и политика.

[16] Види повеќе: „A Dynamic vision of prevention", World of work, No. 63, ISSA, Geneva, 2008, str. 12.

ГЛАВА IV

Превенција versus репарација (трудово право-социјално право)

1. Поим и потреба на превенцијата наспроти репарацијата во рамките на заштита на здравјето и безбедноста при работа

Смислата на постоењето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа воопшто е да се заштити работникот и неговото здравје од повреди и болести, но идеал на системот е да ги превенира овие случаи. Превенцијата кај заштитата при работа е основен лајт мотив на целокупниот систем и тоа преставува врвен приоритет. Заштитата на здравјето и безбедноста при работа е многу поефикасна, поекономична и поцелиисходна доколку се акцентира на превентивната функција отколку на санирање на последиците. Тоа може да се стори преку ставање акцент во рамките на нормативниот систем на одредби кои повеќе ќе значат превенција, отколку санација на повредите, или болестите при работа. Инвестицијата во превенцијата има економска смисла. Се создаваат сигурни работни места и се зголемува продуктивноста. Превенцијата се исплати генерално на работодавачот и на целата заедница[16]. За да се оствари тоа потребно е системот да е еден чекор понапред од актуелната реалност и да предвиди кои се евентуално најслаби точки, а од друга страна да ги анализира најчестите повреди и болести при работа кои постојат во земјата. Потоа треба да ги превенира и да посвети соодветно внимание на нив. Превенцијата како што напоменавме треба да биде од нормативен, како и од технички апсект.

Системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа сам по себе е превентивен и има функција да спречува повреди и болести при работа. Целокупниот систем кон тоа се стреми, но тоа не е доволно. Потребно е нормативниот систем во овој дел концепциски да се постави во превентивна улога и да ги спречува повредите при работа. Доколку сепак дојде до повреда, или болест при работа тогаш треба да ја санира, а заштитното законодавство да се преиспитува дали вината е во него, или пак во човечкиот фактор.

---

[16] D-r Mary Desaulniers, „Prevention Strategies Can Minimaze Accidents at Work", научен труд, 2010, преземено од: www.suite101.com

Превенцијата и развивањето на превентивната функција на заштитното работно законодавство треба да е лаит мотив на секое национално законодавство. На тоа поле голем придонес има дадено и Меѓународната асоцијација за социјална сигурност (анг. ISSA, мк. ИССА) која функционира во рамките на МОТ. Оваа организација повеќе од 80 години ја развива идејата за превенција на повредите и болестите на работа и ја подржува девизата достоинствена работа=безбедна работа.

За да може да говориме за превентивната улога и функција на заштита при работа таа треба да биде дел од поширокиот систем на превентивна стратегија за минимизирање на несреќите при работа[17]. Во таа смисла во светот се смета дека треба да се стави нагласок на создавање на „делотворни политики и програми за примарна превенција" кои ќе ги спречат несреќите при работа, повредите и болестите. Ова особено треба да се има во предвид кај земјите во развој[17].

Што опфаќа системот на превенција на несреќите при работа и каков е неговиот однос со системот на заштита и безбедност при работа?

Безбедноста и здравјето при работа е суштински дел од социјалната сигурност и лежи во неговото срце. Од друга страна со секојдневното вложување во превенцијата се помага да се избегнат повредите на работа и професионалните заболувања[17]. Со тоа превенцијата е суштински дел од системот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа и во голем дел го чини, или би требало да го чини тој систем. Од ова произлегува дека заштитата при работа преставува и превенција од повреди и несреќи при работа. На тој начин се формира еден вид на круг помеѓу заштитата при работа, неговата превентивна функција и социјалната сигурност (осигурување). Сето тоа се поставува низ призмата на економската логика и веќе новонастанатиот систем има цел, а тоа е намалувањето на трошоците при работа и трошоците за социјално осигурување. Покрај овие компоненти како супсидијарни точки на тој круг влегуваат и некои други компоненти како што се индустријализацијата, техничко-технолошкиот развој, здравствениот и образовниот систем и др. Превентивната улога на заштитата и безбедноста при работа ја зголемува продуктивноста и ги намалува трошоците. Со тоа превенцијата се исплаќа[17].

Дека е тоа така говорат и статистичките податоци при МОТ според кои повеќе од 2,3 милиони луѓе во светот умираат секоја година од несреќи при работа, или болести, како и 337 милони луѓе кои што се жртви на нефатални несреќи при работа[17]. Средствата кои се издвојуваат за лекување и санирање на несре-

---

[17] Овие ставови ги презентираше во 2005 година Dr. Kerstin Leitner, заменик директор за здрава средина и одржлив развој при Светската здравствена организација (анг.WHO) како ставови на самата организација.

[17] „A Dynamic vision of prevention", op.cit., str.13.

[17] ibidem.

[17] Види повеќе: www.ilo.org

[17] Види повеќе: www.who.int

[17] Jean-Pierre Chauchard, „Droit de la Securite Sociale", L.G.D.J, Paris, 2001, str. 420.

ќите при работа изнесуваат колосални 4% од светскиот (планетарниот) бруто домашен производ (БДП), а кај земјите во развој и до 10%. Од друга страна поразителни се информациите кои доаѓаат од страна на Светската здравствена организација кои говорат дека се поголем број на работници се изложени на епидемии, болести, природни катастрофи и несреќи при работа, а само 10-15 проценти од светската работна популација ужива, или имаат пристап до основни стандарди за заштита[17].

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа низ нејзината превентивна функција особено треба да се фокусира на т.н. „нови професионални болести". Станува збор за нови технологии кои се воведуваат при работата, а кои создаваат и нови ризици при работата. Токму овие нови ризици се причина за зголемување на бројот на професионални болести во некои земји.

Меѓутоа превентивната функција на заштитата на здравјето и безбедноста при работа најчесто има субсидиарна улога во социјалното осигурување наспроти давањето на предност на санирањето на ризикот кој се случил како последица на повреда при работа или професионална болест[17]. Во најголем дел така концепциски е поставено и евроконтиненталното право. Од друга страна пак превенцијата на несреќите при работа и професионалните болести се интерес на анализирање пред се на трудовото право, а со тоа и на заштитата на здравјето и безбедноста при работа[17].

2. Вложување во здравјето на работникот

Дали заштитата на здравјето и безбедноста при работа значи и вложување во здравјето на работникот? Ова е клучно, концепциско и рамковно прашање. Всушност зад него се крие и целата парадигма на постоењето на заштитата и безбедноста при работа во модерна смисла.

Одговорот на предходното прашање според нас би требало да биде потврден. Заштитата при работа како што образложивме на почетокот на овој труд има повеќе содржински компоненти. Токму заштитата на здравјето на работникот е поливалентна категорија која се темели пред се на етички, хумани и длабоки алтруистички претпоставки, или ако сакате темели. Од друга страна без овие темели заштитата при работа би се свела единствено на другата нејзина претпоставка која стои како против тежа на овие, а тоа е чистата економска логика темелена на оплодување на капиталот. Но, токму и низ оваа суштинска капиталистичка основа заштита на здравјето и безбедноста при работа добива на тежина. Така се повеќе преовладува ставот дека со вложувањето во здравјето на работникот се заштедуваат средства за работодавачот, односно се штити ка-

[17] ibidem.
[17] „A Dynamic vision of prevention", op.cit., str. 15.
[17] Jean-Pierre Chauchard, op.cit., str. 358, 359.

питалот. Ова најдобро се прави токму преку превенцијата и превентивните мерки кои се преземаат од сите општествени чинители во делот на трудот.

Од друга страна суштина на заштитата на здравјето и безбедноста при работа ја чини самата превенција. Тоа најдобро се огледа токму во делот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа кај посебните категории вработени. Всушност, целиот систем на заштита ratione personae лежи на претпоставката на нормативна трудова превенција на некои категории вработени. Самото нивно издвојување од целокупноста неречена работници, или вработени значи дека се дава предност на поинакви (превентивни) мерки за заштита на тие работници.

Токму преку превентивната функција заштитата на здравјето и безбедноста при работа го поставува концептот на двостолбност кој од една страна е типичен трудово правен институт, а од друга страна пак се поврзува со социјалното осигурување. Отука, вложувањето во здравјето на работниците е во средиштето на мисијата на социјалната сигурност и е многу важен фактор за негова идна одржливост[17]. Од друга страна повредата при работа преставува социјален ризик кој е дел од системот на социјалната сигурност со што се заокружува целината помеѓу заштитата при работа, превенцијата и социјалниот систем[17].

На меѓународно ниво значењето на концептот на вложување во здравјето на работниците и афирмирање на превентивниот пристап со цел обезбедување на сигурни и безбедни работни места беше потврден и промовиран со Сеулската декларација од јуни 2008 година. Со оваа Декларација се препозна значењето и улогата која ја има превенцијата кај несреќите при работа и професионалните болести, а воедно се даде потстрек за развој на овој нов приод кој би требало да даде нова вредност на системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Еден од начините за постигнување на оваа цел е создавање на култура за превенција која треба да ги замени мерките за превенција[18].

3. Превентивната улога и функција во пракса

Спроведување на превентивните мерки во пракса преставува вистински предизвик. Овде не е потребна само законска рамка која ќе ја предвиди превенцијата, туку потребно е активно вклучување на сите актери во општеството кои учествуваат во процесот на трудот. Тоа се работодавачите, работниците, инспекцијата, синдикатите, владата и т.н. Значи од една страна потребни се правни инструменти кои ќе ја предвидат и обликуваат превенцијата и превентивните мерки на заштитата при работа, а од друга страна потребни се обучени и свесни субјекти кои ќе ја применуваат.

---

[17] Hans-Horst Konkolewsky (ISSA Secretary General), „Social Security: Installing a culture of prevention", Social Poilicy Highligh 08, Geneva, 2009, str. 3.

[18] EU-OSHA, „Economic incentives to improve occupational safety and health: a review for Europian perspective", Luxembourg, 2010, стр. 31-34.

Сепак, на превентивната улога при заштитата на здравјето и безбедноста при работа не се посветува поголемо внимание во рамките на националните правни и општествени системи. Поголемо значење има на меѓународно ниво од страна на Меѓународната организација за социјална сигурност, како и од Европската агенција за безбедноста и здравје на работа (анг.OSHA). Според Европската агенција се уште постои недоволно акцентирање на превентивни мерки кај заштитата при работа што на крајот резултира со поразителни податоци за бројот на повреди, несреќи и смртност на работните места во Европската Унија. Овие несреќи се почести кај малите и средните претпријатија. Тоа говори дека во иднина ќе биде потребно преку економски мерки и иницијативи да се подобрува капацитетот на овие претпријатија, а со цел што поголема заштита при работа и превенирање на несреќите и повредите при работа[18].

Што се однесува до регионот на Југоисточна Европа може да кажеме дека овде системот е поставен така што поголем акцент се дава на мерките за заштита отколку за превенирање на несреќите при работа. Отука не не изненадува тоа што и социјалниот систем е поставен така што ги санира последиците од повредите и несреќите при работа наместо да ги превенира. Тоа е дел од евро-континенталниот систем каде и самата здравствена заштита го става акцентот на осигурувањето преку претпријатието (според Esping-Andersen типологијата[18]).

Од друга страна во самата суштина на заштитата при работа на посебните категории вработени лежи парадигмата за превнција a pro po останатите работници. Издвојувањето на одредени категории работници во посебни групи кои ќе уживаат поинаква, зголемена заштита при работа од несреќи и повреди не значи ништо друго туку доплнителна превенција на овие лица во рамките на работниот однос и процесите во трудот. Отука, заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории вработени треба да ја гледаме и низ призмата на дополнителна превенција наспроти стандардните мерки кои важат за сите вработени.

4. Социјална превенција и заштита на здравјето и безбедноста при работа

Во рамките на заштитата на здравејто и безбедноста при работа социјалната сигурност се поставува низ два спектара. Најнапред тоа е социјалното осигурување, односно системот за санирање на последиците од несреќите и повредите на работното место. Но, дали тој систем е доволно ефикасен и целоисходен?

---

[18] Станува збор за една од највлијателните типологии за социјалните системи направена во почетокот на 90-те години на минатиот век која се темели на две основи, и тоа на декомодификација (секој ужива прифатливи за живеење социјални стандарди без разлика на неговото место на пазарот на труд) и стратификација (раслојување и структуирање на правата). На оваа типологија и се забележува за поедноставување и генерализирање на социјалните системи во национален контекст.

[18] За поимот и значењето на терминот социјална сигурност види повеќе кај: Боривоје Шундерич, „Социјално право", оп.цит., стр. 83-100; J.-P. Chauchard, op.cit., str. 3-17.

Во последните децении се смета дека социјалниот систем вака како што е поставен во Европа и во светот крајно време е да се измени. Се вели дека не е доволно само да се санираат последиците, туку дека истите преба пред се да се превенираат. Затоа станува збор на нов спектар кој го осветлува системот на социјално осигурување низ призмата на социјалната превенција. Како што предходно кај превентивната функција на заштитата при работа говоревме, социјалниот превентивен систем треба да одговара на новите општествени перформанси и нивоата на свест за заштитата при работа и социјалниот систем. Социјалната превенција и заштитата на здравјето и безбедноста при работа се компатибилни системи и се надополнуваат. Заштитата при работа природно упатува и го условува системот на социјална превенција, повеќе од денешниот традиционален систем на социјално осигурување. Тоа не значи дека социјалното осигурување нема и во иднина да постои. Напротив, но, ќе треба системот да се модификува на новите потреби. Отука се поставува прашањето кои се тие нови потреби, кои се адутите на социјалната превенција?

Ова всушност е прашањето што го условува системот на социјална сигурност и социјална превенција денес. Промената на парадигмата на системот за социјална сигурност (социјална заштита и социјално осигурување)[18] преставува незаобиколен проблем во се повеќе нестабилниот глобален контекст како што се демографските промени, високата стапка на невработеност, опстојување на неформалната економија, зголемениот ризик од сиромаштво, зголемената ранливост и т.н.[18] Сето тоа бара зајакнување на темелите на социјалната сигурност за да се надоместат недостатоците на пазарот на труд и неформалните механизми за прераспределба, а се со цел одржување на економскиот развој преку политики кои истовремено се динамични и иновативни и кои ќе овозможат проширување на спектарот на опфат на социјалната сигурност[18]. Во таа смисла според мислењето на експертите за безбедност при работа и социјална сигурност на ИССА, прашањето на превенцијата ќе стане централен предизвик во иднина на сите гранки на социјална сигурност[18]. На сето ова се надоврзуваат и промените во редистрибуцијата на сила на меѓународната сцена како еден фактор кој сигурно ќе донесе промена во ставовите кон социјалното осигурување и во појавата на нови одредници на социјалната политика. Зголемувањето на еко-

---

[18] ISSA: „The emergence of new economic powers: Wath values for social security policies?, Предизвици, 30.09.2010; види повеќе: ILO: Microinsurance Innovation Facility, „Protecting the working poor: Annual Report 2009", Geneva, International Labour Office, 2009; ISSA: „China's multidimensional social security approach", 2010; повеќе кај: D-r. Lopes Wohnlich, „De la féminisation à la « maternalisation » de la lutte contre la pauvreté: réflexions autour des Conditional Cash Transfers à partir d'une étude de cas à Fortaleza", 2010.

[18] ibidem.

[18] ISSA: „Prevention strategies to become „central" for social sicurity", Технички семинар за бенефитите на превенцијата во однос на социјалната сигурност, Женева, 30.06.2010; види повеќе на: http://www.issa.int/News-Events/News2/Prevention-strategies-to-become-central-for-social-security-experts-predict

номската и политичката моќ на Бразил, НР Кина и Индија во иднина ќе ги стави во центарот на вниманието за промените кои ќе следат на полето на социјалната сигурност и социјалното осигурување[18]. Дотолку повеќе што овие земји во последните години внесуваат многу новини и иновативност во делот на проширувањето на социјалното осигурување и самата парадигма и сваќањето за социјалната сигурност[18]. Таа се темели на концептот на превенција на социјалните ризици.

а. социјална превенција во рамките на социјална сигурност

Превенција не се ограничува само на сигурноста и здравјето поврзани со работното место туку таа преставува дел од поширокатa стратегија на системот на социјална сигурност во целина кој што треба да одговори на мноштво предизвици[18]. Со решавање на факторите на ризик по пат на превенција, рана превенција, или пак некои други практивни мерки, социјалната сигурност може да даде придонес на поединецот и општеството кои го надминуваат традиционалниот опсег на бенефитите со надоместоци и плаќања. Надоместокот секако е составен дел од системот на социјална сигурност и социјално осигурување, но превенцијата и рехабилитацијата исто така се централен дел[19]. Сметаме дека стратегијата на превенција ќе биде централно прашање за сите гранки на социјалното осигурување која ќе даде мерливи финансиски резултати како за самиот систем на социјално осигурување, така и за стопанските претпријатија и работодавачите. Секако голема корист ќе имаат работниците, дури може да се каже дека со превенцијата нивното здравје и безбедност при работа ќе добие друга подлабока димензија и поголема тежина.

Превенцијата и превентивните стратегии ги обединуваат системите на заштита на здравјето при работа и на социјалната сигурност. Всушност овие три компоненти прават една целина. Дури превентивните стратегии на социјалното осигурување историски се насочени кон заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Тоа најдобро може да се увиди преку заштитата при работа на посебните категории вработени.

---

[18] ISSA: „The emergence of new economic....", ibidem.

[18] Досегашните „европски" и „англо-саксонски" концепти на социјална сигурност ќе се соочат со нови предизвици од страна на веќе актуелните економски сили Бразил, Кина и Индија.

[18] Дел од воведниот говор на Corazon de la Paz Bernardo, претседател на ИССА, Женева, 2010, стр.1.

[18] ибидем.

[19] Во Германија од страна на фондот за социјално осигурување во случај нан незгоди се спроведе пилот проект кој вклучуваше 39 германски компании каде се потврди значајниот и мерлив финансиски бенефик од вложувањето во превентивните стратегии кај тие компании, според Walter Eichendorf, заменик директор на германскиот фонд за социјално осигурување во случај на незгоди; види повеќе: http://www.issa.int

Предностите на превенцијата за системот на социјална сигурност се бројни. За да се видат овие предности во рамките на социјалната сигурност и социјалното осигурување мора да се делува преку системот на заштитат на здравјето и безбедноста при работа. Всушност не станува збор за типични превентивни мерки во рамките на социјалното осигурување, туку за превентивни мерки кај заштитата при работа. Вложувањето во здравјето и безбедноста при работа преставува една од превентивните мерки кои имаат конкретни квантифицирани економски бенефити и корист[19]. Проактивната стратегија за подобрување на здавјето и безбедноста на работното место изразена преку превенцијата може да ги намали несреќите при работа и позитивно да делува на последиците по здравјето, како и на јакнењето на компаниската продуктивност и на релаксирање на системот на социјално осигурување.

Предностите на превентивниот аспект на социјалната сигурност покрај во конкретните и мерливи финансиски и фискални аспект може да се видат и во намалувањето на отсуствата од работа. Така одреден број на претпријатија во Франција кои презеле активности за превенција на здравствените ризици на вработените, отсуствата на работа ги намалиле од 12% до 36%, а вложениот капитал се проценува дака се вратил на секој долар од 2.5 УСД до 4,8 УСД на работодавач[19].

Превенцијата и превентивните мерки кои што се преземаат во една земја имаат одраз и на гранките (шемите) на социјално осигурување. Тие имаат важна улога во пензискиот и здравствениот систем.

Во пензискиот систем превентивните мерки и превенцијата во рамките на заштитата на здравјето и безбедноста при работа овозможува негова фискална „релаксација" со што се овозможува флексибилност и обновливост на пензиските шеми. Од друга страна превентивниот пристап има една друга подлабока функција, а тоа е да се даде на индивидуата можност да остане работоспособна, или пак да ужива здрава во пензијата[19]. Во рамките на здравственото осигурување превенцијата може да одигра крупна улога во спречување на случаите на несреќа при работа. Системот на осигурување и заштита во случај на несреќи денес се потпира на типичен медицински пристап со анамнеза и медицински извештај на болеста, или повредата при работа. Со превентивните мерки и превенцијата како концепт ќе треба да се напушти овој пристап и да се пристапи кон еден посеопфатен пристап на јавното здравство како одговор на се поголемата оптовареност на здравствениот систем во многу земји во светот[19]. Дека ќе треба да се менуваат здравствените системи во голем број на земји говори и по-

[19] Според Jean-Claude Poirier, директор за превенција на професионалните ризици на Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile de France (CRAMIF), податокот е преземен од ИССА.

[19] Според Adriana Lender, генерален директор на Шветската агенција за социјално осигурување, ИССА, 2010.

[19] Види повеќе: http://www.issa.int/News-Events/News2/Prevention-strategies-to-become-central-for-social-security-experts-predict

датокот на Светската здравствена организација која предвидува дека до 2030 година бројот на хронични болести ќе се зголеми за дури 30%[19]. Тоа ќе значи шок за одржливост на многу здравствени системи пред се во смисла на зголемување на трошоците[19].

Сето ова укажува дека не очекуваат глобални предизвици кои ќе инспирираат големи промени на сфаќањето на системите на социјална заштита и социјално осигурување, како и промени во самата структура на осигураните ризици на национално ниво. Не треба да го забораваме фактот за големата поврзаност на системот на социјална сигурност со економкста состојба на национално и глобално ниво. Економијата во голема мера ги диктира условите и темпото на промени на шемите на социјално осигурување. Од друга страна токму економкста криза која се појави кон крајот на оваа декада има огромно влијание и последици на социјалното осигурување ширум светот со оглед на нејзината наглост, размер и глобален опсег[19]. Ако на сето ова се додадат и промените на пазарот на труд, демогравските промени, стреењето на ннаселението, кризата на вредности глобално, тогаш несомнено ќе се заклучи дека социјалната сигурност е на почетокот на нова ера на односи и нова структура каде што превенцијата на здравјето и безбедноста на работаните места ќе има огромна улога.

б. социјалната сигурност, превенцијата и новите предизвици

Еден од најголемите предизвици на „новата" социјална сигурност ќе биде како да се создаде одржлив систем темелен на општата благодет на личноста и заштита на човекот. Заштитата на здравјето, достоинството и личноста на човекот се идеали кои ја пратат социјалната сигурност повеќе децении наназад почнувајќи од завршувањето на Втората светска војна па до денес. Но, денес имајќи го во предвид целокупното досегашно глобално искуство се јавуваат нови предизвици за остварување на идеалот на социјалната благосостојба преку системот на социјална правда од аспект на нејзината дистрибутивност. Веќе во светски рамки се поставува прашањето како да се организира системот на социјална сигурност и каква е неговата иднина во пост-кризната ера[19]. Покрај од аспект на економска и финансиска одржвост проблемот се поставува и од аспект на процесот на глобализација, стареењето на популацијата, миграцијата и т.н. Всушност дел од овие прашања се нови социјални ризици со кои се соочува

---

[19] Види повеќе на: http://www.who.int

[19] Овој податок ги загрижува и преставниците на релативно стабилните и одрживи здравствени системи како што се на пример Шветскиот и Белгискиот систем, која што загриженост особено ја изрази Marc de Greef, директор на белгискиот Институт за превенција безбедност и здравје на работа, излагање на Техничкиот семинар за бенефитите на превенцијата во социјалната сигурност, Женева, 2010.

[19] Според заклучоците од Конференцијата за меѓунаордната политика и истражувањата за социјална сигурност, Луксембург, 09.2010; види повеќе на: http://www.issa.int/News-Events/Events/International-Policy-and-Research-Conference-on-Social-Security

денес системот на социјално осигурување. Така на пример трендот на стареењето на населението преставува крупен предизвик на националните социјални шеми на осигурување, но не само за пензиските, туку тоа преставува предизвик воопшто за општествените системи[19]. Тоа се огледа преку дополнителното финсиско оптоварување на социјалниот систем.

Финансиската одрживост на социјалниот систем на заштита и сигурност преставува клучниот предизвик во иднина на глобално ниво. Во недостик на финансиско-економкси средства клучно ќе биде предимензионирањето на целокупниот систем на социјално осигурување и социјална заштита во развивање на проактивни мерки кои подразбираат се поголема превенција на осигураните ризици при работата и здравјето. Отука логично е да се очекува дека во иднина социјалната сигурност се повеќе ќе се потпира на превентивните мерки на заштитата при работа. Тоа ќе треба да резултира со намалување на севкупните трошоци, односно исплатите на штета при повреда на работа и професионална болест, трошоците на здравственото осигурување кои се однесуваат на лекувањето и трошоците на пензиските шеми кои се однесуваат на предвремено пензионирање.

в. социјалната превенција кај посебните категории вработени

Со посебната заштита на жените (пол, бременост и мајчинство), малолетниците, инвалидите и постарите вработени се прави издвојување од општиот систем и режим на права од работен однос, но тоа не е случај и во однос на системот на социјално осигурување. Тоа значи дека позитивно-правните прописи од областа на социјалното осигурување и социјалната заштита не ги издвојуваат овие категории вработени како лица кои ќе имаат поголеми права доколку настане осигуран ризик. Тие ги уживаат правата од социјалното осигурување како и останатите вработени[20]. Но, кај овие категории вработени постои една суштествена разлика. Посебните категории вработени со самото нивно издвојување во рамките на работниот однос веќе се оделуваат и во рамките на социјалното осигурување. Голем дел правата од социјалното осигурување извираат и се поврзани со постоењето на работниот однос. Така, уживајќи повеќе права во работниот однос, посебните категории вработени полесно доаѓаат до социјалните

[19] Кон крајот на ноември 2010 година ова прашање ќе биде централно на меѓунаорниот форум во Јужна Африка, каде преставниците во делот на социјаната сигирност на повеќе од 100 земји ќе разговараат за новите предизвици на социјалната сигурност.

[19] Спореди: заклучоци и ставови на 29 генерално собрание на ИССА - Москва, 2007, повеќе на: http://www-ssw.issa.int/wssf07/news/en/2news25.html

[19] Некои лица како што се мајките и децата уживаат социјална заштита и во случај ако не се вработени пред се заради нивното посебно општествено значење, а во некои земји како што е тоа Бугарија ~~мајчинството се смета~~ за посебен социјален ризик; види: В. Мрјачков, „Осигурително право", 5 издание, Сиби, Софија, 2010, стр. 189 и стр. 265.

[20] За социјалните потреби повеќе кај: Б. Шундерич, оп.цит., стр. 119-128.

права доколку настане одреден осигуран случај. Со други зборови кај овие вработени осигураниот ризик полесно може да настапи. Всушност се смета дека овие лица имаат поголеми потреби за заштита во работниот однос, па затоа и нивните социјални потреби се зголемени[20].

Од погоре произнесеното може да се каже дека посебните категории вработени немаат социјални права поголеми во обем од останатите работници, но најчесто побрзо ги остваруваат бидејќи осигурениот ризик може побрзо да настапи заради нивната поголема ранливост.

Дали тогаш зголемениот обем на заштита на здравјето и безбедноста на работа на посебните категории вработени е еден вид на превенција од аспект на социјалното осигурување, односно дали станиува збор за социјална превенција. Одговорот на ова прашање е потврден и сметаме дека несомнено со посебната заштита на посебните категории вработени превентивно се делува за да не дојде до настанување на некои социјален ризк кој е дел од системот на социјална сигурност. На овој начин дополнително се делува на фискална релаксација на социјалниот систем во една земја, а секако се штитат и пошироки општествени интереси. Уште повеќе што денес во светот се чуствува блага тенденција на доближување на општито режим на рабони права со оној на посебните категории вработени. Тој процес е отежнат и забавен од економската криза која го погоди светот последниве години, но сметаме дека процесот е отпочнат и ќе следи негово интензивирање во иднина.

Превенцијата на социјалните ризици кои што се предизвикани од повредите при работа и професионалните болести треба да бидат врвен приоритет на националните законодавства. Социјалниот систем детерминиран преку социјалните шеми треба да бидат во беспрекорна целина со националниот систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа воопшто, а особено за посебните категории вработени. Отука превенцијата е директно поврзана со подобрувањето на работните услови од една страна и посебниот режим на работни права за посебните категории вработени од дрга страна. Исто така системот на превенција подразбира постоење на култура за заштитат на здравјето и безбедноста при работа. Тоа е на линија со меѓународните инструменти како што е Конвенцијата 187 на МОТ, но и превентивните политики на Европската агенција за безбедност и здравје на работа. Културата за превентивно делување мора да се развива кај сите социјални партнери, но и во целото општество. Само на тој начин социјалната превенција може да дојде до вистински израз и да се почуствуваатв нејзините бенефити. Сметаме дека првиот тест на превенирањето на социјалните ризици, односно осигураните случаи, а особено превентивниот културолошки израз, се појавува токму на полето на заштитата при работа на посебните категории вработени. Тоа се огледа како од аспект на самите тродови

[20] Сметаме дека трудот и работата колку што може да ослободува исто така може и да ја пороби личноста на човекот и да предизвика голем број на фрустрации и стравови.

норми, така и од аспект на ранливоста на овие вработени низ призма на социјалниот систем.

Може да се каже дека самиот систем на посебна заштита на посебните категории вработени во работниот однос е поставен така што тој во својата суштина ја носи парадигмата и идеалот на превентивност. Од аспект на социјалната сигурност превентивноста во системот на работни односи за посебните категории вработени треба да се дополнува и проширува. Тоа е потребно за да може да се одговори на модерните предизвици, а како дел од проактивната политика во рамките на социјалната сигурност.

На крајот можеме да кажеме дека системот на трудово-правни норми кои што обезбедуваат поголема заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени има огромна улога во превенцијата на несреќите и повредите при работа и професионалните болести. На тој начин социјалниот систем добива уште еден сојузник на патот на остварување на похумано и поздраво општество како дел од идеалот на социјална правда и правичност за посотење на што повеќе среќни и ослободени личности[20].

5. Системот за осигурување при повреди на работа и професионални болести

Осигурувањето при повреда на работа и професионални болести кај земјите од Југоисточна Европа преставува дел од системот на социјалното осигурување. Правата од заштита на здравјето и безбедноста при работа на работниците недвосмислено се дел од трудовото законодавство и се уредени со трудово-правни норми. Според тоа станува збор за еден сложен концепт кој предвидува остварување на права во рамките на трудот, а пак во делот на заштитата и користење на социјални бенефити во делот на социјалното осигурување, односно социјалната сигурност[20]. Социјалните бенефити се користат доколку настане одреден социјален ризик[20].

На работното место како социјални ризици се издвојуваат повеќе и истите може да ги поделиме во две групи. Ризици кои се однесуваат на сите вработени и оние кои се однесуваат само на одредени категории вработени (ratione personae ризици). Во рамките на првата категорија влегува основниот ризик „неспособност за работа" (incapacity for work)[20]. Неспособноста за работа може да настане заради несреќа при работа или пак професионална болест. И двете може да предизвикаат болест или инвалидност[20]. Од овие ризици се засегнати

[20] D. Pieters, „Social Security: An Introduction to the Basic Principles", 2-ed., Kluwer Law International, 2006, str. 41.
[20] Ibidem, str. 41-43.
[20] Ibid., str. 31.
[20] Ibid., str. 32.
[20] Patric Morvan, „Droit de la Protection Sociale", 4-e edition, Litec, Paris, str. 61-62; J.-P. Chauchard, op.cit., str. 357-360.

сите вработени и доколку настанат, права може да користат сите вработени. Меѓутоа има одредени ризици повразни само со одредени категории вработени како што е староста, мајчинството и сл. Во врска со нив се предвидуваат права кои се однесуваат на одредени засегнати категории работници. Целиот систем функционира во рамките на спрега помеѓу настанување на ризик и користење на социјален бенефит (право). Улогата на заштитата на здравјето и безбедноста при работа е да не дојде до настанување на социјалниот ризик, односно болест, повреда при работа или инвалидност.

Треба да напоменеме уште еднаш дека заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени всушност е двостепен. Тој ја опфаќа заштитата во рамките на општите ризици, односно несреќи при работа и професионални болести, но излегува од таа рамка и оди поделеку создавајќи посебни правни норми кои не штитат од повреда или болест директно, туку делеваат превентивно, делуваат во насока на заштита на семејството, во заштита на новороденче и т.н. Сепак сметаме дека системот на заштита на здравје и безбедност на работа за посебните категории работници во најголемиот свој дел се темели токму на заштита од несреќи при работа и професионални болести за конкретните категории работници.

Во одредени правни системи како што е францускиот несреќата при работа и професионалната болест се уредни и преставуваат посебени професионални ризици[20]. Тоа не значи дека не се осигурани ризици преку Законот за социјална сигурност на Франција од 1999 година, туку напротив.Тоа е сторено со членот 411 став 1. Всушност станува збор за тоа дека несреќата при работа и професионалната болест преставуваат интегрален дел од содржината на заштитата на здравјето и безбедноста при работа изразено преку заштитата на професионалните ризици. Во однос на социјалните бенефити тие остануваат социјални ризици. На тој начин Тоа најповеќе се одразува во однос на репарацијата, односно начинот на надоместување на штетата која е граѓанска и во однос на принципот на вина на жртвата. Не е битно дали оштетениот има вина или не, целата одговорност за надоместување е на работодавачот[20]. Францускиот систем несреќата при работа и професионалната болест од аспект на компензации од нивно настанување повеќе се доближува до англискиот систем на индивидуални (цивилни) шеми за исплата, отколку до јавните шеми кои се базираат на солидарност. Секако кај францускиот систем не станува збор за типичен преставник на англо-саксонскиот концепт.

Добри страни на овој систем е тоа што несреќата при работа и професионалната болест е основата на системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа и преставува посебен дел од работниот концепт. Исто така во францускиот систем постои посебени табеларни шеми кои ги предвидуваат и препо-

[20] J.-P. Chauchard, op.cit., str.394.
[20] P. Morvan,op.cit., str. 79, 82.

знаваат несреќите при работа и професионалните болести[20]. На тој начин побрзо и полесно може да се преземат мерки на заштита, како и да се остварат правата по основ на социјални бенефити.

Секој правен систем определува и дефинира што преставува несреќа при работа и професионална болест без разлика на начинот на кој социјалниот систем е уреден. Можеме да кажеме дека несреќата при работа е настан кој без оглед на причината се случува на работата и за време на работата на кој било што е вработен или работи без оглед на струката или каде е вработен на еден или повеќе работници, или на менаџментот на компанијата[21].

Професионалната болест преставува болест која се јавува кога работните услови се такви што довесуваат до оштетување на здравјето на работникот[21]. Професионалната болест подразбира случување на настани на кои не може да им се одреди потеклото и времето и не може да се идентификуваат како факти[21]. Тие најчесто траат подолго и константно, или повремено и преку евулутивност на нивното постоење го оштетуваат здравјето[21]. Кај професионалната болест не станува збор за траума на работа или пак директна инхалација со токсични продукти како кај несреќата при работа[21]. Овде станува збор за скриен ризик кој може да се манифестира на здравјето подоцна, понекогаш и по прекинување на работниот однос[21]. Отука кај професионалните болести имаме и посебен режим на заштита кој опфаќа пред се превенција од една страна и постоење на листи на професионални болести од друга страна.

Од аспект на заштитата на здравјето и безбедноста на работниците, како воопшто, така и кај заштитата ratione personae особено битно е правниот систем да има предвидено рамка во која несреќите при работа и професионалните болести ќе бидат содржински уредни, односно препознаени и определени видовите на нивната појавност. Кај несреќите при работа треба да се преземат сите мерки за нивно не настанување, додека пак кај професионалните болести најнапред треба истите да се препознаат, па потоа да се преземат мерки за превенција и заштита. Следно прашање во овој контекст е осигурувањето на социјалните ризици, кои можат да бидат во права или пак во пари[21]. Бенефитите во пари може да бидат како фиксен паричен износ (паушална исплата), или како предходно заработен приход[21]. Кај францускиот систем, на пример, овие исплати се

---

[20] Овде станува збор за француска доктрина за определување на поимот несреќа при работа. Види: J.-P. Chauchard, str. 362; P. Morvan, str. 63.

[21] D. Pieters, op.cit., str. 33.

[21] P. Morvan,op.cit., str.63.

[21] ibidem.

[21] Ibid.

[21] D. Piters, op.cit., str. 33; J.-P. Chauchard, op.cit., str. 390-391; P. Morvan, op.cit., str. 63; За ова повеќе може да се види кај: Neville Harris, „Social Security Law in Context", Oxford university press, New York, 2000, str. 477-481.

[21] D. Piters, op.cit., str. 41.

[21] Ibidem.

[21] J.-P. Chauchard, op.cit., str. 394-406; P. Morvan, op.cit., str. 79-103.

дел од посебен режим и постапка[21], додека пак кај земјите од Југоисточна Европа станува збор за права од социјалниот систем на земјата.

5.1. Прашањето на инвалидноста

Веќе преходно говоревме за лицата со инвалидитет. Сепак поимот на инвалдиност се поврзува со повеќе правни институти кои меѓусебно се разликуваат. Така покрај лицата со инвалидитет треба да разликуваме трудови инвалиди (инвалиди рада), а од друга страна пак содржината на поимот инвалидност.

Инвалидноста е поим пред се од социјалното право. При инвалидност лицето неможе или само делумно може да работи. Таа е поврзано со неможноста за работење. Бидејќи лицето не може да работи, или пак само делумно е работоспособно, инвалидноста предизвикува користење на социјални права. Но, таа не е социјален ризик[21]. Социјелне ризик е настанот кој што ја причинува, а тоа е болест, несреќа при работа или професионална болест. Овие осигурани ризици се однесуваат за работата или во врска со работата и само така е можно зради настанување на инвалидноста да се остварат права по основ на инвалидското осигурување. Ако инвалидноста постои кај лице кое е невработено, така е родено, или пак не е поврзана со работата, во тој случај не станува збор за осигуран ризик и не се користат права по основ на осигуран ризик. Овие лица се лица со инвалидитет, додека доколку инвалидноста настане кај вработено лице, тогаш станува збор за инвалид на трудот.

Во секој случај и кај лицата со инвалидитет и кај инвалидите на трудот постои делумна или целосна неспособност за работа. Тоа е заедничката карактеристика. Сепак постојат и разлики. Така кај лицата со инвалидитет не може да дојде до користење на права од социјалните шеми на осигурување додека тие не се вработат. Може да користат други права по однос на социјална заштита. Тие пред се уживаат заштита од трудовото законодавство при вработувањето (најчесто преку посебни закони), како и поширока општествена заштита која би значела нивна поголема инклузија во општеството. Лицата со инвалидитет може да станат инвалиди на трудот доколку настане болест или повреда при работа. Тоа може да резултира со зголемување на инвалидноста или пак не. Во првиот случај тие стануваат инвалиди на трудот. Доколку болеста или повредата не оставата трајни полседици тогаш тие го задржуваат статусот лица со иналидност кои работат.

Инвалидите на трудот се оние лица кај кои инвалидноста во целост или пак зголемувањето на најзинот степен е резултат на работата или во врска со рабо-

---

[21] В. Мрјачков, оп.цит., стр. 300; Во врска со прашањето за инвалидноста, кај одедени кругови во македонската наука се смета дека таа е социјален ризик, види: Т. Беличенец, Г. Старова, оп.цит., стр. 400.

[21] Catherin Barnard, op.cit., str. 488; Т. Беличанец, Г. Старова, оп.цит., стр. 433-343; В. Брајич, оп.цит., стр. 616; В. Мрјачков, оп.цит., стр. 150-151.

тата. Станува збор за несреќа при работа или пак за професионална болест. Инвалидите на трудот имаат посебен корпус на права. Тие најчесто се во насока на задржување на работното место изразено преку професионална рахабилитација, или пак вработување на друго место изразено преку преквалификација и доквалификација. Последните две се користат и за задржување на работата кај ист работодавец, но друго работно место. Доколку инвалидот на трудот остане без работа што е можно во некои правни системи како македонскиот и српскиот, тогаш веќе не е битно од што настанала инвалидноста и тоа лице ги ужива правата на лицата со инвалидитет, но само ако е се уште работо-способно. Значи поимот лице со инвалидитет е поширок поим од инвалид на трудот. Инвалидот на трудот ги опфаќа само оние лица кај кои инвалидноста настанала при работа и се уште работат. Во случај инвалидот на трудот да не е способен за работа тогаш тој оставрува право по основ на социјалното осигурување и тоа најчесто е инвалидска пензија.

Самиот поим инвалидност како дел од социјалното осигурување се однесува на осигуреникот, односно лицето кое е во работен однос и плаќа придонеси врз основа на социјалното осигурување. Од сето досега изложено инвалидноста може да ја дефинираме и како: состојба која поради трајни промени во здравствената состојба на осигуреникот настанати заради повреда при работа, или професионална болест на работното место или во врска работата, или пак болест и кои не можат да се остранат при што доаѓа до намалување или губење на способноста за работа.

6. Работен стаж, осигурителен стаж и заштитата на здравјето и безбедноста при работа

Кога говориме за аспектите на превенција на заштитата на здравјето и безбедноста при работа се прашуваме дали работниот век би можел да одигра одредена улога во таа насока?

Трудот како дел од човекот е поврзан и условен со работнио век. Ќе видиме дека тој се манифестрира од одредена возраст и заради процесот на стареење се губи по одредена возраст на човекот. Со други зборови човекот не е за време на целиот свој живот работоспособен. Секако, додека работи работникот, тој е изложен на одредени ризици на работното место. Недвосмислено, доколку лицето не работи тогаш тие ризици не би ни постоеле, или не би се манифестирале на таков начин. Отука работниот стаж, односно работниот век би можеле да го поставиме низ призмата на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Со други зборови би можеле да кажеме дека колку пократко време работникот оди на работа толку помалку е изложен на ризиците од работата и при работата. Според тоа должината на времето поминато на работа (работниот стаж) би можело да одигра улога во заштитата на здравјето и безбедноста при работа во превентивна смисла. Но, дали е тоа потребно и дали е прифатливо?

Одговорот на двете прашања е потврден. Всушност во многу правни системи постои социјален систем кој што овозможува користење на права кои произлегуваат од работен стаж со зголемено времетраење. Најчесто тоа е правото на пензија, но можни се и други социјални бенефити.

Од предходното произлегува дека работниот стаж и социјалниот систем се меѓусебно поврзани. Дотолку повеќе што во социјалниот систем говориме за осигуран стаж на осигурениците и осигурените лица како круг на заштитени лица[22]. Работниот стаж и стажот на осигурување се поврзани и вемно условени[22], но тие не се синоними. Напротив. Тие можат да постојат кај едно и исто лице. А во редица на случаи едно и исто лице е едновремено носител на работниот и осигурителниот стаж[22].

6.1. Работен стаж и стаж на осигурување

Работниот стаж е времето кое работникот го поминал во законски регулиран работен однос, односно времето за кое работел. Работниот стаж подразбира секогаш законска регулација, односно работен однос кој е признат и регулиран од државата. Најчество според национбалните, но и меѓунаордните стамдарди овој стаж започнува да тече најрано од 15 годишна возраст на лицето доколку се вработи. Завршува со наполнување на одрдена возраст која може да биде различна од земја до земја, како и во однос на мажи и жени.

Стажот на осигурување е времето во кое осигурениците ги извршувале задолженијата по однос на трудовата дејност и за кое време имале должност и уплаќале осигурителни придонеси (давања)[22]. Тој стаж може временски да се поклопува со работниот стаж, односно со работното врме, но може да биде и надвор од работното време како на пример при стручно оспособување, при чување на дете, навршување на одреден возраст. Во секој случај осигурителниот стаж е основ за добивање на одредни социјални права поврзани со одреден социјален ризик[22]. Во неговата суштина се потпира на протек на одредено време и на внесени или должени осигурителни придонеси[22].

Во рамките на осигураниот стаж можеме да говориме за повеќе видови од аспект на сметањето на времето. Стажот на осигурување се дели на стаж со ефективно траење и стаж со зголемено траење[22]. И кај двата стажа на осигуру-

---

[22] Александар Петровиќ, „Стаж осигурања који се рачуна са увечаним трајањем", Радно и социјално право, бр. 1-3, Београд, 2002, стр. 80; В. Мрјачков, оп.цит., стр. 152.

[22] В. Мрјачков, ибидем.

[22] ибид, стр. 150.

[22] Б. Шундериќ, оп.цит., стр. 138.

[22] В. Мрјачков, оп.цит., стр.151.

[22] Т. Беличанец, Г. Старова, оп. цит., стр. 434; В. Брајич, оп.цит., стр. 617, 619; П.Јовановиќ, оп.цит., стр. 476, 478.

[22] Повеќе кај: [22] Catherin Barnard, op. cit., str. 467-468.

[22] В. Мрјачков, оп.цит. стр. 289; А. Петровиќ, оп.цит., стр. 88.

вање заедничко е тоа што за да се остваруваат права лицата треба да работат, односно да се во работен однос. различно е сметањето на времето. Постојат и можности како што напоменавме и предходно кога лицето не е во работен однос а остварува права по основ на осигуран стаж. Типичен пример за тоа е жената кога заради чување на дете се смета дека е во осигуран стаж. Такви примери среќаваме во Србија и Бугарија, додека пак европските искуства говорат дека се можни одредени права за родителите кои се грижат за децата[22].

Поимот на осигуран стаж кој овозможува користење на права пред се од пензиското и инвалидското осигурување подразбира класификација и признавање на стажот како осигуран. Признавањето е според националните законодавства, но овде посотјат одредени исклучоци кои се темелат на правната фикција дека и покрај тоа што нема типичен стаж на осигурување се смета дека тој постои. Тоа се случаи кога се сака да се внесе поголема справедливост и правичност во системот. Како исклчоци се сметаа платените и неплатените отсуства за нега на дете, платените и неплатени отсуства за време на неработоспособност, за раѓање и мајчинство, невработеност, т.н. принуден одмор, не работење во случакј на виша сила, или пак понекогаш доколку работниците штрајкуваат и други случаи. Во зависност од потребите во змејите се прифаќа поголем или помал обем на исклучоци во стажот на осигурување.

Во случајот на работниот стаж и стажот на осигурување во социјалниот систем клучен фактор е времето, или попрецизно протекот и мерењето на времето. Кај стажот кој што се смета за зголемено времетраење времето се мери поинаку од општо приватениот астономски начин на мерење. Имено времето кај тој стаж „повеќе вреди". Најчесто по протек на одредено време се смета дека поминало подолго време. Зашто е тоа потребно?

Одговорот можеме единствено да го бараме во тоа што определени работи бараат зголемен напор и штетно влијаат на здравјето и безбедноста на работниците па според тоа потребно е поинакво сметање на работното време, а со тоа и на стажот на осигурување. Но, овде се појавуваат голем број на контраверзи и конфликти, спротиставени гледишта и дилеми.

6.2. Стаж со зголемено времетраење како инструмент за заштита на здравјето и безбедноста при работа

Стажот со зголемено времетраење по правило се врзува за одредени професии, а не за работни места[22]. Тој преставува посебен вид на стаж на осигурување кој се признава на одредени категории работници, и тоа во траење подолго отколку што тие се навистина на работа[22]. По правило со овој стаж кој во себе има елементи на правна фикција, а според некои и дискриминација, се сака да се постигне еднаквост во системот на пензиското и инвалидското осигурување[23].

[22] А. Петровиќ, оп.цит., стр. 81.

Тој се однесува на правото на старосна пензија. Со него се овозможува побрзо пензионирање на работникот.

Земајќи во предвид дека овој стаж се однеува на професии кои имаат зголемен ризик при работа како што се пример рударите, маталците, балерини, пилотите, одредени воени и полициски единици и сл. карактеристично за овие професии, а во некои системи и работни места е тоа што се смета дека тие се особено тешки работи, односно работи кој можат да се вршат до одредена возраст. Од друга страна бидејќи се работи со зголемен ризик постои можност за инвалидност и професионални болести што делува дестимулирачки за вработување. Отука се смета дека стажот со зголемено времетрање е еден вид и на поттрек и мотив лицата да се вработуваат и на овие работни места.

Стажот со зголемено времетраење е познат и како бенифициран стаж. Дали е тоа навистина така? Би можеле да кажеме дека овој стаж има негативен призвук како бенифициран стаж само ако се врзува за одредни работни места што понатаму отвара можности за злоупотреби. Но, сметаме дека т.н. бенифициран стаж е и тоа колку потребен посебно од аспект на заштита на здравјето и безбедноста при работа. тој има пред се превентивна улога во смисла на побрзо остварување на социјални права, пред се старосна пензија, наспроти продолжувањето на работењето. На тој начин се заштитува здравјето на работникот со тоа што тој повеќе не работи и не еизложен на ризик при работата.

Стажот за осигурување со зголемено времетраење по правило се однеува на сите кои работат во одреден професија, или работно место и отука треба да го гледаме како дел од општиот систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Овој вид на стаж не треба да се гледа како привилегија туку како дополнителна заштита, иако во праксата заради недореченост и злоупотреби тој често се гледа како бенефиција[23]. Тој е замислен како правичен надомест на оние работници кои кои работат на посебно тешки за здраје работи, па според тоа тие мора да вложуваат повеќе сила и здравје од останатие работници за да постигмат ист учинок[23]. Според тоа овој стаж на осигурување не е ниту бенифиција, ниту погодност[23]. Вака поставен овој институт треба да обезбеди, или пак да помегне во остварувањето на работни услови кои обезбедуваат здравје и долг и здрав живот.

Меѓутоа од аспект на заштита на посебни категории вработени можни се одредени контраверзи. Бидејќи кога говориме за стаж на осигурување во голем број на земји не се предвидува ист работен стаж за пензионирање за мажи и жени. Според едни ова преставува директна дискриминација, додека според

---

[23] П. Јовановиќ, оп.цит., стр. 478.

[23] Во регионот на Југоисточна Европа овој вид на стаж честопати се злоупотребуваше и предизвукиваше голем број на проблеми па и затоа се гледа на него како привилегија. Таков е примерот во Србија, додека во Македонија заради големиот број на злоупотреби денес воопшто и не постои како правен институт и можност за пензиионирање.

[23] А. Петровиќ, оп.цит., стр. 86.

други не. Од аспект на заштита на здравјето и безбедноста при работа нема ништо спорно жените порано да се пензионираат од мажите како дел од уживањето на поголеми права. Но, во рамките на Европската Унија со Директивата за еднаков третман 76/207 ЕЕЗ[23] Судот зазеде став дека годините за пензионирање меѓу мажите и жените треба да се еднакви[23]. Се смета дека возраста за пензионирање, односно пресметување на стажот на осигурување може да биде дискриминаторски за мажите. Но, тоа не е дискриминаторска отстапка според Директивата 79/7 ЕЕЗ[23] која предвидува отстапка во однос на годините за пензионирање[23].

Стажот на осигурување дедека жената е на породилно и родителско отсуство се смета како да е на работа и тој се пресметува. Можно е пресметување и посебен стаж доколку жената чува дете (на пример 3-то дете) и не работи. Исто така и мажот ужива еднаков осигура стаж доколку се грижи и го чува детето како дел од родителското отсуство.

Малолетниците не уживаат осигуран стаж со зголемено врметраење што сметаме дека во принцип е погрешно. Иако овој стаж се однеусува пред се на одредени професии и на сите вработени во професијата сметаме дека во однос на посебните категории вработени може да се најде негова употреба. Така ако сакаме дополнително и ефикасно да го заштитиме малолетникот кој мора да работи без да има навршено 18 години потребно е годините до наполнување на полнолетсвото да се сметаат како работа со стаж на осигурување со зголемоно траење. Тоа би го заокружило системот и би внело дополнително чуство на правичност.

Во однос на стажот со зголемено времетраење можни се и други противречности. Тие се јавуваат кога треба да се оствари правото на пензија кога се вкрстуваат интересите на осигурителните друштва, осигурените и осигурителите. Осигурените се стремат што побрзо да остварат право на пензија, а тоа значи да работат со зголемен стаж на осигурување, односно при повисока категорија на труд. Додека пак осигурителите и осигурителните друштва имаат интерес такви лица да има што помалку, а што повеќе осигурениции подолго да работат пред да го добијат правото на пензија. Основниот и значаен социјален проблем овде се влошените услови и ризиците при работа, а не примамливото по рано пензионирање[23]. Не смее позади плаштот на работниот стаж да се затскриваат тешките и опсни услови на работа кои што оштетуваат и скратуваат животот на луѓето.

---

[23] ибидем.

[23] [1976] OJ L167/29

[23] Тоа особено беше решено преку случајот Marshall (No.1), Случај 152/84 (1986) ECR 723; повеќе кај: Catherin Barnard, op.cit., str. 512.

[23] [1979] OJ L6/24.

[23] Catherin Barnard, op. cit., str. 511-513.

Се на се треба да се каже дека осигураниот стаж со зголемено врметраење пресваува недвосмислено добра алатка за заштита на здравјето и безбедноста при работа. тој делува превентивно, но и повеќе од тоа, внесува еднаквост и справедливост во системот на социјално осигурување. На тој начин заштитата на здравјето и безбедноста при работа добиваат на ефикасност и економичност што во крајна линија значи и правна инструментализација на трудово правен институт како што е заштитата на здравјето и безбедноста при работа преку социјалниот систем и социјалните бенефити. Но, суштината на стажот на осигурување со зголемено траење што впрочем е на линија и на неговата причина на постоење е токму заштитата на здравјето на работниците кои што работат во особено тешки и опасни работни услови, а не како поскоро да се дојде до пензија како социјален бенефит.

7. Превентивната улога на медицината на трудот

Превнцијата улога на заштитата на здравјето и безбедноста при работа можеме да ја разгледуваме и низ призмата на службите за медицина на трудот. Тоа се посебни служби кои имаат улога за обезбедување на заштита при работа изразено пред се преку давање совети на работодавачите, работниците и нивните преставници[23]. Според тоа станува збор за служба која во својата основа има превентивна функција[24] која исто така треба да обезбеди адекватна примена на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Во меѓународните акти се предвидува дека превентивната функција треба да биде пред се првенствена или претежна[24]. Од друга страна службата за медицина на трудот може да врши и куративна функција, но не како основна[24]. Во некои правни системи како што е францускиот службите за медицина на трудот имаат и контролна функција при спроведувањето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа[24] што најчесто е задача на инспекцијата на трудот, но и улога на алармирање во случај на непосредна и сериозна опасност за здравјето и безбедноста на работниците[24].

Најчесто службите за медицина на трудот се формираат како внатрешни служби во претпријатието или пак како меѓу-компаниски служби, што пред се зависи од бројот на вработени во компанијата. Службите за медицина на трудот

---

[23] В. Мрјачков, оп.цит., стр. 288.

[23] Станува збор за определување на поимот на служба на медицина на трудот со Конвенцијата 161 и Препораките 112 и 171 при Меѓународната организација на трудот. За овие меѓународни акти и нивната улога во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа повеќе ќе се задржиме во глава прва на вториот дел на трудот.

[24] Jean-Emmaniel Ray, „Droit du Travail" 8-ed., Laisons, Paris, 1999, str. 116.

[24] Конвенцијата 161 превдидува дека превентивната функција е „првенствена", додека пак Препораката 171 предвидува дека превентивната функција е „претежна" функција.

[24] Borivoje M. Sunderic, „Pravo Medjunarodne Organizacije Rada", Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2001, str. 377.

[24] J.E. Ray, op.cit., str. 115-116.

[24] A. Supiot, op.cit., str. 119.

може да бидат организирани во самата компанија, односно непосредно кај самите работни места, или пак во нивна близина.

Овие служби без разлика каде и како се организирани битно е да имаат статус кој ќе гарантира одредена независност. Самостојното делување треба пред се да биде изразено наспроти работодавачот. На тој начин се обезбедуваат точни, веродостојни и навремени информации и може да се преземат соодветни чекори во насока на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Со други зборови осигурувањето на независниот статус на службата за медецина на трудот овозможува извршување на нејзината основна превентивна функција. Овие служби не се назначени од страна на работодавачот, иако можат да бидат сместени во просториите на работодавачот, односно во неговата компанија. Работодавачот соработува со нив и има непосредна комуникација, но нема надлежности да се меша во работата на службата. Лицата кои што работат во службата на медицина на трудот се професионалци од областа на медицината, но и од други струки и со својата струшност гарантираат за професионално извршување на многу битните функции на службата. Со тоа службите на медицина на трудот треба да бидат мултидисциплинарни.

Основна функција на службата на медицина на трудот е да ја следи здравствената состојба на работниците како и нивната способност за вршење на работата, а пред се при самото вработување. Тоа се прави со редовни прегледи (кои што најчесто се еднаш годишно) или пак со почести прегледи за посебни групи на работници како што се малолетниците и младите работници, инвалидите и слично. Исто така се извршуваат и посебни прегледи на работници ако работат на посебни ризични работни места или работи[24]. Службата за медицина на трудот на овој начин има прилично посебна мисија каде ја констатира работната способност, односно неспособност на работникот, но може да стави пречка при самото вработување на лицето. Оваа значајна улога особено ја среќаваме во францускиот правен систем.

Покрај оваа улога, службата за медицина на трудот многу често посветува дел од своите активности во давање на техничка помош на претпијатието во насока на советување за прашања од областа на заштитата и безбедноста при работа[24].

Службата на медицина на трудот е рамноправен партнер со работодавачите и со работниците и нивните преставници. Тој однос подразбира и континуирано меѓусебно да се разменуваат информации за природата на работата на работните места, за ризик факторите кои што постојат, но исто така и за бројноста на заболувањата меѓу работниците и нивното отсуство од работа заради користење на здравствено боледување.

[24] J.E. Ray, op.cit., str. 116.
[24] Ibidem.
[24] B. M. Sunderic, op.cit., str. 377.

Меѓу другото основната намена на службите за медицина на трудот е воспоставување и одржување на највисок степен на физичка и духовна благосостојба на работниците[24]. За таа цел самата функција на делување на службата треба да биде прилагодена на професионалните ризици на секое претпријатие конкретно, земајќи ги посебностите и спецификите во зависност од природата на работата, условите и ризиците за секое претпријатие и пооделно работно место.

Според меѓународните акти (Конвенцијата 161) функцијата на овие служби се протега дури дотаму да тие имаат надлежности во организирање на прва помош и итни интервенции, ги анализираат повредите при работа и професионалните болести, па и да учествуваат во изработката на програмите и стратегиите за заштита на здравјето и безбедноста при работа на ниво на претпријатието.

Кај земјите од поранешна Југославија службата за медицина на трудот постоеше. Таа беше организирана на ниво на претпријатието (би можеле да кажеме дека тоа во денешна смисла би било кај работодавачот) и како таква функционираше како професионално посебно издвоена служба во претпријатието[24]. Беше уредена со законски одредби меѓу кои и со Законот за здружен труд, законите за работни односи и законите за заштита при работа. Но оваа материја посебно беше уредена и со самуправни општи акти и прописи, интензивно во 70-те и 80-те години на минатиот век[24]. Посебен законски пропис за службите на медицина на трудот не постеше во тој период како што не постои ниту денес. Оваа проблематика е акцептирана преку други прописи, и како што може да се види во минатото со самоуправни акти, а денес тоа е најчесто со законот за безбедност и здравје на работа (во Србија, Македонија, Хрватска), или пак со законот за труд (во Бугарија). Во одредени случаи самата функционална надлежност се уредува со законите за здравствена заштита (во Република Српска) што е и логично со одгед на активностите кои што ги презема службата за медицина на трудот.

Во социјалистичкиот период постои одредена карактеристика во начинот на функционирање на службата за медицина на трудот во однос на одрдени денешни репенија како што се случаите во Србија и Македонија. Имено, мисијата, односно делокругот на делување и надлежностите повеќе или помалку се исти како во минатото, така и денес. Основна разлика е во тоа што службата на медицина на трудот во минатоот беше организирана по правило кај работодавачот. Денес во посочените правни системи ова не е случај.

Организирањето на службата на медицина на трудот кај работодавачот, односно во рамките на самото претпријатие има голем број на погодности и придобивки пред се за работниците, но и за работодавачите. За работниците се обезбедува непосредна идентификација и проценка на ризиците од стетност на самото работно место, подобро и полесно надгледување на факторите кои се

[24] Види кај: B. Nadvornik, str. 55.
[24] Види кај: Vlajko Brajic, „Radno pravo", Savremena Administracija, Beograd, 1983, str. 171.
[25] Види: глава прва, втор дел, точка 5 на трудот.

штетни и можат да го загрозат здравјето на работниците, непосредно советување на работниците и работодавачот, непосредно и решиси секојдневно пратење на здравјето на работниците, непосредна размена на информации, учество во мерките на професионална рехабилитација, давање на итна медицинска помош и т.н. Од друга страна состојбата која денес ја среќаваме во однос на организацијата и функционирањето на службите за медицина на трудот е прилично различна од таа во социјалистичкиот период, а би рекле и во однос на актите на МОТ.

Имено, во Србија и во Македонија службите за медицина на трудот денес не се организирани во претпријатијата, односно кај работодавачот. Тие преставуваат посебни издвоени служби кои што функционираат во рамките на здравствениот систем на земјата. Така, работодавачот најчесто, како што тоа е случа- јот во Србија и Македонија, има обврска да врши задолжителни редовни едногодишни прегледи на вработените. Прегледите се извршуваат на тој начин што работодавачот одлучува што е потребно да се прегледа кај работниците и одбраниот преглед го наложува на самата служба. На овој начин всушност не станува збор за вистински извршување на задачата на службата за медицина на трудот која што во основа би требало да ја има превенцијата и превентивното делување во насока на заштита на здравјето и безбедноста при работа на работниците. Во овој случај станува збор за редовни здравствени контроли кои што можат да во одреден степен да превенираат, но не на тој начин и обем како што тоа го предвидуваат актите на Меѓународната организација на трудот, односно Конвенцијата 161. Всушност со ваквиот начин на организација на службата на медицина на трудот се губи суштинската смисла на нејзиното постоење и не се остваруваат вистински големиот број предвидени функции кои што би требало да ги извршува оваа служба. На овој начин целокупниот систем се сведува на прифаќање на најповолната, односно најевтината здравствена понуда од одредена здравствена организација, односно служба на медицина на труд од страна на работодавачот, односно се оди кон тоа како работодавачот за најмали трошоци да добие одреден пакет на прегледи. Овие прегледи најчесто се базични. Ови прегледи досега покажаа дека не можат да откријат посериозни заболувања од типот на професионални заболувања токму зарадди нивната општост.

Сметаме дека ваквиот начин на организација на службата на медицина на трудот во Македонија, а и во Србија, во најскора иднина треба да се смени и да се реорганизира во насока на функционирање како што беше во предходниот, социјалистички период, каде што оваа служба имаше многу поголема улога во перманентното следење и делување во насока на подобрување на здравјето на работниците. Не постоењето на служба на медицина на трудот во самото работно место ги ограничува можностите за ефективна заштита на работниците, за стручна помош на работодавачот од страна на службата, како и за континуирано следење на состојбите во областа на здравјето и безбедноста на работниците. На овој начин сакајки да се воспостави еден систем каде што претставникот

за заштита на здравје и безбедност на работа би имал одредена улога, а службата за медицина на трудот, односно здравствената организација со едногодишните прегледи би го дополнила т.н. медицински дел од заштитата, во пракса не е ефективен и не дава одреден бенефит кој што треба да се добие со службата за медицина на труд, пред се во однос на превенцијата.

Токму заради сето ова сметаме дека во иднина треба да се измени постоечкиот систем во овие земји и медицината на трудот да го добие местото во системот на превенцијата на здравјето и безбедноста при работа кое и га даваат меѓународните акти. Дотолку повеќе што Конвенцвијата 161 ја имаат ратификувано и Македонија и Србија[25].

[25] Постојат и други регионални меѓународни организации како што се: Организација на централно-американските држави (анг. ODECA), Организација на американските држави (анг. OAS), Организација на африканското единство (анг. OAU), Арапската организација на трудот (анг. AOL).

[25] Од 10 декември 1949 година, ООН.

ВТОР ДЕЛ

Меѓународно уредување на заштитата при работа

Глава I

Меѓународна заштита на здравјето и безбедноста при работа ratione materia

1. Основна идеја

Меѓународниот концепт на заштита на здравјето и безбедноста при работа преставува уникатен систем на правни норми единствен по својата природа во правото каде една национална правна гранка добива меѓународно нормативно признание. Иако меѓународни норми постојат и по однос на други правни прашања и институти, во трудовото право станува збор за организиран систем меѓународно прифатен и признат кој што пред се создава т.н. меѓународен кодекс на трудот.

Овој меѓународен систем на норми започнува токму од идејата за заштита нна здравјето и безбедноста при работа. Неговиот почеток е инспириран од идејата за заштита на точно определени категории вработени, но подоцна идејата созрева и се прелева за сите категории работници и станува меѓународна заштита ratione meteria. Општата заштита на здравјето и безбедноста при работа или заштитата ratione materia преставува нераздвоен дел од целокупниот систем на заштита на здравјето и безбедноста на работниците при работа. Меѓународниот концепт на општата заштита ги опфаќа најчесто сите вработени и сите стопански гранки. Меѓународниот систем на норми се создава преку нормативната дејност на Обединетите нации, Меѓународната организација на трудот, а во Европа преку актите на Советот на Европа и европското комунитарно право[25].

Денес меѓународната рамка за заштита на здравјето и безбедноста при работа која се однесува на сите вработени преставува нераздвоен дел на секој национелен концепт. Оваа заштита прерасна од право за кои се бореа работниците во право без кои не се може (sine quo non услов). Општата заштитата на здравјето и безбедноста при работа на меѓународен план преставува организирана целина на норми која за да вистински ја сватиме мораме да ја разгледуваме во корелација со посебната заштита која се однеува на одредени работни места и

[25] Од 16 декември 1966 година, ООН; Сл. Весник на СФРЈ, бр. 07/71.

со посебната заштита која се однесува на определени лица (ratione personae) и обратно. Впрочем последното е свера на наше подлабоко интересирање за кое ќе се задржиме повеќе во следната глава.

Но, зошто тоа се случи и зошто е потребно постоењето на меѓународното трудово законодавство?

2. Нормативна активност на ООН

Нормите кои ги носи Организацијата на Обединетите Нации (ООН) во своите акти, а кои се однесуваат на заштитата при работа, би можеле условно да кажеме дека се содржани во два посебни правни и организациони системи. Тоа всушност значи дека при ООН имаме норми, сепак во помал број, кои се содржани во актите кои ги носи генералното собрание на оваа институција, и акти кои ги носи специјализираната организација при обединетите нации за прашања од трудот, работните односи и социјалното осигурување позната како Меѓународна организација на трудот (МОТ) со седиште во Женева. Всушност Меѓународната организација на трудот е носител на нормативната активност од областа на трудот, а со тоа и за заштитата при работа на меѓународен план, како и во рамките на Обединетите Нации.

Сепак и во актите кои ги носи ООН може да се сретнат норми кои директно или индиректно се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Овие норми генерално ја предвидуваат заштитата при работа за сите вработени како дел од социјалните и економските права на вработените и на граѓаните, но и за посебни категории вработени. Според тоа правото на заштита при работа е издигнато како општо глобално и основно човеково право на вработените во светот.

Во Универзалната декларација за човекови права[25] нема особени одредби кои се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Сепак во членот 23 се вели дека секој има право на праведни и поволни услови за работа што посредно упатува на тоа дека поволните услови на работа се достигнуваат и преку системот на заштита при работа, особено за посебните категории вработени во рамки на заштитата ratione personae.

Во Меѓународниот пакт за економските, социјалните и културните права[25] во третиот дел се посветува повеќе место на правата кои произлегуваат од трудот и во врска со работата. Така во членот седум се укажува што всушност опфаќа правото на поволни услови при работа содржано во Универзалната декларација. Меѓу другото во ставот 1 алинеја в се предвидува хигиенско тех-

[25] За ова повеќе ќе стане збор во третиот дел од трудот кој се однесува на примената на заштитата при работа.

[25] Повеќе кај: A. Rovast, P. Durand, op.cit., str.53; Leon-Eli Trokle, „Međunarodno Socijalno Zakonodavstvo", Savez udruženja pravnika Jugoslavije, Beograd, str. 171-177; Боривоје М. Шундерич, „Право Меѓународне организације рада", оп.цит., стр. 58-59.

ничка заштита при работа. Оваа заштита се однесува на сите вработени и е дел од општата заштита при работа.

Во оваа прилика треба да напоменеме дека во членот 9 предвидено е правото на социјално обезбедување, вклучително и социјалното осигурување, кое право се користи како право кое извира од заштитата при работа и тоа во случај на нејзино не применување и повреда при работа. Исто така права од социјално осигурување користат и посебните категории вработени како посебни права од посебната заштита при работа[25].

Членот 11 точка 1 посредно упатува на посебната заштита при работа кога вели дека секое лица има право на подобрување на неговите животни услови. Отука при заштитата на здравјето и безбедноста при работа секако се влијае на подобрување и развојот на работните услови, а со тоа и на севкупните животни услови на работникот. Ова дотолку повеќе што работната средина во голем дел преставува и животна средина на работникот.

Исто така и членот 12 предвидува одредени права кои можеме да ги поврземе со заштитата при работа. Со него се признава правото на физичко и ментално здравје. Во голема мера здравјето на човекот се штити токму во рамките на работните активности и во текот на работниот век. Според тоа физичкото и менталното здравје мора да биде заштитено пред се при работата и во рамките на работниот однос. Ова особено треба да се однесува за посебните категории вработени кои преставуваат посебно ранливи групи токму по однос на нивното здравје. Во алинеата б, во точката 2 на истиот член се предвидува посебна мерка за остварување на заштитата на здравјето која опфаќа „подобрување на сите видови хигиена на средината и на индустриската хигиена„. Со ова недвосмислено се упатува на потребата од предвидување на посебни хигиенски услови во индустријата, а со цел заштита на вработените.

Може да се каже дека во рамките на самата Организација на Обединети Нации се посветува соодветно внимание и на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за сите вработени. Тоа е очекувано со оглед на нивната положба денес во светот, а со тоа и подложност на дискриминации и злоупотреби. Секако нормите кои се носат од страна на Обединетите Нации се норми кои се општи и кои упатуваат на подетално регулирање од страна на националните законодавства. Нивна димензионалност се огледа во општата грижа и интерес на ООН за заштитата на граѓаните и вработените, како дел од човековите права воопшто. Обединетите нации всушност предвидуваат права кои се издигнати на ниво на меѓународни стандарди и рамка за понатамошно развивање и исполнување со конкретна национална содржина. Тоа е очекувано од една ваква

---

[25] За структурата и поделбите на конвенциите и препораките на МОТ според различни критериуми види повеќе: Институт за политичке студије, „Зборник конвенција и препорука Међународне организације рада", Београд, 1996, стр. 15-16; Боривоје Шундерич, оп.цит., стр. 161 и понатаму; Гзиме Старова, „ Меѓународно трудово право и законодавство", Гурѓа, Скопје, 1999, стр. 147; Александар Петрович, „Међународни стандарди рада", Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009, стр.72-89.

организација дотолку повеќе што во нејзини рамки постои специјализирана организација која посебно ги уредува, нормира прашањата и институтите од работен однос, а тоа е, како што е претходно и споменато Меѓународната организација на трудот.

3. Општ нормативен систем на МОТ за заштита и безбедност при работа

Иако Меѓународната организација на трудот е дел од Организацијата на Обединетите Нации, сепак таа во многу нешта има свои обележја и специфики при што развива самостоен пат на раст и развој, а со тоа и посебен вид на нормативна дејност[25]. Оваа Организација како дел од ООН ги обединува земјите кои што се воедно и членки на самата светска организација. Нејзиното седиште се наоѓа на европска почва, во градот Женева, во Швајцарија. Меѓународната организација на трудот земјите членки ги обединува во идејата на трудот и неговото меѓународно регулирање. МОТ е единствена ваква меѓународна организација која ги уредува прашањата од трудово-правната област и социјалното право, а со тоа и институтот кој што е предмет на наша подлабока анализа, односно заштитата на здравјето и безбедноста при работа на вработените.

Може да се каже дека нормативната дејност на Меѓународната организација на трудот е исклучително плодна и содржинска. МОТ преку своите органи Меѓународната конференција на трудот, односно Меѓународен парламент на трудот носи пред се конвенции и препораки кои го чинат т.н. меѓународен кодекс на трудот. Исто така МОТ носи и резолуции кои имаат поинаква правна природа од препораките, а особено од конвенциите. Содржината на меѓународниот кодекс на трудот ги опфаќа сите институти од областа на трудово-правната материја, како и од социјално-правната материја. Меѓу другите МОТ посебно се задржува на некои области како што се основните права на работниците, во кои влегуваат и синдикалните права на вработените; еднаквоста меѓу половите; еднаквото наградување; понатаму, социјалната политика; прашањето на вработувањето и невработеноста; условите на работа, во кои влегуваат поголем број на индивидуални права како што се: одмор, работно време, плата и друго; регулирање на посебни категории вработени како што се работниците мигранти, морнарите, медицинскиот персонал; заштитата на здравјето и безбедноста при работа[25]. Покрај овие т.н. индивидуални права, МОТ ги уредува (нормира) и колективните права на работниците, односно колективното преговарање, склучувањето на колективните договори и правото на штрајк[25]. Исто така донесени се конвенции и препораки за инспекцискиот надзор, како и за заштитата и оствару-

[25] ибидем

[25] Меѓународната организација на трудот има повеќе органи, меѓу кои како главни органи се споменуваат три и тоа Општата (Меѓународна) конференција на трудот (во теоријата уште и се нарекува генерално собрание на трудот), Административниот совет и Меѓународното биро на трудот. Покрај овие клучни органи, во рамките на МОТ постојат и повеќе комисии, комитети, подкомитети, секции и департмани, како и Биро на правниот советник.

вањето на правата на вработените. Исто така се уредени и прашањата од областа на социјалното осигурување, пред се одредени прашања околу социјалната сигурност и осигурувањето на некои социјални ризици.

Кога говориме за нормативната дејност на МОТ во областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа мора да се напомене дека овој систем на норми (конвенции и препораки) е повеќе слоен и сложен бидејќи се состои од комплекс на норми кои се поделени како врз основа на субјектите на кои се однесуваат, така и во однос на материјата која што ја уредуваат. Покрај тоа постои и делумна дисперзираност на конвенции од оваа проблематика во различни делови на материјата која што се уредува. Така на пример среќаваме одредби во одредени конвенции за заштита на жената во делот за заштита на жените при работа, кај индивидуалните права, но и одредени конвенции кои што се во делот на социјалното осигурување, особено кога се штити жената-мајка (заштита на мајчинството) како што е заштитата според Конвенцијата 103.

Нормативната дејност на МОТ се огледа преку активностите кои што ги презема Општата конференција на трудот во однос на донесување пред се на конвенции и препораки. Меѓународната конференција на трудот како еден од органите на МОТ[25], носењето на актите, односно конвенциите и препораките ја има за основна функција. Конвенциите и препораките се носат во време на заседавањето на Меѓународната конференција на трудот (најмалку еднаш годишно), од страна на земјите членки. Притоа за да се донесе една конвенција, односно препорака[25] потребно е да гласаат најмалку две третини од присутните делегати на конференцијата[26]. Самата постапка на примена на конвенциите понатаму подразбира и ратификација на конвенциите од страна на националните законодавства, и дополнителна, во одредена смисла и посложена, процедура за вистинско заживување на самата конвенција во рамките на МОТ[26], а подоцна и кај националните законодавства. По донесувањето на една конвенција од страна на Општата конференција, истата треба да се ратификува од земјите членки (најмалку две) за да заживее во конкретно национално законодавство. Во Република Македонија според Уставот, во член 118 се предвидува дека ратификуваните меѓународни конвенции и договори се дел од внатрешниот поредок и не може да се менуваат со закон[26].

Како што веќе напомнавме Меѓународната организација на трудот во рамките на својата нормативна дејност големо внимание посветува на актите кои за содржина ја имаат проблематиката на заштитата при работа и безбедноста

---

[25] За да се донесе препорака не е потребно секогаш двотретинско мнозинство. Дотолку повеќе што во случај кога нема доволно гласови да се донесе една конвенција, генералниот директор при МБТ може да предложи истата да се преточи во препорака доколку има доволен број на гласови.

[26] www.htp/ilo.org; Г.Старова, „ Трудово право и работни односи", оп.цит., стр. 130; за ова повеќе види: Боривоје М Шундерич, оп.цит., стр. 95-101.

[26] Б. Шундерич, оп.цит., стр.95-156; А. Петрович, оп.цит., стр. 32-39.

[26] Според ова во Македонија е прифатен монистичкиот систем на ратификација и примена на меѓународните акти.

на здравјето. Исто така МОТ има донесено бројни конвенции и препораки кои се однесуваат токму на посебната заштита при работа во однос на посебните категории вработени (лица), но и за посебни работни места (работи). Во таа смисла можеме да кажеме дека интересот на оваа меѓународна организација, единствена од таков вид од областа на трудот во светот, е оправдан и очекуван со оглед на значењето кое што го има заштитата на здравјето и безбедноста при работа за вработените, работодавците, како и за самата држава и општество. Ова значење би рекле дека се зголемува пропорционално кога говориме за оваа проблематика на меѓународен план. И самата идеја за создавање на една ваква меѓународна организација се темелеше на премисата на заштитата на вработените при работа, пред се на меѓународен план, а подоцна и на национален план, со што би се изедначиле стандардите и би се воспоставила конкурентска рамнотежа помеѓу различните национални економски системи[26].

Улогата и значењето на МОТ на ова поле е огромно. Тоа пред се се огледа во неколку аспекти. Најпрво е создавање на еден систем на наднационално право од областа на трудот и социјалното осигурување. Иако нормите на МОТ се инкорпорираат во националните законодавства, сепак се гради т.н. меѓународен кодекс на трудот како посебен систем. Од друга страна токму со овој систем на норми се воспоставуваат нови и повисоки стандарди и се остваруваат нови хоризонти во однос на уредувањето на трудово-социјаните правни односи. Тука Меѓународната организација на трудот има водечка улога во светот. Исто така се врши и еден вид на унификација на правата и обврските од работниот однос и социјалното осигурување на глобално, планетарно ниво. Тоа влијае на правната, економската и социјалната рамнотежа и воедначеност на различните национални правни, економски и социјални системи. Во однос на двете последни особено, бидејќи се намалува нелојалната конкуренција глобално, а предизвикана од различното чинење на трудот и различните национални бенефиции во однос на конкурентноста.

Особено значајно е што со нормативната дејност на МОТ се негуваат и универзалните вредности на правда и правичност, а се цели кон остварување на похумани услови за работа и живот на вработените, но и на целокупната заедница воопшто. Со тоа директно се влијае на социјалниот мир, но во пошироки универзални рамки. Според тоа самата улога на Меѓународната организација на трудот е и во доменот на остварување на социјално-етичките принципи за работниците[26].

На крајот може да се каже дека од времето на создавањето на МОТ па до денес се изменија многу околности кои ги детерминираат причините и улогата зошто постои оваа меѓународна организација. Формирајќи се заради се поголе-

[26] За идеите за создавање на МОТ може повеќе да се види кај Б. Шундерич, оп.цит., стр. 16-43; A. Ravnic, op.cit., str. 575-579.

[26] За ова повеќе кај Едита Вајс, „Меџународна социјална политика први и други део„ Београд, 1982; за мотивите за формирање на МОТ и за поставките на повеќе автори во однос на ова прашање може повеќе да се види кај: Б.М. Шундерич, оп.цит., стр.16-25; Борислав Благоев, „Меџународна организација рада и њен допринос Меџународном праву", Ревија за меџународно право, бр. 1/1969.

мата индустријализација и воспоставувањето на капиталистичкиот начин на производство кој ги надминува националните рамки од почетокот на XX век, па до денешната премиса на се поголема заштита на работниците и хуманизација на трудот, МОТ започна да се создава како идеја и доктрина на поединци (како на работници, така и на капиталисти, интелектуалци, професори, државници и др.), па се до прераснување во глобална идеја и доктрина на модерниот свет, како на капиталот, така и на трудот и државата воопшто[26]. Сепак нејзината првична улога, идеја и лајт мотив на создавање преовладува до денес, а тоа е пред се поголема заштита на работниците на меѓународен план со што се унифицира и интернационализира таа заштита.

3.1. поделба на актите на МОТ- ratione materia и ratione personae

Во обемната нормативна активност на Меѓународната организација на трудот која изнесува 188 конвенции[26] (заклучно јули 2008 година) одреден дел припаѓа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на вработените. Всушност ако ја поставиме рамката пошироко би можеле да кажеме и дека севкупната нормативна активност на МОТ се сведува на заштита на вработените[26], но сепак овде станува збор за заштитни норми кои се однесуваат најдиректно и конкретно на заштитата на физичкиот и духовниот интегритет на вработените. Притоа во понатамошното излагање нема да ги опфатиме сите конвенции кои се однесуваат на општата заштитата на здравјето и безбедноста при работа (сите конвенции воопшто од оваа област), туку само оние кои за предмет на уредување се поврзани со посебните категории вработени (заштитата ratione personae) кои се впрочем и цел на нашето поблиско анализирање и интерес.

Во рамките на Меѓународната организација на трудот како што веќе и претходно напоменавме постои интерна класификација и поделба во области на регулирање согласно предметот на регулирање и содржината на конвенцијата, односно препораката. Всушност станува збор за вкупно 22 посебни делови кои опфаќаат различни предмети на трудово правната материја и ги регулираат[26]. Меѓутоа ваквата класификација не ја опфаќа како посебен дел заштитата на посебните категории вработени во смисла на нашиот предмет на регулирање. Тоа е и нормално бидејќи заштита на здравјето и безбедноста при работа е поделена во две поголеми целини. Така постои посебен дел за безбедноста при работа и

---

[26] Б. Шундерич, оп.цит., стр. 26.

[26] Преземено од: http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm

[26] Станува збор за дел од теоретските расправи кои сметаат дека всушност и севкупната историја на борбата за правата на работниците во крајна линија е и борба за заштита на работниците, односно заштита на нивните права воопшто. Па така и заштитата на здравјето и безбедноста, како и заштитата на правото на работно време или одмор имаат иста природа, односно станува збор за заштита на работникот, заштита на неговите права. За ова стана збор и предходно во однос на поставките на проф. Деспотович и проф. Балтич.

[26] За ова повеќе може да се види на http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm.

здравјето и втор поголем дел кој опфаќа повеќе поточки кои ги опфаќаат посебните категории на вработени. Во првиот дел се регулираат прашања кои имаат општ и рамковен карактер во однос на заштитата при работа и се однесуваат на сите вработени, додека пак во втората група влегуваат посебните категории на вработени. Станува збор за посебни делови (потточки) за заштита на мајчинството, елиминација на детскиот труд и заштита на децата и младите лица, дел за специфичните категории на вработени, како и потточки кои се однесуваат на платите, работното време, еднаквиот третман и еднаквите можности кои регулираат покрај другото и прашања од делот на заштитата на посебните категории вработени[26].

Според тоа може да се заклучи дека заштитата на здравјето и безбедноста при работа во рамките на МОТ е бивалентна и опфаќа норми кои се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на сите вработени, која заштита содржи општи прашања на регулација и ја дава базата на овој институт, и норми кои се однесуваат на посебни категории вработени кои не мора секогаш да содржат типични одредби за заштита при работа. Всушност тие норми уредуваат прашања на пример од работното време, но за посебни категории вработени (на пр. жени, деца) која преставува посебна заштита ratione personae, или пак заштита која се однесува на посебни работни места-заштита ratione materia.

4. Општи инструменти во МОТ

Како што напоменавме во рамките на општите инструменти за заштита на здравјето и безбедноста при работа се штити физичкиот и духовниот интегритет на сите вработени. Тоа значи дека овие одредби се однесуваат и на посебните категории вработени. Во рамките на Меѓународната организација на трудот овие инструменти посебно се издвоени, при што и во нашата анализа ќе им се посвети внимание во овој дел. Како општи инструменти од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа се издвојуваат неколку акти меѓу кои се: Конвенцијата бр. 155 (1981) за заштита на здравјето и безбедност при работа[27]; Протоколот од 2002 година кој се однесува на Конвенцијата 155; Препораката бр. 164 (1981) за заштита на здравјето и безбедност при работа; Конвенцијата бр. 187 (2006) за рамковна стратегија на заштитата на здравјето и безбедноста при работа[27]; Препораката бр. 197 (2006) за рамковна стратегија за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Покрај овие постојат уште неколку инструменти кои се од значење за заштитата на здравјето и безбедноста при работа и тоа: Конвенцијата бр. 161 (1985) за професионални и здравствени услуги[27] (медицина на трудот); и Препораката бр. 171 (1985) која ја прати Конвенцијата, по-

[26] ибидем.

[27] Службен Весник на СФРЈ, бр. 7/87.

[27] Конвенцијата кај земјите од регионот на Југоисточна Европа заклучно до ноември 2010 година ратификувана е само од Босна и Херцеговина (2010) и Србија (2009).

натаму Препораката бр. 97 (1953) за заштита на здравјето на работниците; Препораката бр. 102 (1956) за здравствени услуги, како и Препораката бр. 194 (2002) која се однесува на листата на професионални болести. Од овие инструменти (акти) на МОТ секако најзначајна е рамковната Конвенција 155 за заштита на здравјето и безбедноста при работа.

Покрај овие акти посебно би ја издвоиле Конвенцијата за поморство од 2006 година[27] која се однесува на работниците морепловци а нејзините аспекти ги гледаме во однос на минималните години на вработување, забраната за детската работа, дискриминацијата и слободата на работа, особено за заштита на здравјето и безбедноста при работа на морепловците и неговата превенција и сл. Покрај оваа Конвенција ќе се задржиме и на Конвенцијата за работниците со семејни обврски, бр. 156 од 1981 година[27].

4.1. Конвенција 155

Конвенцијата 155 за безбедност и здравје при работа е основна и рамковна конвенција која се однесува на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за сите вработени и за сите работни места. Од неа всушност се развива и надградува севкупниот модерен систем на заштитата здравјето и безбедноста при работа во поновиот нормативен систем на МОТ. Треба да напоменеме дека пред оваа конвенција постоеа и други акти кои уредуваа некои посебни области или служби од заштитата и безбедноста при работа[27].

Конвенцијата е донесена 1981 година, а со неа е донесена и Препораката бр. 164 која е од истата област и всушност ја прати и надополнува Конвенцијата.

Самата конвенција има 30 члена распоредени во четири дела. Истата ја имаат ратификувано 56 земји[27] меѓу и кои и неколку од регионот на Југоисточна Европа и тоа: Македонија (1991), Србија (2000), Босна и Херцеговина (1993), Албанија (2004), Хрватска (1991), Словенија (1995), Црна Гора (2006) и Турција (2005)[27].

Според членот 1 ст.1, членот 2 ст.1 и членот 3 ст.1 точка а, б, в, оваа Конвенција се однесува на сите економски гранки, на сите работници како во јавниот, така и во приватниот сектор, како и за сите работни места. Конвенцијата остава и можност земјите членки во консултација со претставниците на работодавачите и работниците да го ограничат обемот на нејзина примена за определени гранки, или вработени. Според ова, Конвенцијата има широко поле на применливост до-

---

[27] Службен Весник на СФРЈ, бр. 14/89.

[27] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm

[27] Доспапна на: http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm

[27] За ова повеќе види: „Меѓународни стандарди на трудот„ , Министерство за труд и социјална политика, Скопје, 2007; „Зборник конвенција и препорука Меѓународне организације рада"; Б. Шундерич, „Право Меѓународне организације рада", оп.цит., стр. 336 и понатаму; http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s12.

[27] Заклучно до ноември 2010; види повеќе на: http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm

[27]Преземено од http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C155

колку се ратификува, а се остава и можност за флексибилност за одредени работни места, односно вработени да се изземат од нејзината примена доколку за тоа не се создадени услови во моментот на ратификацијата.

Во вториот дел на конвенцијата под наслов „принципи на националната политика" се дава основната рамка и базичните постулати на националната политика во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Всушност, се поставуваат принципите што тоа треба една земја членка да направи на национален план доколку ја ратификува Конвенцијата 155. Така во членот 4 се наведува дека: „социјалните партнери и државата треба да промовираат, созда- ваат и имплементираат соодветна национална политика која ќе се однесува на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, а се со цел да се заштитат сите вработени од несреќи и повреди при работа". Целта е и смалување на ризиците по здравјето поврзани со работното место и работното опкружување. Понатаму во овој дел во следните членови се разработува политиката и се наведува за што посебно треба да се води сметка. Во членот 5 е наведено дека за спроведување на политиката од членот 4 треба да се води сметка за неколку правци. Меѓу нив се: прашањето за проектирање, тестирање, избор, замена, распоред, користење и ракувањето со материјалите и елементите за работа. Исто така политиката за заштита треба да ги опфати и работните места, работното опкружување, алатите, машините, опремата, како и разните супстанции и работни процеси. Ова значи дека националната политиката при обезбедувањето на заштитата и здравјето на работа треба да се фокусира на овие правци. Основен инструмент за реализација на оваа политика е законот, односно правната регулатива (член 8). Исто така националната политика според членот 5 треба да се насочува и кон воспоставување и нормирањето на врските кои се воспоставуваат помеѓу лицата кои што вршат надзор над работата и техниката со менталните и физичките капацитети на работниците. Политиката треба да опфаќа и обука, квалификација и мотивација. Според Конвенцијата треба да се развиваат сите нивоа на комуникација помеѓу субјектите во процесот на заштитата при работа, од најниско ниво, па се до национално ниво. Од друга страна се вели дека треба да се заштитат работниците и нивните претставници од дисциплински мерки доколку преземаат активности во рамките на реализација на членот 4 од Конвенцијата.

Овие национални политики и правци на делување се однесуваат на сите работници, вклучително и за државните органи, како и за работодавците и останатите (член 6). Оваа политика, односно самата состојба при заштитата на здравјето и безбедноста на работа мора да се контролира како евентуалните проблеми би се санирале или решиле.

Акциите кои што треба да се преземат на национално ниво за да се имплементира политиката се нормирани во делот 3 на Конвенцијата. Веќе напоменавме дека основен инструмент при акционата политика е законот, односно правната регулатива. Втор инструмент предвиден во членот 9 е инспекцискиот надзор, или надзорот над примената на националната политика преточена во

соодветни правни норми. Во точка 2 на истиот член е предвидено дека се потребни и соодветни казни за прекршување на законите и регулативата за заштита и безбедност на здравјето воопшто. Овие се правни инструменти (методи) за спроведување на одредена политика (во конкретниот случај националната политика за заштита на здравјето и безбедноста при работа) кои се нарекуваат и институционални методи. Постојат и вонинституционални методи кои Конвенцијата ги предвидува во членот 10, а се однесуваат на насочување, односно укажување на работниците и на работодавците како треба да ги спроведат во пракса законските обврски[27]. Тоа секако би го правела државата преку соодветни органи и институции, или пак посебни органи, или репрезентативните органи на работниците и работодавачите.

Во Конвенцијата се наведуваат кои задачи и мерки треба да се преземат од страна на надлежниот орган, или органи, а во согласност со националното законодавство, за да се спроведе политиката предвидена во членот 4 на Конвенцијата (член 11 и 12). Потребна е посебна процедура и воспоставување на условите при градба на објекти, техничката документација, безбедноста на опремата. Исто така потребно е да се определи текот на работниот процес, да се преземат соодветни мерки при работа со агенси и супстанции, од нивна забрана па до ограничување на употребата, или да се бара дозвола за нивна примена. Дел од одредбите на членот 11 се однесуваат на евиденција и чување на информациите за повредите и несреќите при работа, како и воспоставување на систем и процедури на известување. Информациите и мерките што се преземаат треба да се публикуваат најмалку еднаш годишно. Исто така потребно е воспоставување на систем за испитување и следење на ризичните супстанции и агенси по здравјето на работниците. Станува збор за посебни лаборатории кои би го имале посочениот предмет на работа. Во насока на информирање треба да се направат достапни и информациите за инсталирање користење и примена на машините и другите технички уреди, како и пратење на најновите технолошки трендови (член 12). Тоа се однесува на производителите, увозниците, дизајнерите, оние што прават трансфер на машини и др. Значи дека доколку техничката опрема се увезува, таа мора да има упатство на јазикот на земјата каде ќе се инсталира.

Конвенцијата предвидува и особено значаен институт за работниците кои се изложени на непосредна и сериозна опасност по здравјето. Дадена е можност работникот да се повлече од работното место при што конвенцијата му гарантира заштита (член 13). Тоа значи дека работникот кога е изложен на непосредна опасност по здравјето и безбедноста може да го напушти работното место, а работодавачот не може да го присили да работи на такво работно место додека не се одстрани опасноста. Ова решение треба да се усогласи со националните

[27] Институционалните методи уште се нарекуваат и „hard metods"- тврди, не флексибилни методи (инструменти) за споведување на одредена политика, додека пак вонинституционалните методи меѓу кои спаѓаат уште и обазованието, НВО секторот и т.н. се нарекуваат уште „soft metods"- меки, флексибилни методи на спорведување на одредена политика.

услови и практика што е случај и во најголем број на земји од регионот на Југоисточна Европа[27]. Сметаме дека станува збор за едно од побитните права кои што ги имаат работниците од аспект на заштита на нивното здравје при работа од непосреден и конкретен извор на опасност. Секако ова право е еднинствено кое овозможува работникот да ја напушти работата без притоа да трпи правни и други последици.

Во Конвенцијата се предвидени норми кои се однесуваат на образование и обука како дел од акционите мерки кои треба да се имплементираат во националните законодавства на земјите кои ја ратификувале конвенцијата, како и можност за носење на акционен план за координација помеѓу социјалните партнери (синдикати, здруженија на работодавачи и државата), како и формирање на посебно централно тело.

Во Конвенцијата 155 предвиден е и посебен дел за акциите кои што треба да се преземат на ниво на организација, што значи акции и мерки кои во најголем дел треба да ги преземе работодавачот. Така предвидено е дека работодавачот треба да го обезбеди работното место од секаков ризик што ги вклучува и машините и опремата, понатаму хемиските и физичките, биолошките и психичките супстанции, како и обезбедување на заштитна опрема и облека (член 16). Од ова според Конвенцијата произлегува дека работодавецот е тој кој ја има обврската и одговорноста за заштитата на работникот на работното место. Овој принцип најчесто е дел од националните законодавства и од меѓународните концепции и сфаќања за заштитата и безбедноста на работа. Секако Конвенцијата предвидува обврска за соработка помеѓу работникот и работодавецот и нивна меѓусебна кооперативност (член 19 и 20). Тоа подразбира давање и размена на информации меѓу себе или помеѓу нивните претставници (се мисли на претставниците на работниците), обезбедување соодветна обука за работниците, меѓусебно консултирање за прашања од областа на здравјето и безбедноста при работа, како и пријавување на опасности од страна на работниците на својот претпоставен.

Предвидена е обврска за обезбедување на средства за права помош таму каде што е потребно од страна на работодавачите (член 18), како и подмирување на трошоците за мерењето на безбедноста и здравјето при работа (член 21).

Од претходно изложеното може да се воочи и заклучи дека станува збор за рамковна Конвенција и основен инструмент за регулирање на некои прашања од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Конвенцијата не е сеопфатна, туку отвара можност преку нејзината ратификација и имплементација со националното законодавство да се доуредуваат и разработуваат некои аспекти од заштита при работа. Всушност таа поставува одредени стандарди и правно ниво кое треба да се надградува. Конвенцијата се однесува на сите вработени, но нема одредби за посебните категории на вработени. Тоа ни дава за право да заклучиме дека Конвенцијата се однесува во поголем дел за техничко-технолошката заштита и е поблиску до нормите за заштита од областа

на ratione materia. Но, Конвенцијата бидејќи се однесува на сите вработени, па и на посебните категории на вработени, отвара можност за формирање на посебен систем на посебна заштита кој се однесува на специфични и точно определи категории на работници. Тоа впрочем и се случува во рамките на нормативниот систем на МОТ.

4.2. Протокол од 2002 година за Конвенцијата за безбедност и заштита при работа бр. 155

Овој Протокол[28] се однесува на Конвенцијата 155 во смисла за нејзино спроведување и дополнување според членот 4 содржан во неа. Протоколот го имаат ратификувано само 7 земји, меѓу кои и Албанија (во 2004)[28] и Словенија (2010)[28] од регионот на Југоисточна Европа (види табела бр.1).

Протокол за Конвенцијата 155

Табела бр. 1

Top of Form
Bottom of Form **Земја Дата на ратификација Статус Албанија** 09:02:2004 ратификуван **Ел Салвадор** 22:07:2004 ратификуван **Финска** 09:12:2003 ратификуван **Луксембург** 08:04:2008 ратификуван **Словенија** 01:03:2010 ратификуван **Шведска** 15:06:2007 ратификуван **Арапска Република Сирија** 19:05:2009 ратификуван

Иако станува збор за релативно понов акт кој го немаат ратификувано ниту Македонија, ниту останатите земји од регионот, сметаме за потребно да дадеме неколку забелешки околу неговата содржина и примена.

Како што веќе напоменавме овој Протокол се однесува на Конвенцијата 155 при што ја надополнува во неколку сегменти, а се однесува на ефектуирање на политиката предвидена во членот 4 од Конвенцијата. Тој претставува дополнителен општ инструмент кој се однесува за заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Во таа смисла Протоколот има за цел создавање на силен систем за следење (мониторинг) и потврдување (нотификација) на процедурите кое се однесуваат на повредите при работа и професионалните болести. Притоа се промовира модел на хармонизирање на системот за следење и потврдување чија

---

[27] Ова решение од Конвенцијата 155 е преточено и во националните законодавства во Македонија, Србија, Хрватска, Бугарија и т.н.

[28] Преземено од: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?P155

[28] Преземено од http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?P155

[28] ибидем.

цел е да се откријат причините и да се постават мерките за следење на системот на заштита од повреди и професионални болести. Сметаме дека токму тоа е главната причина зошто се пристапило кон донесување на овој Протокол како би се надополнила празнината и збогатила самата Конвенција која во времето кога е донесена не се чуствувало потреба и не биле созреани условите за нормирање на овие прашања.

Протоколот номотехничлки е составен од четири дела. Во првиот дел се опфатени неколку дефиниции кои се однесуваат на: дефинирање на несреќа при работа (occupational accident), професионална болест (occupational disease), опасна работна средина (danderous occurrence), дефиниција за повреда надвор од рабоното место (commuting accident). Сметаме дека овие дефиниции преставуваат добра основа за разбирање на самите институти кои се предмет на дефинирањето. Затоа понатаму во текстот овие дифиниции ќе бидат појдовна основа за разбирање на овие институти и ќе бидат користени за објаснување на истите.

Во вториот дел во членот 2 се објаснува системот за мониторинг и потврдување на повредите при работа и професионалните болести кои можат да се јават при работењето. При тоа значајно е што како главен начин за воспоставување на системот на следење и потврдување се посочува преку донесување на закон или со правната регулатива согласно националната пракса. Протоколот упатува дека овој систем треба да се гради во консултација со репрезентативните организациии на работодавците и рабониците. Системот се однесува на следење на сосотјбите кај несреќите при работа, професионалните болести, опасна работна средина, несреќи надвор од работното место, а поврзани со работната средина (мензи, место за одмор во компанијата, и т.н.), како и сомниотелни случаи на професионални болести, но и на забележување и потврдување на истите. Во мерките што треба да се преземат за пратење на состојбите се наведуваат неколку, при што се воспоставува одговорноста на работодавците која опфаќа пратење на состојбите, информирање на работниците, обврска за осигурување на примена на мерките за заштита и воздржување од дисциплински мерки против работникот кој дава информации за некои од наведените случаи на повреда при работа и професионална болест. Мерките содржат и зачувување на информациите поврзани со следењето на повредите и професионалните болести, времетраењето кое е потребно тие да бидат зачувани, како и мерки за зачувување на медицинските датотеки за вработените кои се однесуваат на повредите при работа и професионалните болести, а ги имаат работодавците.

Во мерки кои се однесуваат на системот на забележувањето и потврдувањето на повредите и професионалните болести, Протоколот предвидува исто така обврски за работодавецот кои се однесуваат на известување на надлежните служби за повредите при работа и професионалните болести, како и информирање на работниците и нивните репрезентативни организации. Се предвидува воспоставување на посебни медицински установи кои ќе го пратат здравјето на работниците[28], критериуми што конкретно ќе се потврдува и забе-

лежува, како и нивното времетраење. Притоа нотификацијата вклучува информации за претпријатието, управата и работодавецот, информации за повредено лице и природата на повредата, работното место и околностите под кои се случува повредата, како и можниот здравствен ризик за тоа работно место.

Со Протоколот се предвидува секоја земја која што ќе го ративикува да развие систем на национална статистика, односно база на податоци кои се однесуваат за повредите при работа, професионалните болести и за другите институти предвидени со овој Протокол. Очигледно е дека улогата и целта на Протоколот е да се создаде база на податоци и емпириски искуства. Тие понатаму би требало да помогнат содржински да се развива концептот и политиката за заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

4.3. Препорака бр. 164- дополнителен инструмент

Препораката бр.164[28] е донесена истата година кога и Конвенцијата бр.155 и всушност ја прати самата Конвенција. Кога велиме ја прати всушност се мисли на тоа дека за одредени прашања ја надополнува и го проширува предметот на регулирање на Конвенцијата. Причината за регулирање на некои прашања и институти од заштитата на здравјето и безбедноста при работа со Препораката се темели на фактот дека нивното регулирање со Конвенцијата 155 се уште не беше созреано. Всушност кога одредени институти немаат поширока подршка од земјите членки да се регулираат со конвенција често пати се регулираат со препорака која по својата правна природа нема обврзувачки карактер за земјата члека и во случај да ја акцептирала (прифатила). Така и во овој случај со Препораката се најавува и поставува текот на идниот развој на заштитата при работа, односно во Препораката 164 содржани се поголеми стандарди и се препорачува повисок степен на заштита отколку што тоа е сторено со Конвенцијата.

Препораката е составена од пет дела во кои се опфатени одредби за заштита на здравјето и работната средина. Препораката како и Конвенцијата бр. 155 се однесува на сите стопански гранки и на сите вработени. Но, Препораката предвидува дека треба да се предвидат и мерки кои се однесуваат на лицата со самостојни професии, занимања (точка 2).

Во делот 2 од Препораката, поточно во точка 3 се разработуваат мерките кои треба да се преземат во однос на националната политика предвидена во членот 4 од Конвенцијата. Во текстот се набројуваат мерките во поодделни области што треба да се преземат, и меѓу другите се наведуваат мерките во однос на проектирањето, инсталации, избор на терен во однос на работните места, осветлување, вентилација, температура, влажност, ракување, употреба на струја, производство, заштита од зрачење, контрола на атмосвера, давање на прва помош, контрола на

[28] Овие медицински установи кај нас постојат и се познати како медицина на трудот.

[28] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/english/subjlst.htm; види во: „Зборник конвенција и препорука Меѓународне организације рада„ стр. 193.

здравјето на работниците и т.н. Овие преставуваат технички области на акција и се однесуваат на општата заштита при работа за сите работни места.

За спроведување на овие мерки и реализирање на националната политика од член 4 на Конвенцијата 155 секоја земја треба да преземе одреден број на акции на национален план. Така се предвидува да се носат прописи, како и да се прави ревизија и преиспитување на законските решенија од време на време. Ова е особено битно решение кое значи потврда на динамичните одоси и процеси во рамките на заштитата на задравјето и безбедноста при работа. Препораката упатува на развивање на истражувања, проучување на трудот и опасностите при работата. Исто така содржи посебни одредби кои упатуваат на преземање на мерки за хендикепираните работници (алинеа е, точка 4), што не беше случај со Конвенцијата. Ова разбирливо, особено е битно од нашата призма на проучување на заштитата при работа. Се предвидуваат покрај размена на информации меѓу работодавците и работниците и обезбедување на програми за обука на мајчин јазик за работниците мигранти што исто така не беше предвидено со Конвенцијата. На национален план треба да се преземат и соодветни мерки за спречување на катастрофи, а истото треба да се координира со Меѓународниот систем на предупредување во поглед на заштитата при работа предвидени со актите на МОТ (алинеа ѓ).

Во однос на координацијата меѓу различните органи и тела предвидени со членот 15 од Конвенцијата, во Препораката се дава дополнување и објаснување која треба да биде целта на тој член. Па така се вели дека целта треба да биде исполнување на условите од членот 4 и 7 на Конвенцијата. Втора работа што се издвојува е тоа што треба да се работи на координирање на сите активности од областа на заштитата на работа и работната средина на сите нивоа (национално, регионално и локално) помеѓу сите субјекти, органи, огранизации и чинители, а особено да се стимулира размената на гледишта, информации и искуства (алинеа г, точка 7). Посебно сакаме да ја издвоиме точка 8 од Препораката која вели дека треба да постои тесна соработка помеѓу власта и преставничките организации на работниците и работодавците[28].

Во делот четири на Препораката се предвидени видовите на мерки кои треба да се преземат на ниво на претпријатие, односно работодавач. Всушност станува збор за разработување и дополнување пред се на членот 16 од Конвенцијата, но и на други членови. Во таа смисла предвидено е работодавачите да ги заштитат и одржуваат работните места, машините и опремата (алинеа а, точка 10). Исто така предвидено е да се даваат потребните упатства и насоки на работниците и контрола на нивната работа. Работодавачот за да ја обезбеди адекватно заштитата и

[28] Оваа соработка на која многу пати упатува Препораката бр. 164, но и Конвенцијата бр. 155, како и многу други акти на МОТ и на Европската Унија сметаме дека не е случајна, туку е клучна за остварување на системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа како за сите вработени, така и за посебните категории работници. Со оглед на тоа ќе се посвети внимание на овој аспект од заштитата при работа и ќе следи подетална анализа подолу во истражувањето.

безбедноста при работа треба да воспостави и организациони облици на заштита, да обезбеди лична заштитна опрема за вработените без нивни трошоци. Особено значајно за нас е што во оваа точка во алинеа ѓ се предвидува да се обезбеди организација на работата (трудот) во однос на работното време и одмор, при што не би се трпеле штетни последици во рамките на заштитата на работа. Ова се однесува на сите вработени, и преставува мерка која препорачува подигање на стандардот на сите вработени по однос на работното време и одморот (од аспект на заштита при работа), а не само за определени категории вработени како дел од посебната заштита. Всушност со ова дел од посебната заштита се издига на ниво на општа заштита[28]. Исто така за прв пат со Препораката се предвидува работодавачот да ги преземе сите потребни мерки за да се спречи физичкиот и менталниот замор[28]. Со ваквиот пристап заморот добива посебна правна димензија и се признава како фактор на ризик во работата. Согласно тоа истиот треба да се предвиди и уреди во рамките на националните законодавства[28]. Сите предходни мерки се однесуваат и ако се работи во две или повеќе претпријатија, односно истите треба да се координираат при заштитата на работа.

Препораката го надополнува и членот 20 од Конвенцијата кога вели дека соработката на ниво на претпријатие помеѓу субјектите (работници и работодавачи) треба да се остварува со формирање на мешовити комитети. Со тоа се препорачува институционализација на меѓусебната соработка при заштитата. Понатаму се предвидуваат правата и обврските на членовите на делегатите, па за работничките делегати во комитетот се вели дека треба да добиваат информации за заштитата при работа, да бидат консултирани кога се предвидуваат нови и поголеми промени при заштитата на работа, да бидат заштитени од отпуштање од работа додека ја извршуваат функцијата околу заштитата при работа, да имаат слободен пристап до сите простории на работодавцот каде се извршува работата, да можат слободно да контактираат со инспекциските органи и т.н. (точка 12). Се предвидува и обврска на работодавецот за формирање медицински служби, како и користење на стучно лице кое би давало совети за заштитата при работа, но само ако е тоа потребно[28]. Исто така, работодавците треба од време на време да вршат систематски контроли на вработените како и да водат евиденција во врска со заштитата при работа за сите вработени, а предвидено е и што треба да содржи евиденцијата[29].

---

[28] Секако ова се однесува во рамките на МОТ и поврзаноста и меѓусебната координираност помеѓу Конвенцијата 155 и Препораката 164 наспорти конвенциите и препораките кои се однесуваат за посебните категории вработени како што се жените, младите, хендикепираните, мигрантите и други.

[28] Заморот представува специфична категорија и ризик фактор (како и стресот) во рамките на заштитата и безбедноста при работа која во последно време добива се поголемо значење, поширок третман како од науката, така и во праксата и регулативата.

[28] За овој ризичен фактор ќе следи поопширна анализа подолу во текстот.

[28] Дел од овие стандарди веќе се прифатени од европското комунитарно право; види Директива 89/391ЕЕЗ; за ова ќе следи повеќе подолу во текстот.

[29] За ова повеќе види: став 2 точка 15, Препорака бр. 164 од 1981, МОТ.

Со Препораката во точка 16 се дополнува и разработува членот 19 од Конвенцијата при што се вели дека работниците треба да водат сметка за сопствената безбедност, но и за безбедноста на другите вработени, да ги почитуваат упаствата за безбедност при работа, правилно да ги користат заштитните уреди и опремата, веднаш да пријавуваат несреќа при работа на својот претпоставен, како и за опасност од несреќа при работа.

За разлика од Конвенцијата која предвидуваше дека работникот може да го напушти работното место доколку му е загрозено здравјето и животот и притоа да не се врати додека не се отстрани опасноста, без разлика на волјата на работодавецот, Препораката во точка 17 предвидува дека не смее да се преземе ниту една мерка штетна за работникот доколку тој само се пожалил на работодавецот за непочитување и не спроведување на одредбите за заштита при работа и кршење на законските услови. Ова преставува повисок степен на заштита во однос на Конвенцијата бидејќи работникот може слободно да протестира во сите случаи кога смета дека се прекршува законот во однос на заштитата при работа, а не само кога му е загрозено здравјето и животот.

Со оваа Препорака всушност се заокружува една целина која опфаќа општа рамка за заштитата при работа и остава можност за подетална регулација во рамките на националните законодавства. Конвенцијата 155 и Препораката 164 може да се каже дека го чинат фундаментот на општата заштита на меѓународен план. Секако постојат уште неколку инструменти кои се однесуваат на општата заштита на здравјето и безбедноста при работа. Меѓу нив е и Конвенцијата 187 која преставува систем (рамка) за унапредување на безбедноста при работа и здравјето.

4.4. Конвенција 187-Рамка за унапредување на заштита и безбедноста при работа и здравје

Оваа Конвенција[29] е последна донесена (заклучно до нември 2010 година) која се однесува на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Конвенцијата бр. 187 не ревидира ниту една друга конвенција, или препорака од оваа област (член 6). Со оглед на тоа дека станува збор за релативно нова Конвенција, до ноември на 2010 година ја имаат ратификувано само 16 земји, а од регионот на Југоисточна Европа тоа се Босна и Србија (види табела бр. 2)[29].

[29] Достапна на: http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
[29] Табелата е преземена од http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C187

Конвенција Бр. *C187*

Табела бр. 2 Top of Form

Bottom of Form **Земја Дата на ратификација Статус Босна и Херцеговина** 09:03:2010 ратификувана **Куба** 05:08:2008 ратификувана **Кипар** 14:05:2009 ратификувана **Чешка Република** 13:10:2008 ратификувана **Данска** 28:01:2009 ратификувана **Финска** 26:06:2008 ратификувана **Германија** 21:07:2010 ратификувана **Јапонија** 24:07:2007 ратификувана **Република Кореја** 20:02:2008 ратификувана **Република Моладавија** 12:02:2010 ратификувана **Нигер** 19:02:2009 ратификувана **Србија** 16:09:2009 ратификувана **Словачка** 22:02:2010 ратификувана **Шпанија** 05:05:2009 ратификувана **Шведска** 10:07:2008 ратификувана **Обединето Кралство** 29:05:2008 ратификувана

Конвенцијата е донесена во 2006 година и нејзиното донесување не е случајно. Таа претставува нова рамка и основа за унапредување на заштитата при работа и здравјето за сите категории вработени. Конвенцијата е исполнување на континуитетот на нормативен план во оваа област која започна со Конвенцијата 155, и преставува дел од глобаланата стратегија и агенда на делување на Меѓународната организација на трудот во областа на заштитата при работа, безбедноста и здравјето. Лајт мотивот за носење на нова конвенција која ќе ги унапреди меѓународните стандарди во областа на заштитата при работа и безбедноста на здравјето е се поголемата магнитуда на повреди на работното место, професионални болести и смртност[29], но и потребата за акција и нов фронт за превенција и намалување на истите. Исто така најновите информации и анализи во рамките на МОТ говорат дека цената на чинење на повредите на работа, професионалните болести и смртните случаи во голема мера ги диктираат новите норми и принципи во развојот на заштитата и бебедноста при работа. Пред се

[29] Според МОТ секоја година повеќе од 2,3 милиони луѓе умираат при несреќи на работата, или болести поврзани со работното место. Исто така најмалку земено има околу 270 милиони несреќи при работа и 160 милиони случаи на професионални болести. Безбедноста на вработените при работа варира во огромен обем од земја до земја, економските гранки како и социјалните групи. Смртноста и повредите земаат огромни жртви при развојот на земјите каде голем број од населението е вработено во ризични професии како што се земјоделството, градежништвото, риболовот, рударството, дрвната индустрија. Насекаде низ светот најсиромашните и најмалку заштитените, а ~~тоа се жените, децата и раб~~отниците мигранти, се најизложени на овие влијанија и се најчести жртви. За ова повеќе види:
http://www.ilo.org/global/Themes/Safety_and_Health_at_Work/lang—en/index.htm

затоа што висината на овие трошоци во рамкиите на некои национални економии надминуваат цифра и повеќе од 1 билион US $[29].

Имајќи ги во предвид голем број од овие сознанија, при донесувањето на Конвенцијата 187 логично е тоа што таа го прошири полето на нормативната опфатност и постави некои нови институти досега непримењувани во областа на заштитата и безбедноста при работа. Во таа смисла Конвенцијата за прв пат во рамките на целите за кои што се носи, говори за континуирано подобрување на заштитата и безбедноста при работа, и превенција од последиците (повреди, болести, смрт) вклучувајќи ги сите чинители во процесот на нормирање и спроведување на нормите за заштита, а тоа се репрезенативните организации на работниците, работодавците и државата (точка 1, член 2). Тоа треба да се стори со изготвување на национална политика во рамиките на националниот систем, преку соодветна (национална) програма (како инструменти). Исто така за прв пат заштитата и безбедноста при работа се гледа низ призмата на константно и активно унапредување на здравата работна средина (опкружување) преку соодветните инструменти (точка 2, член 2). Секоја земја мора повремено да преиспитува кои мерки треба да ги презема за ратификација на стандардите на МОТ содржани во конвенциите за заштита при работа и здравје. Превенцијата од последиците и активното унапредување на работната средина преставува нов концепт кој има за цел да одговори на новите предизвици како што се економските кризи, стареењето на населението, финансиската одржливост на социјалните системи и т.н.

Во рамките на националната политика Конвенцијата во членот 3 предвидува кои мерки треба да се преземат. Меѓу другите секоја земја мора да промовира здраво работно опкружување (кое не е можно без здрава животна средина и обратно, а сватено како дел од синтагмата за здрав живот воопшто). Покрај тоа предвидено е здравата работна средина да се развива и унапредува како право на работникот. Станува збор за изворно индивидуално право кое се штити со индивидуална тужба (точка 2, член 3). Предвидено е дека секоја земја во рамките на националната политика во консулатција со социјалните парнери треба да ги оценува професионалните ризици, да се бори против нив уште во самиот извор, но и да развива национална култура за превенција на безбедноста и здравјето што ќе вклучи информираност, консултации и тренинг (точка 3, член 3). Развивањето на културата за превенирање на безбедноста и здравјето е исто така новина во оваа област и дава нова динамика и карактер на самата заштита и безбедност при работа.

---

[29] На Конгресот за заштита при работа и здравје при работа одржан во Сеул, Република Кореа од 29 Јуни-02 Јули 2008 година изложени се најновите сознанија за цената на чинење на повредите, болестите и смртноста при работа како во националните економии така и глобано. Овие сознанија ќе бидат предмет на подоцнежна анализа и на овој труд. Меѓу другите посочен е и примерот на домаќинот, Јужна Кореа, каде во 2007 година за оваа цел од буџетот на земјата се потрошени околу 1.5 билион Американски долари.

Во рамиките на националниот систем, Конвенцијата всушност посочува со кои национални инструменти и мерки треба да се спроведе националната политика и програма (член 4). Тоа се секако правните механизми, вклучително законите, колективните договори и другите правни алатки. Но, Конвенцијата упатува на формирање на тело, или тела кои ќе бидат одговорни за заштитата и безбедноста при работа. Овој систем мора да вклучува и инспекциски надзор, како и соработка помеѓу менаџментот, работниците и нивните репрезентативни организации.

Во националниот систем, секаде каде е тоа можно, Конвенцијата упатува на формирање на специјални трипартитни тела за надзор во областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, како и информативен надзорен сервис (точка 3, член 4). Потребно е да се предвиди трнинг и медицински услуги, но и механизам за собирање и анализа на податоците за повредите и болестите при работа. Националниот систем треба да преставува целина помеѓу повредите, болестите и смрта при работа (постоење на осигурани случаи) и националните ситеми на социјано осигурување. Тоа значи да се користат директно права од социјаните шеми при постоење на одреден осигуран случај. Новина е и тоа што националните системи треба да воспостават механизам за константно подобрување на условите при работа во малите и средните претпријатија како и во неформалната (т.н. сива) економија.

Со оваа Конвенција за прв пат предвидено е постоење на национална програма за заштита при работа и здравје. Таа треба да се однесува и да опфаќа мерки кои ќе ја промовираат и развиваат безбедноста и здравјето како култура на работа (точка 2, член 5). Програмата треба да допринесе за елиминирање, или минимизирање на ризиците поврзани со работното место и промоција на безбедноста и здравјето на работното место. Самата национална програма треба да биде темелена на податоците кои се собрани и анализирани од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Програмата треба да вклучува посебни цели и предмети на опфат како што би биле посебните категории вработени, и да е во координација со останатите постоечки слични (комплементарни) национални програми. Оваа програма треба да се издаде од страна на државата.

Може да се каже дека Конвенцијата 187 оди чекор понапред во однос на останатите инстументи од оваа област, а особено во однос на постоечките конвенции. Таа предвидува покрај градењето на нормативен систем за заштита и берзбедност при работа, воспоставување на култура за безбедност и здравје при работа и постоење на здрава работна средина како дел од севкупната животна средина на работникот. Со тоа Конвенцијата поставува нова парадигма во однос на разбирањето и равивањето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на меѓународен план, а секако кој ќе има одраз во националните законодавства на земјите членки со самата ратификација.

4.5. Препорака бр. 197 за рамката за унапредување на здравјето и безбедноста при работа

Во времето кога се донесе Конвенцијата 187 се уште не беа созреани условите да се нормираат одредени прашања кои се актуелни и го обременуваат современиот труд и безбедноста и здравјето на работниците. Тоа се стори со Препораката бр. 197 која се однесува за системот за унапредување на здравјето и безбедноста при работа од 2006 година[29]. Накратко ќе анализираме некои точки кои се значајни во оваа Препорака.

Препораката 197 преставува надополнување и разработување на Конвенцијата 187. Со Препораката се опфатени одредени прашања кои не се регулирани со Конвенцијата, како и одреден број на прашања кои се утврдуваат подетално и поопширно отколку со Конвенцијата. Исто така Препораката преставува дел од целокупниот систем на норми од областа на заштитата при работа и здравјето, дотолку што и самиот текст упатува на Конвенцијата 187, но и на Конвенцијата 155, како и на други акти кои се содржани во анексот на Препораката. Може да се каже дека со Препораката се дообјаснуваат одредени решенија и се координираат решенијата помеѓу Конвенцијата 187 со самата Препорака 197, но и со другите нормативни акти (поточка а, точка 2, дел 2).

Во првиот дел Препораката упатува на тоа дека членот 3 од Конвенцијата 187 треба да се разгледува во контекст на делот 2 од Конвенцијата 155 кои се однесуваат на националната политика за заштита на здравјето и безбедност при работа и дека тоа се права, должности и одговорности на работниците, работодавците и владите.

Во вториот дел Препораката го дообјаснува и разработува националниот систем на заштита и безбедност при работа. Најзначајно во овој дел, а за нас и во однос на целата препорака, е тоа што при спречувањето и превенцијата на повредите при работа, болестите и смрта на работното место директно се посочува на определени категории вработени. Меѓу другото покрај заштитата на сите работници, во Препораката (точка 3, дел II) се посочува на заштита и на работници кои работат на ризични работни места (професии), како и ранливите работници меѓу кои се посочуваат вработените во неформалната економија, работниците мигранти и помладите работници (децата). Ова е многу значајно бидејќи со една општа порепорака се посочуваат посебни ранливи групи на работници кои бараат повисок степен на заштита на здравјето и безбедноста при работа.

Ова не е честа практика во рамките на МОТ и истото говори за исклучително значајната и по многу нешта специфична област на регулирање на институтите од заштитата на посебните категории вработени, а од друга страна за поврзаноста на општата заштита при работа со сите вработени, а особено со посебните

[29] Достапна на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R197

категории на работници. Препораката на овој начин ја потврдува определбата при незиното донесување да се однесува и да поврзува што поголем број на акти во рамките на заштитата на здравјето и безбедноста на работа во рамките на Меѓународната организација на трудот. Во таа насока е и точката 4 во која се потенцира дека мерките за заштита и безбедност при работа (како дел од националниот систем на заштита при работа) треба да се однесуваат на двата пола (машки и женски) и особено заштитата на репродуктивното здравје. Иако заштитата на ова здравје е карактеристично за двата пола, сепак треба да се напомене дека женското репродуктивно здравје е повеќе изложено на штетни влијанија во практиката и поголем број на болести од овој тип се поврзани со жените, така што оваа точка би можеле повеќе да ја сватиме и разработуваме во таа насока.

Препораката ја продолжува и проширува, би рекле, парадигмата на јакнење на јавната свест, на културата, превенцијата и едукацијата во однос на заштитата при работа и посветува соодветен акцент на овие т.н. меки (soft) методи на делување.

Во однос на националната програма која беше уредена со Конвенцијата 187, Препораката истата ја дополнува и делумно разработува во третиот дел. Карактеристично и овде е што се упатува на постоење на систем на идентификација на приоритети за делување. За напоменување е и тоа што Препораката упатува на тоа дека националната програма треба да се базира на заштита пред се на ниво на работно место. Тоа значи преземање на мерки директно за конкретен работник на конкретно работно место. Со тоа се прави специјализација на самата заштита, што од друга страна е во сооднос со самата заштита ratione personae која е исто така еден вид на специјализација на заштитата при работа во однос на субјектот (работникот). Овој вид на децентрализација на системот на заштита би требало подобро да одговори на потребите на секој конкретен работник.

Новина во Препораката е тоа што за развивање и градење на националната програма преку националниот систем во вид на национална политика се упатува на изготвување на национален профил на земјата членка. Тоа значи изготвување на еден вид на „лична карта" на националниот систем за заштита при работа, на веќе постоечкиот и на оној каков треба да биде (во вид на проекција). Без овој национален профил всушност и не е можно успешно имплементирање на актите на МОТ за заштита при работа и безбедност на здравјето, како и градење и развивање на националниот систем.

За прв пат со овој акт наведено е кои информации треба да се содржани во националниот профил. Така, тој треба да содржи информации кои се однесуваат на правниот систем на земјата и нормите кои го уредуваат делот на заштитата при работа, тела и органи кои се надлежни за оваа проблематика, инспекцискиот надзор во земјата, постоењето на одредени договори кои ја уредуваат меѓусебната соработка меѓу социјаните партнери, информации за тренинг програми, истражувањата во оваа област, дали има систем за анализа и обработка на по-

датоците поврзани со повредите, болестите и смртноста предизвикани од работата, поврзаноста со системот за социјална заштита и др. Исто така Препораката предвидува во додаток на националниот профил потреба да се содржани и информации за координацијата на механизмите кои постојат на ниво на претпријатие, техничките стандарди, едукацијата, медицинската заштита, статистика, мерки кои се преземаат во од, финансирање на заштитата при работа, како и информации за демографските движења, економијата, вработеноста, и т.н[29].

Покрај погоре поставените стандарди Препораката упатува и на меѓународна соработка и размена на информации за цел воспоставување повисоки стандарди за заштитата при работа, но и олеснување на имплеменатцијата на стандардите. За второво особена улога треба да има Меѓународната организација на трудот, чии налдежности ги посочува Препораката. Обврските на МОТ се движат во насока на јакнење на капацитетите на националните законодавства за заштитата на здравјето и безбедност на работа, како и размена на информации[29].

5. Други општи инстурменти

Веќе напоменавме дека во рамките на општите инструменти донесени од страна на Генералната Конференција при МОТ имаме повеќе конвенции и препораки кои се однесуваат на општата заштитата при работа. Ние веќе ги анализиравме актите кои преставуваат рамка и основа во оваа област. Покрај тие постојат уште и Конвенција за службите на медицина на трудот бр. 161 (од 1985), Препорака за службите на медицина на трудот бр. 171 (од 1985), Препорака за заштита на работничкото здравје бр. 97 (од 1953), Препорака за социјални олеснувања бр. 102 (од 1956), Препорака за листа на професионални болести бр. 194 (од 2002)[29].

Покрај овие инструменти сакаме посебно да ја издвоиме Сеулската Декларација за здравје и безбедност при работа од јуни 2008 година (Декларацијата од Сеул), одржана на 19 Конгрес за здравје и безбедност при работа во организација на МОТ, која иако е само декларација во однос на правната сила, сепак по дејството и значењето кое го има преставува нов фундамент и водилка за земјите членки на МОТ[29]. Со Декларацијата се воспоставуваат нови стандарди и се даваат суштински насоки за заштитата при работа. Особено значајно е што со Декларацијата правото на здрава и безбедна работна средина недвосмилсено се издигнува на нивото на основните човекови права. Притоа се наведува дека глобализацијата мора да ја следи и превенцијата при обезбедувањето на

---

[29] види: ибидем, оп. цит. стр. 4

[29] За ова повеќе: Р. 197, точка 15, дел 5.

[29] За овие акти повеќе кај:Б. Шундрерич, оп.цит., стр. 338-339; Lammy Betten, „International Labour Law", Kluwer, Deventer, 1993, str. 230-232; Г. Старова, „Меѓународно трудово право и законодавство", оп.цит., стр. 181; достапно на: www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm.

[29] За Декларацијата повеќе може да се види на www.ilo.org.

мерките за здравје и безбедност на работата. Работодавачите треба да имаат во предвид дека високиот ситем на безбедност при работа за вработените оди рака под рака со добрите бизнис перформанси[30].

Оваа Декларација треба да биде појдовна точка и последен аларм во светски рамки за преземање на поширок обем на акција и спорведување на конкретни чекори кои ќе дадат резултати на полето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа глобално. Сериозноста на ситуацијата е поврзана со заштитата при работа воопшто, а секако ова треба да се одрази и кај посебните категории на вработени (заштитата ratione personae) каде состојбата може да се каже е уште полоша и поалармантна, особено во одредени земји и региони. Сепак влијанието кое требаше да го има оваа Декларација дополнително се забави од финансиско-економската криза која го погоди светот, а погубно се одрази и на работните односи.

Во рамките на МОТ се издвојуваат акти кои се однесуваат на специфични ризици поврзани со работата и работната средина[30], како и оние инструменти кои се однесуваат на посебни гранки на работа[30]. Овие конвенции и препораки се одесуваат најчесто на сите вработени и претставуваааат рамковни акти во својата област и предмет на уредување. Во продолжение ќе издвоиме и ќе се задржиме на два специфични акти од аспект на заштитата на здравјето и безбедноста при работа кои ја прошируваат општата рамка на заштита и повеќе посредно ја надополнуваат. Тоа се Конвенцијата за поморство од 2006 година и Конвенцијата бр. 161 за професионални здравствени услуги (медицина на трудот).

5.1. Конвенција за поморство од 2006 година

Морепловците не спаѓаат во посебно издвоени групи на работници според одредени субјективни физички или психички карактеристики, но диферентна специфика се прави според работното место на кое работата. Овој приод го срекаваме пред се во рамките на МОТ, иако поморството преставува по многу специфична област на работни односи па и во националните законодавства се издвојуваат посебни правила и режим на работа. Бидејќи станува збор за работа на брод која може да се одвива во различни земји каде што плови бродот, различно знаме на бродот од припадноста на вработениот, или пак различен сосптвеник на брод со работодавец и работникот како и т.н. неопходно беше меѓународно уредување на оваа област и правила кои ќе гарантираат правна сигурност и заштита како за морнарите, така и за работодавачите и сопствени-

[30] Според Меѓународното биро на трудот трошоците во светски рамки кои се издвојуваат за професинални болести, повреди и други случаи изнесуваат повеќе од 4% од светскиот Бруто национален производ (БНП, анг. GDP).

[30] Овде влегуваат акти кои се однесуваат на заштита од радијација, азбест, заштита од предизвикува на рак, заштита од загадување на воздухот, врева, вибрација и т.н.

[30] Овие инструменти се однесуваат за работа во рудници, земјоделие, хигиена во деловни простории, градежништвото и др.

ците на бродовите, но и на самите земји со поморски трговски флоти. Со донесувањето на Конвенцијата за поморство се унифицира, симплифицира и правно регулира меѓународниот режим и условите за работа на морепловците. Секако доколку земјата членка ја ратификува оваа Конвенција.

Самата Конвенција во себе содржи две целини на норми. Првата група на норми се однесуваат на правата кој може да работи на брод и кои права ги има како што се плата, одмор и сл. Втората група на одредби се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на морепловците и тие во најголем дел се однесуваат на сите морнари, освен еден дел кој се однесува на малолетните. Во делот за правото на вработување регулирано е прашањето на минималните години за вработување на брод.

Оваа Конвенција има 12 ратификации[30] од кои Албанија, Бугарија и Босна и Херцеговина ја имаат ратификувано од регионот на Југоисточна Европа. Отука се уште не преставува меѓународен инструмент со силна практична вредност. Но, впрочем МОТ стандардите и не се носат за да ведаш бидат применети во целиот свет.

Овде ќе се задриме на општите принципи на заштита на здравјето и безбедноста при работа на брод кои важат за сите морепловци, додека за посебните услови на вработување, работа и заштита на младите морнари ќе се задржиме во делот за меѓународната заштита на малолетниците.

Според Конвенцијата сите морнари имаат право на сигурно и безбедно работно место и право на достоинствени услови на работа, но и на живот во бродот. Конвенцијата за заштитата на здравјето и безбедноста при работа (како и за другите области на регулација) содржи одрдби кои се задолжителни и одредби кои преставуваат незадолжителни насоки и препораки за зголемување на стандардот. Оваа Конвенција бидејќи е дел од новиот корпус на акти на МОТ кои се носат од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа како главен мотив за постигнување на таа цел ја има превенцијата. Таа обврска ја има управата на бродот кој мора да осигура здрави и безбедни услови на работа за морнарите. Конвенцијата предвидува дека доколку се ратификува земјата членка мора да гарантира за безбеднисте услови на работа и спречување на несреќи на бродовите кои се под нејзино знаме. За да се управува со безбедноста и здравјето на бродовите кои пловат под знаме на една земја потребно е да се донесат национални насоки и водичи во консултација со преставниците на морнарите и меѓународните стандарди. Националните закони треба да бидат координирани со одредбите на Конвенцијата. Со тоа би требало да се постави националниот систем на заштита на здравејто и безбедноста за сите морнари кои пловат под знамето на една земја членка која го ратификувала овој акт.

[30] Заклучно до мај 2011 година.

Националната правна рамка треба да се потпира пред се на превенцијата на несреќи и спречување на ризици, повреди, заболувања. За таа цел мора да се донесе програма која треба да се прифати од преставниците на морепловците. Многу е битно точно да се определат обврските за здравјето и безбедноста на сопствениците на бродовите, како и на пресоналот. Во таа смисла треба да се формира комитет за безбедност од самите маронари или преставник за безбедност и здравје (дозволено е и двете) кои ќе ја пратат сосотјбата и ќе презимаат мерки за заштита и информирање. Кактеристика на оваа конвенција е што нормативно упатува на меѓусебна соработка координација и информирање помеѓу морнарите, управата на бродот и сопствениците на бродот. Тоа е нужно и неопхдно во работни услови како што се на брод. Без таква синхронизиранот и неможна самата превенција на несреќите.

Во насока на заштитата на здравјето и безбедноста при работата на бродот се препорачува да се преземат неколку мерки кои не се задолжителни. Тие мерки се однесуваат на тоа како и што треба да содржат националните водичи, заштитата од вибрација, бучава, хемиски згенси, заштита ан психичкото здравје, заштита на физичкото здравје, влијанието на заморот. Битно е што самото работно место на бродот, а осбено под палубата треба да биде адаптирана на потребите на морнарот.

Превенцијата е замислена да се остварува покрај со дијалог меѓу сопствениците на бродот, морнарите и управата и преку соодветна едукација, тренинг и информирање. Ова посебно се однеува на младите работници. Секој брод треба да содржи упатство за безбедност кое е истакната на бродот. Всушност замислено е сите актери да имаат активна улога во зачувување на здравјето и безбедноста при работа на бродот.

Во случај на повреда или несреќа на бродот предвидени се специјални протоколи и постапка на однесување а се со цел намалување на последиците. Постои посебна медицинска нега и болничко сместување кое треба да одговара ан потребите на морепловците.

Конвенцијата во себе се чини има опфатено прилично високи стандарди за заштита на здравјето и безбедноста при работа на бродот. Таа отскокнува од другите меѓународни стандарди кои се однесуваат за заштита при работа. Тоа се должи на два факта. Пред се таа се однесува за специфични работни места и посебни услови за работа како што не постојат на копно. Второто нешто е тоа што Конвенцијата за поморството е донесена пред неколку години при што се употребени најновите правни инструменти за регулирање. Времето кога е донесена оваа Конвенција е всучност моментот кога условите на меѓународен план созреаа да се донесен еден акт кој што ќе ги поврзи одредбите распоредени во повеќе предходни акти поврзани со работата на брод.

Сепак не треба да не чуди парадоксот дека оваа Конвенција ја имаат ратификувано многу малку земји, а толку многу е важна. Токму високите стандарди и одговорноста на земјите кои што ќе ја ратификуваат за спроведување на

здрави и безбедни услови за работа на брод се причина за нејзина мала практична имплементација. Од друга страна во 2006 година ја има ратификувано Либерија која барем статистички има најголема флота на светот[30].

Овој акт преставува особено важен од аспект на заштита на здравјето и безбедноста при работа што за прв пат предвидува главен иснтрумент за постигнување на заштитата да биде превенцијата и спречувањето на ризиците што претставува голем чекор напред во однос на самата парадигма на заштита при работа. Со овој акт влегуваме во нова ера на превенирање наспроти концептот на санирање на последиците иако условно може да се каже дека целиот систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа е всушност еден вид на превенција.

5.2. Конвенција 161 за професионалните здравствени услуги

Оваа Конвенција е донесена 1985 година и пред се се однесува на остварување на здравствени прегледи како дел од превентивните мерки за заштита на здравјето и безбедноста при работа ан работниците, или т.н. медицина на трудот. Оваа Конвенција најнапред е битна од аспект на превенција на професионалните ризици кај работниците. Од друга страна пак со здравствените прегледи се овозможува откривање на болест, повреда или евентуално инвалидност предизвикани од работата или надвор од неа. Заради ова таа прави една целина со останатиот систем на норми и преставува круната на тој систем затоа што преку здравствените услуги за работниците се овозможува ефикасен инструментариум за откривање на болести и повреди. Со тоа се добива информација дали системот за заштита на здравјето и безбедноста при работа функционира или пак не. Всушност оваа Конвенција е правен инструмент кој треба да го провери системот на заштита при работа во крајна линија. Здавствените прегледи исто така го насочуваат системот на заштита на здравјето и безбедноста во која насока да се фокусира и развива за да биде што повеќе ефикасен. Според тоа можеме да кажеме дека професионалните здравствени услуги се нераздвоен дел од заштитата на здравјето и безбедноста при работа ratione materia.

Основна, но и крајна цел на професионалните здравствени услуги е преку медицинските прегледи да се овозможи оптимално физичко и ментално здравје на работникот во однос на работата со воспоставување и одржување на безбедно и здраво работно опкружување.

Здравствените услуги се поврзани со самата работа, односно работното место. Отука самиот здравстевн преглед треба да одговара на професионалните ризици кои ги има на работното место. Затоа неопходно е да се достават информации на здравесвениот орган за ризиците при работа од страна на работодавачот. Исто така работодавачот има обврска да го информира надлежниот

[30] Под нејзино знаме пловат најголем број на бродови во светот заради најповолните финасиски услови (такси и даноци) кои што ги нуди. Потоа следат Грција и другите земји пред се од Балтикот.

здравсвен орган за случаите на болести и отсуство од работата за да може да се идентификува одредена врска помеѓу отсуствата и болестите.

Здравствените услуги ги опфаќаат сите работници во сите јавни и приватни економски гранки и за сите претпријатија. Според тоа опфатот е целосен за сите вработени во една земја. Во такви услови логично е решението во Конвенцијата кое дава можност здравствените прегледи да се организираат на повеќе ниво, односно од самите претпријатија, или од државата, или од органите на социјално осигурување, или пак од други надлежни тела, или во комбинација на сите. Исто така здравствените услуги може да се даваат во самото претпријатие само за неговите вработени, или пак и за вработени во други претпријатија (член 7).

Самиот концепт на здравствени прегледи мора да биде мултидисциплинарен бидејќи и природата на професионалните ризици и болести не е едностарна и понекогаш тешко се открива. Тоа подразбира дека треба да се извршат повеќе прегледи во зависност од тоа какви ризици носи работното место.

Функциите на здравствените услуги, односно на медицината на трудот се бројни и не се сведуваат само на здравствен преглед. Тие имаат за цел пред се да ги идентификуваат и да дадат оцена за здравствените ризици на работното место (член 5). Тоа значи дека и тие треба да му укажат на работодавачот кои ризици ги има работното место, а не само тој нив да ги информира. Тоа подразбира и утврдување на сите фактори на работнот место кои влијаат на здравјето. Значи преку здравсвениот преглед може да се утврди и ризик фактор за кој работодавачот и работникот воопшто не знаеле дека постои на работното место. Токму затоа овие органи имаат за цел да даваат и совети за планирање и организација на работата а се со цел превенција и заштита од повреди и болести.

Секако централна функција на медицината на трудот е да се обезбеди здравје и безбедност за работникот преку здравствените прегледи, првата помош, итната медицинска служба, како и преку укажувањето за адаптацијата на работата на работникот и со мерењето на професионалната рехабилитација. Службата надлежна за професионалните здравствени услуги би требало да има клучна улога во амализата на инцидентите при работа и професионалните болести. Тоа е логично бидејќи лицата кои ја извршуваат здравствена услога, а тоа се докторите, имаат стручно знаење и професионален капацитет за таквата анализа.

Кога веќе ги споменавме лицата кои што ја вршат здравствената услуга Конвенцијата предвидува дека тие треба да бидат стручни, независни и професионални при извршување на здравствениот преглед.

Особено битен стандард кој што се предвидува е дека здравствениот преглед треба да биде бесплатен и во текот на работното време. Но, не се споменува рокот за задолежител преглед. Всушност Конвенцијата 161 никаде и не споменува задолжителниост на здравствениот прегелд. Секако дека тој треба да се извршува повремено и по потреба, но тоа во никој случај не значи дека некој работник доколку нама здравствсвени проблеми и не мора воопшто да биде здравствено прегледа. На тој начин би се изгубила смислата на целата Конвен-

ција и таа би била повеќе на линија на Препорака, а да не говориме за целите и функциите кои треба да се постигнат преку овој меѓународен правне инструмент на национално ниво за кои говоревме погоре. Затоа националниот правен систем има моќнот да ја операционализира Конвенцијата преку законите и другите правни акти, како и преку колективните договори. Во секој случај околу функционирањето на системот на професионални здравствени услуги потребна е консултација и информирање меѓу социјалните партнери (синдикатите, државата и работодавачите).

На крајот органите за здравствените професинални услуги треба да ги информираат работниците за здравствените ризици поврзани со нивната работа. иако не е точно наведено дека здравствениот орган ја има таа функција, сепак сметаме дека тој е единствено надлежен тоа да го стори.

Во однос на другите надлежности моќе да заклучиме дека тие се поделени помеѓу државата која е носител на системот, но обврски имаат и работодавачите околу информирањето за здравствените ризици и примената на мерките за заштита, како и работниците пред се преку нивните репрезенатаивни преставници.

Изненадува фактот што оваа Конвенција не е широко прифатена, односно ратификувана од земјите членки[30]. Позитивно е што сите земји од поранешна Југославија ја имаат ратификувано и кај секоја од нив постои организиран и функционален национален систем на мадицина на трудот. Тој систем кај овие земји дава одлични резултати и како таков треба да биде потик и мотив и за останатите земји во светот.

6. Концептот на заштита на здравјето и безбедноста при работа во Советот на Европа

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа во Европа отсекогаш било приоритет и основа на понатамшно градење на националните трудово-правни системи. Уште со самата појава на трудовото законодавство, тоа се однесува токму на заштитата при работа, иако тоа се норми пред се за одредени категории на работници, а не на сите вработени. Првата пишана норма од оваа областа како што и претходно напоменавме е Законот за заштита на децата од 1802 година донесен во Англија.

Појавата на трудовото законодавство, кое всушност е заштитно трудово законодавство, во Европа е условено од појавата на раните капиталистички односи и појавата на либералниот капитализам раководен од основната идеја Laisser fair-Laisser passer. Вака поставениот концепт на економско општество отвара можности за создавање на првите работници, наемници, кои заради тешките услови на работа, повредите при работа, како и загрозувањето на здравјето

[30] До мај 2011 има вкупно 30 ратификации; види: http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm

ја иницираат спиралата на нормирање на оваа област од правото и создавање на нова правна гранка - заштитно фабричко законодавство[30].

Европските земји секоја поодделно градат сопствен систем на норми и закони со кои ја уредуваат заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Прва ваков систем на норми развива Англија, за подоцна заштитни норми да се донесат во Германија (Законот за заштита на детската работа-1839), потоа во Франција (Законот за вработените жени и деца-1841), а во Југоисточна Европа вакви закони се носат дури во 1910 година - Законот за дуќаните во Србија.

Помеѓу двете светски војни заштитата на здравјето и безбедноста при работа добива одреден развој во насока на се поголемо ангажирање на жената во процесот на трудот, а со тоа и на се поголема нејзна заштита. Ова беше очигледно особено за време на Втората Светска Војна кога женската работна сила е пресудна за воената индустрија, но и воопшто. Во овој период на меѓународен план единствено Меѓународната организација на трудот (која беше формирана во 1919 година во рамките на Друштвото на народите) носи конвенции и препораки од областа на заштитата на здравјето и безбедноста на работа кои имаат одредена улога во развојот на самиот концепт за заштита при работа во националните законодавства.

По Втората светска војна заштитата на здравјето и безбедноста на работа во Европа добива сосема нова димензија, а тоа се должи на неколку претпоставки. Прво се формираат две Европски организации кои во рамките на својата нормативна надлежност го уредуваат прашањето на заштитата на работа, а тоа се Советот на Европа (СОЕ) и Европската Унија (ЕУ), односно Европските заедници.[30] Второ, актите кои ги носат овие европски организации[30] се во голем обем под влијание на актите на Меѓународната организација на трудот, пред се на конвенциите. И трето, со развојот на новите технологии на производство самата заштита добива се поголемо значење и нови форми. Сето ова влијае на Европската почва се повеќе да се развива свеста за потребата и значењето на заштитата на здравјето и безбедност на работа како од страна на работниците и работодавците, но и од самата држава која игра се поактивна улога во подигањето на нивото на заштита на работа.

---

[30] Овој назив ќе претрпи повеќе измени низ историскиот развој за да денес општо прифатен е називот Трудово право; повеќе кај: Paul Durand, „Traite de droit du travail, II, Paris, 1950, str. 15-16; А. Ravnić, op.cit., str. 67-70; Г. Старова, оп.цит., стр. 24-29; В. Брајич, оп.цит.,стр. 16; П. Јованович, оп.цит., стр. 39-40; М. Џурчич, Ж. Кулич, оп.цит. стр. 9-10. За ова поопширно кај: Anton Ravnić, „Pojam i naziv radnog prava" ZPFZ, 1998, str. 4 и понатаму.

[30] Во понатамошниот текст СОЕ и ЕУ.

[30] Прашањето за правниот статус на Европската унија како организација треба да се земе со огромна резерва бидејќи постојат одредени уставно-правни гледишта кои ЕУ ја дефинираат сосема поинаку-како конфедерација, федерација, правна унија и т.н. Повеќе кај: Paul Schoukens, „European Union competencies in the field of social security", 2003, str. 22-30.

Постоењето на две европски организации (СОЕ и ЕУ) значи и постоење на два корпуса, системи на акти кои ги носат овие организации, а кои се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста на работа. Тоа значи дека заштитата на здравјето и безбедноста на работа како дел од европското трудово право има карактер на регионално меѓународно трудово право, бидејќи неговиот територијален домен на важење се ограничува на државите членки на Европската унија-Европско комунитарно трудово право, односно на државите членки на на Советот на Европа-Европско некумунитарно трудово право[30]. Сепак Советот на Европа посветува помало внимание на овој дел од работните односи за разлика од Европската унија, која е далеку поактивна на нормативен план.

Иако нормите кои ги носат овие две организации во голем дел се поврзани и преставуваат меѓусебна инспирација, сепак постојат и голем број на разлики како што е на пример заштитата на жената при ноќна работа.

6.1. Нормативната дејност на Советот на Европа во однос на заштита на здравјето и безбедноста на работа

Советот на Европа како најстара европска организација каде членки се сите земји од европскиот континент (освен Белорусија), преку своите акти го гради т.н. некомунитарно европско право. Во рамките на овој систем на норми одредено внимание се посветува на заштитата при работа, но како општо прифатени европски принципи и стандарди. Преку заштитата на човековите права воопшто се штитат и правата на вработениот, односно работникот, каде заштита на здравјето и безбедноста на работа е издигнато на основно право на врботениот. Во рамките на Советот на Европа прифатена е парадигмата дека термините здравје и безбедност се комплементарни и се надополнуваат правејќи една заокружена целина.

Како извори на некумунитарното европско право претставуваат Европската конвенција за правата на човекот од 1950 (која нема одредби за заштитата на работа), Европската социјална повелба од 1961 и ревидираната од 1996, Европскиот кодекс за социјална сигурност од 1964[31], Европската конвенција за социјална сигурност од 1972 година[31], Европската конвенција за статусот на работниците мигранти од 1977 година[31]. Советот на Европа посветува одредено внимание на одредени категории лица како што се инвалидите, работниците мигранти, децата и жените кои во рамките на заштитата на здравјето и безбедноста при работа се определени како заштита на посебни категории лица - заштита ratione personae. Сепак во оваа прилика прашањето поврзано со правата на

---

[30] Б. Лубарда, „Evropsko radno pravo“op.cit., str. 21, 39.

[31] Влезе во сила во 1968 година.

[31] Влезе во сила во 1977 година.

[31] R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., European Labour Law and Social Security Law, Codex, Kluwer, 2002, str. 330-385.

статусот на легалните работници мигранти нема да биде предмет на подетална анализа согласно предметот на интересирање на овој труд[31].

а. Европската социјална повелба

Овој акт е донесен во 1961 година, а ревидиран е во 1996 година. Притоа ревидираната социјална повелба од 1996 година е дополнета и проширана со определен број на членови кои ги нема верзијата од 1961 година. И двете верзии се во сила и се применуваат од европските земји. Така на пример Македонија и Хрватска ја имаат ратификувано Социјаната повелба од 1961 година и тоа само некои нејзини членови[31], додека пак Бугарија, Романија, Албанија и Босна и Херцеговина ја имаат прифатено ревидираната Европска социјална повелба. Србија ја ратификуваше ревидираната верзија во септември 2009 година.

Во оваа прилика ќе биде анализирана Ревидираната европска социјална повелба со оглед на тоа што во себе ги содржи и одредбите од предходната верзија (Повелбата од 1961 година), секако проширена со новините од 1996 година[31].

Европската социјална повелба (ревидирана) содржи голем број на одредби и начела (31) кои ја определуваат рамката на основните социјални права за европските граѓани[31]. Би се рекло дека Повелбата овие права ги уредува како основни човекови социјални права кои во најголем дел се однесуваат на вработените. Во тој дух уште во преамбулата на Повелбата во точка 3 се вели дека сите работници имаат право на здрави и безбедни услови при работа. Со тоа ова право се издига во степен на начело. Во Преамбулата наведени се уште неколку правила кои се однесуват на заштитата на посебните категории работници.

Концептот на Повелбата за заштита на здравјето и безбедноста при работа се развива во насока за активно учество на вработените во формирањето и подобрувањето на работните услови и работната средина. Тоа според членот 22

---

[31] Во врска со проблематиката на работниците мигранти Советот на Европа посветува соодветно внимание и уредува повеќе прашања кои се однесуваат на овие вработени. Тоа пред се се работната дозвола, дозволата за престој, правото на влез и адмисија, семејното интегрирање, информирањето, домувањето, социјалната заштита, плата и данок и т.н. Повеќе види на: http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/093.htm

[31] Согласно статутот на Советот на Европа можно е државата членка да ратификува само одреден дел, односно одреден број на членови, од актите кои ги носи оваа организација, а останатите, или цел дел да не биде ратификуван и да не се применува во внатрешното право на земјата. На тој начин се смета дека со овозможување на селективност при ратификувањето на актот ќе се добие поголема ефикасност и применливост (или барем делумна), отколку да мора да се ратификува Повелбата во целост. Според тоа во практиката земјите членки ги прифаќаат оние делови од Социјалната повелба за кои сметаат дека се созреани домашните услови за нивна ефикасна примена и заживување во националниот правен систем.

[31] За опфатот на Социјалната повелба и нејзината ревидирана верзија повеќе кај: Б. Лубарда, op.cit., str. 43-44; R. Blanpain, F. Hendrickx, „European Labour Law and Social Security Law, Codex, Kluwer, 2002, str. 373.

[31] Б. Лубарда, op.cit., str. 43; Harris D., „The European Social Charter", University Press of Virginia, Charslottesville, 1984, str. 180.

(од нормативниот дел на Повелбата) подразбира вклучување на самите работници, или пак на нивните преставници. Ова право за работниците опфаќа креирање на национална рамка која која со помош на работниците ќе ги препознава и подобрува работните услови. Работниците според на ционалното право треба да бидат вклучени во заштитата на здравјето и безбедноста при работа, но и во организирањето на социјалните и социо-културните услуги и други можности кои треба да се преземат. Работниците треба да преземат активна улога во надзорот на почитувањеѣто на нормите од оваа област, каде што ова право треба да се уреди според националните норми. Повелбата на овој начин преку правата на работниците во подобрувањето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа ја преместува квантитативно и квалитативно одговорноста од работодавачите кон работниците. Се тоа се промовира проактивна улога на работниците и нивните преставници во заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

Целокупниот концепт на општата рамка за заштита на здравјето и безбедноста при работа во Европската социјална повелба не може да се гледа надвор од концептот на основните социјални права на граѓаните (работниците). Самиот работник на работното место се поставува како централна парадигма преку промовирањето на правото на достоинство на работа, односно достоинствена работа (член 26). Тоа не значи ништо друго туку воедно и достоинствени услови при работа. Мерките кои што треба да се преземат за да може да се говори дека станува збор за достоинствена работа треба да се однесуваат на промоција на свеста, информирање и превенција од сексуално возменирување на работата, како и укорувачки, декуражувачки и негативни однесувања упатени кон работниците на работното место. Оваа заштита преставува дел од поширокиот концепт на заштита на здравјето и безбедноста при работа од аспект на заштита од стрес и заштита на личноста и достоинството на работникот.

1) правото на заштита при работа

Во нормативниот дел на Повелбата се уедуваат правата предвидени во Преамбулата. Овде рамковно се опфатени основните социјални и работни права кои на овој начин претставуваат мал трудово-правен устав на Европа. Во 2 дел каде се разработуваат правата предвидени со Преамбулата во членот 3 се говори за правото на безбедни и здрави работни услови, или поинаку кажано за правото на заштита при работа. Според овој член земјите потписнички на Социјалната повелба во консулатција со организациите на работодавачите и работниците, за да го обезбедат правото на заштита при работа треба да донесат прописи кои ќе ја нормираат заштитата на здравјето и безбедноста при работа, а пред се да развиваат и имплементираат национална политика за безбедност и здравје при работа, како и за работната средина. Повелбата упатува на превенција на несреќите и повредите при работа, а особено минимализирање на причините кои доведуваат до нив и тоа како главна цел на националната политика.

Ревидираната социјална повелба во овој член упатува на унапредување и развивање на службите за заштита на здравјето за сите работници.

Опфатот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа според Европската социјална повелба како заштита ratione materia е поливалентно структуирана и не се однесува само на пропишување на нормативна рамка, туку и на самата превенција како и активна улога на работниците како при нормирањето така и при препознавањето и заштитата од ризиците при работа. сето тоа според Повелбата прставува дел од поширокиот концепт на заштита на достоинството на работа.

6. Европскиот кодекс за социјална заштита

Овој акт[31] преставува инструмент со кој се надоградуваат минималните стандарди за социјална сигурност предвидени со Конвенцијата бр. 102[31]. Всушност со Европскиот кодекс за социјална заштита се регулираат правата по основ на социјална заштита, односно бенефитите како што се старосни бенефити, здравствени бенефити, инвалидски бенефити, бенефити при невработеност, при неспособност за работа, за мајчинство и т.н. Во Кодексот нема типични одредби кои предвидуваат права на заштита за посебни категории вработени, освен социјалните бенефити во случај на мајчинство, но посредно можеме да се направи поврзување. Во овој акт се уредува вториот дел од општиот систем на заштита на вработените, систем кој се активира во случај на непочитување на одредбите за заштита при работа, односно системот на социјалното осигурување. Со овој акт се штитат определни осигурани случаи како социјални ризици.

Во Кодексот како социјален ризик се предвидува повредата при работа при што дадено е кои се минималните стандарди, односна права на вработениот при такви случаи. Овие права се во корпусот на социјалната сигурност (осигурување). Тие се остваруваат само во случај ако лицето е вработено и повредата се случи на работното место. Според тоа ова е секундарно право кое произлегува од работниот однос. Така е со повеќето осигурани случаи. Со текстот на Кодексот се опфаќа социјалното осигурување и социјалната сигурност на сите вработени. Од аспект на социјални бенефити и осигурување за посебните категории вработени карактеристични се бенефитите кои се предвидуваат во случај на мајчинство кои нас и посебно не интересираат, а за што повеќе ќе стане збор во втората глава.

---

[31] Актот е доспатен на: http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/048.htm; повеќе кај: Б. Лубарда, op.cit., str. 39; R. Blanpain, F. Hendrickx, op.cit., str. 330 и понатаму.

[31] Види: Преамбула на Кодексот, став 5; Jason Nickless, „European Code of Social Security: Short Guide", Strasbourg, 2002, str. 9.

Концептот на социјална сигурност кој што се предвидува во Кодексот за социјална заштита ги опфаќа познатите ризици како што се болест, инвалидност, старост, повреда при работа, семејни права, невработеност и сл. Овој акт ги предвидува правата во случај ако настане некој од посочените осигурани ризици.

в. Европската конвенција за социјална сигурност

Европската Конвенција[31] се однесува, односно применува на сите закони кои ги уредуваат гранките на социјалното осигурување. Тоа значи дека го опфаќа општиот систем на социјално осигурување, како и посебните системи. Овој акт ги опфаќа истите осигурани случаи како и Европскиот кодекс за социјална сигурност и ги уредува социјалните ризици, правата од социјално осигурување и социјалните шеми. Конвенцијата дава генерални одредби за примена на одредбите и всушност преставува инструмент за основна координација на социјалните системи меѓу земјите потписнички, како и во случаи на билатерални и мултилатерални договори. Уредени се начинот и постапката на остварување на правата, а не самото право изворно, како што тоа беше случај со Кодексот. Исто така се уредува начинот и постапката на исплатата на средствата на осигурениците (како нивно право) со тоа што се опфатени и правата на нивните семејства. Инаку Конвенцијата содржи генерална одредба која предвидува дека овие правила се однесуваат на сите вработени, самовработени, државни службеници, вработени во подружници и преставништва, како и на брод.

Конвенцијата не ги издвојува посебните категории вработени, но уредува во врска со бенефитите за време на мајчинство и болест[32]. Според тоа Европската конвенција за социјална сигурност кај земјите кои што ја ратификаваат има поинаква улога и смисла од заштитата на здравјето и безбедноста при работа на вработените воопшто, но и на посебните категории вработени, сватена како заштита во потесна смисла. Напротив, таа преставува дел од поширокиот секундарен систем на социјана сигурност. Таа е инструмент кој овозможува примена на правата од социјалната сигурност за државјаните на земјите потписнички.

г. Надзор и контрола над примената на одредени права

Надзорот и контролата над примената на сите акти воопшто, а со тоа и во однос на одредбите кои се однесуваат на заштитата здравјето и безбедноста при работа на работниците во рамките на Советото на Европа одреден е преку Сатутот на Советот, додека Социјалната повелба одредува своја посебена надзорна постапка[32].

---

[31] Достапно на: http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/078.htm; повеќе кај: Jason Nickless, Helmut Siedl, op.cit., str. 41-71.

[32] J. Nickless, H. Siedl, op.cit., str. 48-50.

[32] A. Ravnic, op.cit., str. 690.

Механизмот на контрола и надзор во рамките на Советото на Европа во одреден дел е инспирирн од постапките во МОТ, како и во однос на конкуренцијата која се јавува меѓу СОЕ и Европската Унија[32]. Тој со текон на времето се менувал и заголемувал. Така од постоење само на постапка за испитување на извештаите, со Ревидираната Социјална повелба од 1996 година има и постапка по колективни жалби[32]. Предходно контролата и надзорот се вршеше само врз основа на постапката за испитување на извештаите доставени од земјите членки (reporting procedure)[32].

Во рамките на постапката за испитување на извештаите посебна улога имаат Комитетот на независни стручњаци, Комитетот на владините преставници, Парламентарното собрание и Комитетот на министри.

Постапката започнува така што извештаите кои што ги доставуваат државите членки (владите), но и репрезентативните социјални партнери (социјалните партнери согласно Протоколот од 1995 година може да доставуваат свои извештаи кои може да се составен дел од владините) подлежат на контрола. Таа контрола започнува од страна на Комитетот на стручњаци во насока дали државите членки ги исполнуваат своите преземени обврски од Социјалната повелба. Тоа значи дека Комитетот на стручњаци има за задача да утврди дали преземените обврски од Социјалната повелба целосно се спроведуваат во националното законодавство и пракса на земјата која се обврзала на нив[32].

Комитетот на стручњаци има можност да воспостави директна и непосредна комуникација со земјата членка заради разјаснување на некои нејаснотии и дополнителни информации во врска со националните извештаи. Тоа е една од новините утврдана со Протоколот од 1991 година[32]. Со Ревидираната Повелба прецизирани се обврските и надлежноститите на Комитетот на владините преставници кој треба да подготви свој извештај за Комитетот на министри, и да одбере, во рамките на извештајот на Комитетот на стручњаци, одредени прашања кои според негово мислење треба да бидат предмет на препораките кои ќе ги донесе Комитетот на министри[32].

Комитетот на министри врз основа на извештајот на владиниот комитет, а по консултации со Парламентарното собрание ќе усвои резолуција која се однесува на целиот надзорен процес и содржи поединечни препораки за секоја од заинтересираните страни, односно за земјите кои не ги исполнуваат своите обврски превземени со Повелбата.

---

[32] B. Lubarda, op.cit., str.70; A. Ravnic, op.cit., str. 691; N. Valiticos-G.Von Potobsky, op.cit., str.312-313; L. Betten, op.cit., str. 425.

[32] B. Lubarda, ibidem.

[32] Така L. Betten, op.cit., str. 414.

[32] L. Betten, ibidem; B. Lubarda, op.cit., str. 72.

[32] L.Betten, op.cit., str. 424; B. Lubarda, op.cit., str. 73; A. Ravnic, op.cit., str. 691

[32] L.Betten, ibidem.

Заради недостоците и слобостите на постапката на испитување на извештаите која се огледа пред се во неучествувањето на социјалните партнери, како и релативно долгото траење на постапката на контрола се воведе механизам на поднесување на колективни жалби. Со постапката на основа на колективни жалби се овозможи подигнување на степенот на заштита на социјалните права од Повелбата преку учество на социјалните парнери, односно јакнење на нивната улога во постапката. Ова се направи по примерот на постапката на колективни жалби при МОТ со носење на Протоколот од 1995 година чии решенија се предвидоа во Ревидираната европска социјална повелба од 1996 година[32]. Со овие измени се даде можност и репрезентативните организации на работници и работодавачи на европско и национално ниво, како и на одредени меѓународни и национални невладини организации можност за поднесување на жалби. Жалбите се поднесуваат во писмена форма против земји членки на Советот на Европа со укажување на одредени евентуални и можни повреди на Повелбата од страна на земјата против која се поднесува жалбата[32].

Од аспект на заштита на здравје и безбедноста при работа на работниците ова значи поактивна улога на социјалните партнери, но пред се мислиме на синдикатите на национално ниво. Без разлика каква е улогата на синдикатите на национално ниво во процесот на создавње на нормите за заштита на здравје и безбедност при работа, тие ќе можат во рамките на Еоветото на Европа да поднесуваат жалби кога ќе сметаат дека националните решенија ги повредуваа или недоволно се применуваат правата кои земјата ги ратификувала од Повелбата.

Што се однесува до механизмот на заштита на национално ниво на одредбите од Повелбата тој се остварува пред се преку самата ратификација на Повелбата, или нејзин дел од националниот законодавни дом. Исто така судската заштита е можна на правата врз основа на внатрешното законодавство без разлика дали станува збор за монистички, или дуалистички концепт[33].

7. Европската Унија и системот на заштита на здравје и безбедност при работа

Комунитарното европско право посветува големо внимание на заштитата на здравјето и безбедноста при работа при што досега донесени се повеќе од 50 директиви од оваа област. Тоа е под влијание на актите на МОТ[33], а во помал обем и под влијане на Советот на Европа. Всушност, односот помеѓу двете европски организации на нормативен план е поставен така што ЕУ во голем обем

[32] R. Blanpain, F. Hendrikx, op.cit., str. 375.
[32] B. Lubarda, opp.cit., str. 75.
[33] Повеќе кај B. Lubarda, str. 77.
[33] Види повеќе кај: A. Ravnić, op.cit., str. 667-671; Roger Blanpain, Chris Engels, „European Labour Law, Hague, 1997, str. 75.

ги пренесува стандардите на СОЕ во своите основачки договори, а особено преку секундарните извори како што се Директивите и Правилата[33]. На тој начин актите на СОЕ за земјите членки на Европската Унија и немаат особено значење. Поинаков е односот на комунитарното право со актите на МОТ, каде постојат две нивоа на имплементација и тоа од страна на самите Заедници, односно на ниво на ЕУ[33], или пак одредени конвенции на МОТ се ративикуваат во исклучива надлежност на државите членки.

Како што веќе напоменавме во рамките на комунитарното право на Европската Унија[33] се посветува особено внимание на заштитата на здравјето и безбедноста на работа на работниците[33]. Овој дел од кумунитарното право претставува и негов најразвиен дел (по бројот на директиви). Оваа развиеност на европското комунитарно трудово право треба да се резгледува во контекст на заштитата на работната, но и животната средина[33]. Подобрувањето на условите на работа, но и на животот е еден од основните цели на заедничката социјална политика, а воедно и европски идеал, што од своја страна наложува хармонизација на трудово правните системи на државите членки во однос на условите при работа воопшто[33].

Социјалното комунитарно достигнување (acquis social communautaire) во кое влегува и заштитата при работа, во рамките на Унијата има повеќе слојни импликации кои се многу повеќе од само правни. Така заштитата на здравјето и безбедноста при работа директно се поврзува со конкуренцијата во рамките на заедничкиот европски пазар (пазарот на стоки и на работна сила). Тоа пред се се огледа во заштитата од нелојална конкуренција на сметка на пресметаниот ризик за работодавачите при неисполнување на стандардите за заштита на здравјето и безбедност при работа. Така со инструментите на хармонизација на националните законодавства се врши усогласување на стандардите за сите работодавачи во однос на цената на чинење на заштитата при работа. Во овој домен значајна е и улогата на инспекцискиот надзор, како и на комунитарните стандарди за превенција. Во последно време се повеќе се афирмира и социјалното партнерство преку формирање на мешовити комитети за здравје и безбедност на работа, во кои влегуваат и преставници на вработените, односно синдикатите[33].

---

[33] Споредиː A. Ravnić, op.cit., str. 672-673.

[33] Јулијана Брсакоска, „Начинот на донесување на одлуки во Европската Унија", Скопје, 2005, стр. 73-81; L.Betten, оп.цит., стр. 381-411.

[33] Во врска со европското трудово право има три гледишта како треба да биде концепциски уредено и дефинирано. Повеќе кај: A. Ravnić, оп.цит., стр. 653; N. Valticos-G. von Potobsky, „International Labour Law", Deventer-Boston, 1995, str. 72; N. Valticos, „International Labour Law", Kluwer, 1979, str. 64.

[33] Видиː Б. Лубарда, op.cit., str. 241-242.

[33] ибидем.

[33] За ова повеќе кај: Б. Лубарда, op.cit., str. 241.

[33]Philippa Watson, „EU Social and Employment Law", (превод на македонски: Филипа Вотсон, „Социјално право и закон за работни односи на ЕУ-политика и практика на проширена Европа"), Просветно дело, Скопје, 2009, стр. 69.

Усогласувањето на конкурентските трошци на работодавачите во државите членки е од исклучително значење за функционирањето на заедничкиот пазар. Според тоа хармонизацијата токму на полето на заштита на здравјето и безбедноста на работа е битен услов за еднаков, односно рамнотежен економски и социјален раст на Европската Унија[33].

Исто така заштита при работа е директно поврзана со социјалното осигурување во делот за здравствена заштита и пензиско-инвалидското осигурување[34]. Отука висината на трошците за социјално осигурување непосредно зависат од обемот на примена на комунитарните стандарди за заштита на здравјето и безбедноста на работа.

Во последната деценија особено внимание и акцент во рамките на комунитарното трудово право за заштита при работа се дава на гледиштето низ призмата дека Европската Унија не е само пазарна, туку и социјална и еколошка заедница. Така заштитата при работа се поврзува и со еколошката политика; со политиката во сообраќајот; со индустриската политика на заедниците и т.н.[34]

7.1. Поимно определување на некои термини во европското кумунитарно трудово право

Европската Унија ги усогласува и терминолошки дефинира поимите на здравје, безбедност, работна средина, ризик и т.н. Тоа е потребно заради усогласена примена на директивите и правилата кои се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа во државите членки.

Под дефинирањето на здравје на работа во ЕУ се зема дефиницијата на Светската здравствена организација, при што се подразбира: „состојба на комплетна физичка, духовна (морална) и социјална благосостојба на вработениот", при што не подразбира само отсуство на болест или слабост (немоќ) на вработениот. Отука, основни цели на европското кумунитарно трудово право се заштита на здравјето на работа, осигурување на безбедни услови при работа, намалување на ризиците на работа во оптимална мерка, создавање на пријатна работна средина, како и почитување на достоинството и приватноста на работното место[34]. Во рамките на ваквото поимно определување на здравјето особена улога има и Судот на правдата преку случаите Голема Британија versus Советот од 12.11.1996 година, како и случајот Лебен и случајот Г. Британија в. Советот (Ц-84/94), а поврзано со толкувањето на член 137 на Договорот за ЕЗ[34].

---

[33] B. Teyssie, "Droit europeenne du travail", Paris, 2001, str. 166; Б. Лубарда, op.cit., str. 244; R. Blanpain, Ch. Engels, op.cit., str. 316.

[34] Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 89 и понатаму; Paul Schoukens, op.cit., str. 45-60; Б. Лубарда. op.cit., strr. 244-245.

[34] Б. Лубарда. op.cit., str. 245.

[34] ibidem, str. 242.

[34] За ова повеќе: R. Neilsen, op.cit., str. 369-371; Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 20.

Под безбедност на работа не се подразбираат само стандардните облици на безбедност, односно хигиена, и заштита од несреќи при работа, туку и заштита од повреда на моралниот интегритет, достоинство и приватност на работа.

7.2. Заштитата ratione materia во европското комунитарно право

Кога за предмет на анализа го имаме европското законодавство од областа на заштитата и безбедноста при работа за посебни категории вработени, мораме, сепак, предходно да се задржиме на општите извори од кои зависи и се дообличува европското законодавство за заштита на посебните категории вработени. Всушност, при општите извори среќаваме особено битни акти кои понатаму ја детерминираат воопшто структурата на заштитата при работа за сите вработени, а секако и за посебните категории вработени кои се наш поконкретен интерес на проучување. Но, да видиме каква е структурата и како се спроведува заштитата при работа за посебните категории вработени во рамките на ЕУ?

Во рамките на нормативната активност на Унијата има голем број на акти кои ги носат заедниците, а кои се делат на оснивачки договори и секундарно законодавство[34].

Оснивачките договори на европските заедници рамковно и на општ начин ги регулираат прашањата за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Така, Парискиот договор од 1951 година во членот 3 предвидува унапредување на условите при работа и животот на работниците во индустријата на јаглен и челик. Договорот за Евроатом содржи посебни одредби за заштита на здравјето и безбедноста на работа, на основа на што се донесени неколку директиви (Директива бр. 84/467 ЕЕЗ и Директива 80/836 ЕЕЗ за заштита при работа од јонизирачко зрачење). Договорт за основање на Европската економска заедница исто така содржи одредби за заштита при работа кои се однесуваат на сите вработени, за разлика од Парискиот договор кој се однесуваше на одредени категории вработени (член 137 од Договорот).

Секундарното комунитарно трудово законодавство од областа на заштитата на здравјето и безбедноста на работа опфаќа над педесетина директиви и правила. Во рамките на овие акти две директиви може да се каже дека се најбитни и рамнковни. Тоа се Директивата 89/391/ЕЕЗ за воведување на мерки за потикнување на подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работа[34] и Директивата 80/1107/ЕЕЗ за заштита на работниците од ризици на изложеност на хемиски, физички и биолошки агенси.

---

[34] Оваа поделба ја среќаваме речиси кај сите автори кои ја проучуваат оваа област; види: Б. Лубарда, op.cit., str. 79; A. Ravnić, op.cit. str. 674; Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 13-43; John Fairhurst, „Law of the european union", VI, Pearson-Longman, str. 54-84.

[34] [1989] OJL183/1.

Врз основа на двете Директиви донесени се голем број на посебни директиви кои преставуваат како ratione personae директиви, така и ratione materiae директиви. Треба да се напомене дека Директивата 80/1107 која е специјална-рамковна, имаше поголемо значење пред донесувањето на Директивата 89/391, која денес е најбитна и е општа-рамковна директива.

а. Директива 89/391 ЕЕЗ

Оваа Директива има посебно значење во системот на заштита на здравјето и безбедноста на работа во Европската Унија. Станува збор за општа директива која ја дава рамката за заштита при работа и која по нејзиното донесување стана најзначаен акт во сверата на заштитата при работа, дотолку повеќе што врз основа на неа се донесени уште многу други директиви кои се поделени ratione personae и ratione materiae[34]. Тоа особено се огледа во однос на заштитата на посебните категории вработени кое е изразено преку членот 15 на Директивата.

На меѓународен план оваа Директива е поврзана со општите стандарди за заштита на здравјето и безбедноста на работа бидејќи е директно поврзана со Меѓународната организација на трудот и Конвенцијата 155.

Содржински Директивата се однесува на работодавците и на работниците во речиси сите гранки и дејности, како во приватниот, така и во јавниот сектор. Дерогации постојат само во однос на војската и полицијата, а во приватниот сектор оваа Директива не се однесува на помошната куќна послуга[34].

1) права и обврски според Директивата 89/391 ЕЕЗ

Правата и обврските за работодавачите и работниците во однос на заштитата на здравјето и безбедноста на работа се содржани во делот 2 и 3 од Директивата. Претходно Директивата во делот 1 ги содржи општите одредби за нејзината цел и опфатот, како и одредени дефиниции кои се однесуваат на некои термини (работник, работодавец, и.т.н.).

Вториот дел ги содржи обврските на работодавецот. Тие може да се поделат на позитивни обврски и на негативни обврски на работодавецот. Уште веднаш во членот 5 ст. 1 недвосмислено е кажано дека работодавецот е тој кој се грижи за обезбедување на „безбедноста и здравјето на работниците од секој аспект во врска со работното место„. Од друга страна работодавачот во одредени ситуации може да биде ослободен од одговорноста, во секоја земја членка оделно. Тоа се ситуации кои се случиле заради непредвидени околности, надвор од контрола на работодавецот и покрај примената на сите мерки од страна на

[34] Споредиј кај: Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 269.

[34] Заштитата на лицата кои вршат повремена работа како и куќната послуга во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа регулирана е со Директивата 91/383/ЕЕЗ, како и дополнета со Директивата 2007/30/Е3 кои прават целина со рамковната Директива и ја дополнуваат во однос на овие вработени.

работодавецот (чл. 5 ст. 4). Инаку одговорноста на работодавецот не е исклучена ниту ако тој ангажира друго лице кое согласно своите стручни способности ќе се грижи за заштитата при работа. Според ова работодавачот е одговорен според начелата на објективна одговорност (чл. 5. ст. 2).

Според Директивата, работодавецот има општи обврски во однос на:

а) преземањето на мерки за заштита на здравјето и безбедноста на работа, што опфаќа и спречување на ризиците во професијата, обезбедување на информации и обука, како и обезбедувањето на потребната организација и средства (чл. 6 ст.1);

б) првенството на спроведување на мерките од поточката а. Така работодавачот мора да избегнува ризици, а доколку тие не можат да се избегнат да прави проценка и да ги намалува уште од самиот почеток. Работодавачот мора да внимава за потребите на индивидуата во однос на работно место, односно неговиот дизајн, опремата, избегнување на монотоната работа и т.н., а со цел заштита на здравјето на работникот. Работодавачот мора да се приспособи кон техничкиот напредок, како и да ги заменува опасните работи со помалку опасни, како и давање на приоритет на колективната заштита наспроти индивидуалната. Работодавецот треба да води и сеопфатна политика во однос на работните услови, технологијата, организацијата на работата и др., а притоа давајќи соодветни инструкции на работниците (чл. 6. ст 2).

Сето ова упатува на тоа дека Директивата посветува особено внимание на начелата на превенција, а со цел за постигнување во полна мерка на заштитата на здравјето и безбедноста на работа. Сето тоа не е можно без развивање и градење на култура на превенција[34].

в) субјективните можности и потенцијали на работникот, а во однос на природа на активност на претпријатието (чл. 3 ст. 3). Така работодавачот го проценува ризикот по однос на безбедноста и здравјето на работниците и презема мерки и развива методи за превенција кои ќе обезбедат подобрување на нивото на заштита кои се хиерархиски координирани на сите нивоа на претпријатието. При планирањето на нови технологии работодавачот е должен да се консултира со работниците или нивните преставници за заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

Особено е битно кај ризичните работни места работодавецот да е сигурен дека работникот ги има добиено сите соодветни инструкции[34].

г) доколку пак имаме повеќе работадавачи на едно работно место или пак делат исти простории тогаш тие се должни меѓусебно да соработуваат на полето на заштитата при работа (чл.6 ст. 4).

---

[34] Б. Лубарда, op.cit., str. 250.

[34] Таков бил случајот кога повеќе десетици италијански работници загинале заради непознавање на јазикот и неразбирање на упаствата за безбедност при работа; ибидем; Roger Blanpain,Chris Engels, "European Labour Law", Kluwer 1988, str.321.

Директивата во членот 7 предвидува, како што е веќе напоменато, можност да се определат лица кои извршуваат активност поврзана со заштитата на здравјето и безбедноста на работа во претпријатието, односно организацијата. Тоа може да бидат лица кои се вработени кај работадавачот, или надворешни стручни лица. Доколку за овие активности се назначени лица веќе вработени кај работодавецот тие мора да ги исполнуваат посебните услови и да ги имаат посебните способности за извршување на овие работи, а во никој случај не може да бидат во незавидна позиција заради извршување на задачите околу спречувањето на ризиците поврзани со заштитата при работа (ст. 2). Што се однесува пак до надворешните лица тие исто така мора да бидат компетентни и да ги исполнуваат професионалните услови и способности, тие мора да бидат информирани од работодавецот за ризиците при работа (ст. 4 и 5).

Во однос на тоа што е компетентност и кои се критериумите за компетентност и стручност при активноста на заштита на здравјето и безбедноста при работа, оставено е самите земји членки да ги определат. Тоа се однесува и на бројот на лицата кои ќе се потребни за успешно спроведување на заштитата и безбедноста при работа.

Во членот 8 од Директивата предвидени се обврските на работодавачот во однос на првата помош, противпожарната заштита и евакуација на работниците, како и обврските во случај на сериозна и престојна закана. Работодавецот е должен да ги преземе сите потребни мерки и активности за намалување на ризикот од пожари, како и да овозможи прва помош и итна медицинска помош при настанување на одредени ситуации (ст.1). Исто така должен е да обезбеди обука на работниците кои се задолжени за прва помош, противпожар и евакуација (чл.8.ст.2). Доколку одредени работници се изложени на сериозна неизбежна или престојна закана должен е за тоа да ги информира (чл. 8. ст. 3).

Овој член содржи и одредени негативни обврски за работодавецот кои се однесуваат на тоа дека не може да ги присили работниците да работат во случај на непосредна и сериозна опасност, односно дека работниците треба веднаш да престанат со работа и да го напуштат работното место (чл.8 ст.3). Во ваков случај ако работниците го напуштат работното место што е воедно и нивна обврска, работодавецот не може да ги стави во понеповолна положба (чл.8 ст.4). Ова е осбено битна одредба која наоѓа примена во Македонското, Хрватското, Словенското и Српското законодавство. Во однос на негативните обврски на работодавецот покрај овие две постои и уште една таква обврска предвидена во членот 6 ст. 5 кој се однесува на немањето право работодавецот да бара од работниците покривање на трошоците за преземените мерки за безбедност и заштита при работа.

Овие одредби од Директивата може да забележиме дека се на иста линија со стандардите предвидени во актите на МОТ што ја потврдува нашата теза дека комунитарното право има влијание од нормативниот систем на МОТ, но и обратно.

Меѓу другото, исто така предвидено е работодавачот да води евиденција за несреќите на работа (чл.9. ст.1), како и да поднесува извештаи на одговорните власти за несреќите на работа и последиците од нив (чл.9 ст.1). Надлежните власти ја дефинираттформата на овие извештаи (ст.2).

Работодавачот има должност да ги информира работниците или нивните преставници за ризиците на работното место и тоа за можните опасности, за непосредната закана од несреќа, како и за мерките за превенција и заштита (член 10). Овој член е во тесна поврзаност со членот 8 од Директивата. Исто така работниците, односно нивните преставници треба да имаат увид во листата на несреќи, како и во извештајот, но и да имаат пристап и удел при проценките на ризиците и мерките на заштита (чл.10).

Работодавачот има обврски да се консултира со работниците или нивните преставници и да им овозможи соодветно учество во дискусиите за прашања од безбедноста и здравјето на работното место (чл. 11 ст.1). Притоа работниците или нивните преставници може да даваат предлози, а одговорните лица за заштита и безбедност при работа да имаат учество и во одлуките поврзани со членовите 7,8,9,10 (чл.11 ст.2). На овој начин се овозможува на директно работниците да учествуваат во креирањето на политиката за заштита и безбедност на работа и мерките за нејзино спроведување на ниво на работодавач[35]. Со тоа дел од одговорноста понесуваат и самите работници. Единствено друг начин на активно учество на работниците во креирањето заштитата и безбедноста на работа е преку колективното преговарање, односно во рамките на склучениот колективен договор. Сето ова упатува дека денес во Унијата се фаворизира децентрализираниот начин, односно пристап на вклученост на работниците во креирањето на системот на заштита при работа.

Исто така неспорно е дека на ниво на Европската Унија заштитата на здравјето и безбедноста при работа главно се врши преку инструментите на секундарното законодавство како што се директивите. Земјите членки може имплементирањето на директивите да го сторат и преку системот на колективните договори. Од друга страна начинот на имплементирање на директивите кај земјите кандидати може да се стори ан различни начини бидејќи станува збор за хармонизација која е транспарентна бидејќи директивите преставуваат нормативна платформа[35].

Преставниците на работниците со специфична одговорност за заштитата и безбедноста при работа имаат посебни права и посебна заштита. Така, не може

---

[35] Овој начин на соработка може да биде дел и од т.н. работничка партиципација при управувањето со претпријатието која особено е актуелна и се среќава во Германија. Во основа на оваа соработка се наоѓа меѓусебното информирање и консултирање. Повеќе: Б. Лубарда, op.cit., str. 341-342; B. Teyssie, op.cit., str. 300; R. Blanpain, F. Hendrickx, op.cit., str. 326; Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 227, 238-241, 242-243.

[35] Излагање на проф. Д-р Тито Беличанец, 09.10.2010 година, Правен факултет Јустинијан Први, Скопје.

да се најдат во понеповолна положба поради нивните активности (чл.11 ст. 4). Тие може да побараат од работодавецот преземање на мерки за соодветна заштита (ст. 3). Исто така преставниците на работниците имаат право на жалба до власта доколку сметаат дека работодавецот не ги презема потребните мерки за заштита на здравјето и безбедноста на работните места (чл. 11 ст. 6). Работодавачот на овие преставници должен е да им обезбеди соодветно платено време и соодветни средства за извршување на обврските кои произлегуваат од заштитата при работа (чл. 11.ст. 5).

Според ова, работодавачот е должен во текот на работното време да ги обезбеди потребните услови наведени во Директивата за да може определениот работник да ги извршува своите обврски при заштитата и безбедноста на работа.

Исто така работодавецот е должен да обезбеди и реализира соодветна обука за заштита и безбедност при работа. Ова се однесува како за вработените на соодветните посебни работни места, така и за лицата со посебни овластувања при заштитата и безбедноста на работа. Ова може да се врши во форма на информации и инструкции, како и конкретни обуки. Исто тоа се однесува и за надворешните стручни лица задолжени за заштитата и безбедноста на работа (чл. 12). Обуката на вработените е многу битен сегмент од превентивните мерки кои треба да се преземат за успешно остварување на заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

Третиот дел од Директивата ги содржи обврските на работниците. Тие во најголем дел се комплементарни на правата на работодавецот. Работниците имаат обврска да водат сметка за сопствената безбедност и здравје на работа, како и за другите вработени (чл. 13 ст.1). Исто така мора да ги слушаат инструкциите на работодавецот и правилно да ги спровеуваат. Тоа подразбира правилно користење на машини и алат, како и штетни материи, правилно користење на личната заштита, да не се отстрануваат безбедносните уреди на машините и алатот. Покрај тоа работниците се должни веднаш да го информираат работодавачот за која и да било ситуација која би го загрозила нивното или здравјето и безбедноста на другите работници (чл.13 ст.2 -г). Работниците воопшто, како и преставниците со посебни овластувања треба да соработуваат како со работодавачот, така и со државната власт за да се осигури дека работните услови и работната средина се безбедни.

Значи обврските на работниците се комплементарни на оние на работодавачите согласно пристапот на поделена одговорност околу спроведување на заштитата при работа. Ваков однос помеѓу работникот и работодавачот не се среќава кај ниту еден друг институт од работниот однос.

6. Директиви донесени под влијание на Директивата 89/391 ЕЕЗ

Директивата 89/391/ЕЕЗ е општа и рамковна, која се однесува на сите вработени во сите дејности и гранки како во стопанството, така и во јавниот сектор, освен во одредени области за кои претходно споменавме. Меѓутоа, под нејзино влијане се донесени голем број на други индивидуални директиви, посебни, кои уредуваат специфични делови од заштитата на здравјето и безбедноста на работа. Големиот број на посебни директиви кои донесени врз основа на Дир. 89/391 се однесуваат на две главни области кои ги делиме според принципот ratione materia i ratione personae. Директивите ratione materia според содржината и предметот на заштита може да се поделат во две групи: директиви во поглед на изложеност на агенси, и директиви во поглед на работното опкружување.

1) директиви во однос на изложеност на агенси

Во рамките на прашањето за заштитата и безбедноста на работа кога станува збор за работни места кои се изложени на ризикот на агенси, Комисијата, Советот на министри, како и Европскиот парламент имаат донесено повеќе директиви кои може да се класифицираат во повеќе групи во зависност од тоа за какви агенси станува збор. Постои изложеност на канцерогени агенси, на хемиски и биолошки агенси. Во овој дел влегуваат и одреден број на директиви кои се однесуваат на минерално-преработувачката индустрија, на експлозивни атмосфери и на јонизирачки зрачења.

Во однос на изложеноста на канцерогени агенси донесена е Директивата 90/394ЕЕЗ која содржи општи и стандардни правила во однос на заштитата. Неа ја дополнува Директивата бр. 99/38ЕЗ која содржи правила за канцерогените супстанции на работното место и нивните мутагени[35].

Директивата 90/679 ЕЕЗсе однесува на изложеност на биолошки агенси која содржи стандардни правила, кој во одреден дел и се надминати. Затоа се пристапи кон донесување на нова Директива бр. 2000/54ЕЗ која предвидува доплнителни правила за заштита на работниците кои се изложени на биолошки агенси.

За изложеноста на хемиски агенси се донесе Директивата бр. 92/91 ЕЕЗ. Оваа директива како и Директивите 90/679 ЕЕЗ и 90/394 ЕЕЗ се донесоа врз основа на членот 16 од Директивата 89/391. Подоцна се донесе и Директивата 2000/39 ЕЗ која содржи листа на гранични вредности на индикатори за изложеност на хемиски агенси.

Во однос на јонизирачки зрачења донесена е Директивата 96/29, која се темели на Договорот за Евроатом, а се однесува покрај на безбедноста на работниците и на безбедноста на широкото граѓанство кое е изложено на ризик од јонизирачко зрачење.

---

[35] По ова прашање има одлучувано и Европскиот суд на правдата во случајот Italiana Petroli (C-2/97). Повеќе кај: Б.Лубарда, op.cit., str. 261; R. Nielsen, op.cit., str. 372.

За изложеноста на работниците на атмосверски експлозии донесена е Директивата бр. 1999/92 ЕЗ. Заштитата во минерално-преработувчката индустрија регулирана е со две директиви, и тоа Директивата 92/104 ЕЕЗ која содржи одредби за стандардна заштита при површинска и длабинска преработка на минерали, и Директивата 92/91 ЕЕЗ која се однесува на подобрување на безбедноста и здравјето на работниците во индустријата за преработка на минерали без дестилација[35].

Од сево ова може да се заклучи дека клучните проблематични точки во однос на изложеноста на агенси се нормирани од страна на Унијата. Овие акти, како што е напоменато, се однесуваат на сите вработени и значат дел од општиот систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Кога велиме дека се дел од општата рамка го земаме во предвид нивниот однос кон вработените, но само за оние кои конкретно работат на работни места на кои се изложени на овие ризични фактори. Тоа значи дека сепак тие се посебни, специјални директиви, кои се однесуваат на точно определен предмет на заштита, а во случајов се работи за вработени кои се изложени на агенси. Затоа влегуваат во системот на заштита кој се однесува ratione materia.

2) директиви во однос на работната средина (место)

Работната средина во Европската Унија се сваќа во различен обем. Имаме пошироко и потесно сваќање. Тоа е карактеристично и во самите национални законодавства на земјите членки кои имаат различен пристап во нормирањето на тоа што опфаќа работната средина. Во принцип директивите на ЕУ работната средина ја определуваат во потесна смисла[35], што значи се смета дека тоа се само местата на кои се извршува работата како што е претпријатие, рудник, спортска сала за професионалите спортисти, градежно скеле, но и надворешна средина ако таму се извршува работата (на пр. кај геодетските работи, шумари и т.н.).

Пред донесувањето на Директивата 89/391 исто така беа донесени неколку директиви кои утврдуваа одредени стандарди за заштита и безбедноста во поглед на работното опкружување.

По донесување на општата директива се пристапи кон носење на конкретни директиви за повеќе специфични области.

Така Директивата за машините бр.89/392ЕЕЗ е една од најзначајните во областа на работната средина. Карактеристично е што таа детално ги уредува стандардите за заштита на здравјето и безбедноста на работното место при ракување со машини. Во таа смисла многу малку слободен простор е оставено на земјите членки за самостојно уредување на ова прашање на национално ниво[35].

---

[35] Б. Лубарда, op.cit., str. 262.
[35] R. Blanpain, Ch. Engels, op.cit., str. 320-321.
[35] Б. Лубарда, op.cit., str. 263.

Во однос на местото на работа донесена е Директива 89/654ЕЕЗ за минимум стандарди на работното место, Директивата 89/354ЕЕЗ која се однесува на минималните стандарди за пристап на работното место, Директивата 89/655 ЕЕЗ за минималните стандарди при употреба на работна опрема[35].

Покрај овие Советот има донесено и неколку директиви кои само опфаќаат минимални стандарди и даваат општа рамка за заштита. Такви се Директива бр. 90/269 ЕЕЗ која се однесува на допуштената тежина на товар која мануелен работник може да ја носи. Директивата 93/103 се однесува за работа на рибарски пловила, Директивата 92/57 ЕЕЗ ги опфаќа пак привремените и подвижни градилишта и Директивата 92/58 ЕЕЗ за минималните стандарди за ознаки за безбедност на работа.

Директивата бр. 89/656 ЕЕЗ се однесува на стандардите за безбедност и заштита на здравјето во однос на личната заштитна опрема, при што донесена е и Директивата 89/686 ЕЕЗ за приближување на националните закони на државите членки по ова прашање.

Посебно се издвојува Директивата 90/270 ЕЕЗ која се однесува на минималните стандарди за заштита на безбедноста и здравјето на работа со екран. Оваа Директива се повеќе е актуелна со воведувањето на нови информациони технологии и се поголемото изложување на екран на работното место. Во таа насока треба да се сфати и одлуката на Европскиот суд на правдата кога толкувајќи ја Директивата во случајот Criminal Proceedings agenst X (C-74/95, C-129/95) смета дека офтамолошкиот преглед треба да се изврши за одредени работни места како редовна постапка и тоа за работникот кој работи на такви работни места на сметка на работодавачот. Исто таков преглед треба да се спроведе и евентуално при вработување на работните места со зголемена изложеност на екран.

Директивите кои се погоре споменати и кои произлегуваат од Директивата 89/391 се однесуваат на заштита на здравјето и безбедноста на работа за одредена материја. Овие претставуваат посебни директиви т.н. ratione materiae. Како што предходно напоменавме, покрај Директивата 89/391 постои и уште Директива бр. 80/1107 која исто така се оденесува на заштита по однос на одредена материја, за која и подоцна ќе стане збор.

3) контролни механизми

Врз основа на Директивата 89/391 донесени се неколку посебни директиви кои се однесуваат на контролата на примената на стандардите за заштита и безбедност на здравјето на работниците на работа. Всушност, контролниот меха-

[35] ibidem; Под работна опрема се подразбира секоја машина, апарат, алат или инсталација која се користи при работа.

низам се состои од извештаи кои земјите членки ги поднесуваат на Комисијата на експерти на заедниците, која пак во соработка со други комитети донесува насоки за начинот на примената на директивата. Поднесувањето на извештаите е предвидено со Директивата 91/692, додека со Директивата 96/82 се регулира контролата на ризиците од несреќа предизвикани од опасни супстанции.

в. Директива бр. 80/1107 ЕЕЗ

Оваа Директива која што е специјална и рамковна беше најбитна директива ratione materiae до донесување на Директивата 89/391. Исто така и врз основа на неа беа донесени мноштво индивидуални директиви кои се однесуваат на заштита од одредени материи. Така се донесе Директивата бр. 82/605 за заштита од метално олово и неговите јонизирачки компоненти.

Особено битна е Директивата 83/477донесена на основа на Дир. 80/1107 за заштита од азбест. Оваа директива беше инспирна од реален настан, т.н. афера „ Бриселска Капија" каде голем број градежни работници заболеа од користење на азбест во работата.

Донесени се уште неколку директиви врз основа на 80/1107, и тоа за граничните вредности во поглед на изложеност на хемиски, биолошки и физички агенси-Директива бр. 91/322, која се однесува за што подобра примена на рамковата директива, како и Директива бр. 96/94, која ја содржи листата на гранични вредности. Од оваа област постои уште Директивата 88/364 која предвидува забрана за користење на одредени агенси во работата.

8. Значење и улога на општата заштита на здравјето и безбедноста при работа во меѓународното трудово законодавство

Појавата на заштитата на здравјето и безбедноста при работа го поврзуваме со Меѓународната организација на трудот. Другите регионални организации и заедници како што се Советот на Европа и Европската Унија посветуваат значителен нормативен простор на овие прашања. Отука можеме да кажеме дека самата појава и постоење на концептот на заштита при работа (ratione materia и ratione personae) е производ на меѓународната трудова нормативна активност. Затоа и значењето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа во национални рамки во голем дел го должи на меѓународното трудово законодавство и vice versa.

Општата заштита која се однесува на сите вработени во меѓународни рамки добива посебна етичка, морална и хумана димензија бидејќи има за цел нормативна унификација на достоинството и добрите работни услови на работниците во планетарни и регионални рамки. Овде најголемо значење и првенствена нормативна улога, но и задача има МОТ.

8.1. значење на општата нормативна рамка за заштита на здравјето и безбедноста при работа донесена од МОТ

Актите кои што ги носи Меѓународната организација на трудот имаат големо значење за меѓународното трудово право[35]. Тие го чинат т.н. меѓународен кодекс на трудот[35]. Бидејќи станува збор за единствена и уникатна организација од ваков вид во светски рамки несомнено е дека има одредено влијание на глобално ниво. Исто така уникатноста на МОТ доплнително го зголемува значењето на нормативниот систем кој што го создава пред се преку конвенциите и препораките.

Нормативниот систем на МОТ се темели на начелото на универзалноста и има за цел уредување на положбата на работниците на меѓународен план. Основната идеја за создавањето на актите од страна на МОТ е разрешување на меѓунариодните проблеми во врска со положбата на работниците, подобрување на животните и работните услови. Сето ова се темели на принципот на мирот и соработката темелени врз аксиомата si tu veux la paix, cultive la justice (ако сакаш мир, негувај ја правдата)[35]. Спречувањето на нелојалните услови и конкуренција на меѓународен план има за цел да се подобрат лошите услови за работа и живеење. Хуманите услови за работа во една држава имаат за цел создавање на благосостојба за работникот како во физичка, така и во духовна смисла[36]. Сето ова е цел на меѓународното трудово право донесено од страна на МОТ.

8.2. Значење и примена на нормите на Советот на Европа

Овие акти и норми треба пред се да ги разгледуваме како дел од социјалното право, а не како потесен дел од нормите кои го уредуваат работниот однос. Според тоа тие претставуваат дел од втората димензија на заштитата и безбедноста при работа која во бројни случаи се применува доколку не се почитуваат нормите од работниот однос. Но, секако и не само во тие случаи. Така сватени овие акти повеќе или помалку институтот заштита на здравјето и безбедноста при работа воопшто, како и за посебните категории вработени, го поставуваат низ призмата на начелни одредби кои во голем дел се на линија на актите на МОТ. Освен во Европската социјална повелба не можеме да најдеме на друго место поконкретно уредување на овие прашања.

---

[35] Некои автори сметаат дека меѓународното трудово право го чинат меѓународното јавно и меѓународното приватно трудово право, повеќе кај: A. Ravnić, „ Osnove radnog prava", op.cit., str. 571, додека пак други дека меѓународното приватно право трудово право не е дел од меѓунаордното трудово право, повеќе кај: Б. Лубарда, op.cit., str. 17; N. Valticos, op.cit., str. 17; L. Betten, op.cit., str. xxvi.

[35] Гзиме Старова, „Трудово право", Просветно дело, Скопје, 2009, стр. 110; Г. Старова, „Меѓународно трудово право и законодавство", оп.цит., стр. 111; A. Ravnić, op.cit., str. 612-613.

[35] Г. Старова, „Трудово право", оп.цит., стр. 109; N. Valticos, op.cit., str, 23; B. Lubarda, op.cit., str. 22.

[36] L.Betten, op.cit., str. 12; види: N. Valticos, op. cit., str. 22-23.

Од друга страна се поставува прашањето за примена на нормите на СОЕ кај земјите членки, како и кај земјите членки кои се дел на Европската Унија. Вака како што е поставен системот на примена на актите на СОЕ се чини дека тој не е ефикасен, а сосема е бесполезен помеѓу земјите кои го применуваат комунитарното европско право за нивните државјани. Така, со право се поставува прашањето каква ќе биде улогата на актите на СОЕ и системот на координација на правото кога сите евроспки земји ќе станат членки на ЕУ и ќе го применуваат комунитарното право и системот на хармонизација. Отука сметаме дека во иднина значењето и улогата на актите на Советот на Европа ќе се намалува гледано генерално, а тоа ќе се однесува и во делот на социјалното право. Сепак, овие акти би можеле да се применуваат во рамките на ЕУ и земјите членки доколку одредено прашање не е уредено со акт и норма на комунитарното право.

Исто така треба да подвлечеме дека денес во голем дел европското комунитарно право и некумунитарното право на СОЕ се темелат на исти идеи и премиси, а со тоа и во голем дел се пресликуваат и поклопуваат како нормативни решенија. Така и овој факт не оди во прилог на идниот развој на правото на Советот на Европа.

8.3. значење на заштитата ratione materia во европското комунитарно право

Нормативната рамка на Европската Унија која се однесува на општата заштита на здравјето и безбедноста при работа преставува оска и скелет на самото комунитарно трудово законодавство. Преставниците на земјите членки во европските органи се чини се согласуваат околу потребата за постоење на заедничка комунитарна трудово-правна политика и нормативна рамка за заштитата на здравјето и безбедноста при работа отколку за што и да е друго од трудовата и социјалната сфера. За тоа говори и не прифаќањето на европскиот Устав (пред се од Франција и Холандија) каде како главна причина се наведуваше несогласувањето околу заедничката социјална и трудово-правна политика и субординација на надлежностите на супанционална ниво токму за тие прашања. Тоа не е случај кај заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Општиот консензус кој што постои околу потребата за заедничка рамка за заштита на здравјето и безбедноста на европскиот работник инспириран е пред се од значењето кое што ја има оваа трудово-правна област во Унијата.

Од друга страна општата заштита при работа во себе има прилично голем дел кој што отпаѓа на технички параметри и узанси кои се преточени во норми. За штетноста на некои физички, хемиски или пак биолошки агенси природните науки даваат соодветни показатели кои потоа се преточуваат во нормативна рамка за нивна дозволеност и заштита при работа.

Сепак се чини преовладува ставот дека во рамките на Европската Унија постои општо прифатен етички, морален и цивилизациски консензус за значењето на здравјето, безбедноста, достоинството и интегритетот на личноста на работ-

никот-граѓанин. Отука не треба да зачудува и големиот број на акти токму од оваа област.

Економската причина би можеле исто така да ја наведеме дека преставува појдовна парадигма за консензусот околу потребата и значењето на заштитата при работа. Трошоците кои ги предизвикува немањето или непочитувањето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, како и надоместокот на штета кој треба да се исплати во случај на повреда при работа или смрт од страна на работодавачите се огромни. Затоа се повеќе се промовира ставот дека подобро е да се потрошат одредени парични средства за заштита на здравјето и безбедноста при работа отколку потоа да се плаќаат огромни отштети за повреда или смрт, како и застој во деловниот процес кај работодавачот кој што може да се предизвика од несреќа при работа или болест на работникот. Сето тоа недвосмислено го зголемува значењето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

За нас основно и најбитно прашање поврзано со улогата и значењето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа е дали неговото зголемување е производ на економските причини или пак на созревање на светста на граѓаните во Европа. Веднаш подвлекуваме дека одговорот треба да се бара и кај двете причини. Тие меѓусебно се поврзани и заедно влијаат на зголемувањето на значењето на заштитата при работа. Сепак сметаме дека економските причини имаат моќ да ги „инспирираат" оние работодавачи кои се уште не се свесни дека и работникот е човек и дека треба да живее во здравје и безбедна работна средина. Затоа самиот систем на потрошувачки капитализам се хуманизира токму со сопствени алатки (економски), а тоа е заштеда на средства, односно зголемување на капиталот. Тоа значи дека во одредена мера се штити здравјето и безбедноста при работа на работникот за да се зголеми и оплоди капиталот. Колку ваквиот концепт ја допира суштината и вистинските вредности е прашање на друга студија. Од овој агол можеме да кажеме дека капиталот и здравјето и безбедноста при работа се комплементарни и правопропорционално треба да се развиваат.

ГЛАВА III

Меѓународна заштита на здравјето и безбедноста при работа ratione personae

1. Основно прашање

Појавата на меѓународни норми кои ја уредуваат материјата на заштитата при работа, а со тоа и делот за заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории лица е директно поврзана со созревањето на идејата и предочување на потребата од воспоставување на универзални меѓународни стандарди и правила за оваа област на трудовото право. Таа потреба се конкретизира со донесувањето на првите меѓународни одредби кои се однесуваат на заштитата на некои од посебните категории вработени по Првата светска војна. Од тогаш се смета раѓањето на меѓународното трудово законодавство (право). Сето тоа се случува во рамките на Меѓународната организација на трудот како дел од Друштвото на народите.

Особено индикативно и интересно за анализирање и проучување е што како ретко во која друга правна област, гранка, во трудовото право има сеопшт меѓународен, па може да се каже и планетарен цивилизациски консензус за постоење и развивање на меѓународни норми. Тоа ја прави оваа дисциплина и делот за заштита при работа на посебните категории вработени по многу нешта специфични и уникатни. Со тоа и самата научна анализа добива на разновидност и богатство на правни институти.

Веќе напоменавме дека меѓународната заштита на здравјето и безбедноста при работа на посебни категории вработени преставува само дел, но нерздвоен, од целокупниот систем на заштита при работа. Се започна од неа, за да потоа меѓународното законодавство се посвети на други теми, а пак денес се чини повторно да се актуелизираат одредени прашања и институти поврзани со заштитата при работа на посебните категории работници. Со тоа заштитата на здравјето и ебзбедноста при работа на посебните категории вработени е централно прашање и основна идеја на меѓународниот систем на норми како во минатото, така и до ден денешен.

Како посебни категории вработени кои уживаат посебна заштита на здравјето и безбедносра при работа најчесто ги среќаваме жените врз основа на половиот диверзитет и за време на бременост и мајчинство, малолетниците, лицата со посебни потреби, а некаде и постарите вработени. Овие категории вработени

ќе бидат предмет на подетална анализа во рамките на меѓународниот нормативен систем како од аспект de lege lata, така и de lege ferenda во рамките на нормативната активност на Меѓународната организација на трудот, Советот на Европа и секако комунитарното право на Европската Унија. Дотолку повеќе што за комунитарното право во продолжение ќе се зарџиме подетално анализирајќи ги и органите и системот на функционирање на европскиот систем на заштита на здравјето и ебзбедноста при работа.

2. Меѓународни акти за заштитата на здравјето и безбедноста при работа ratione personae

Како дел од меѓународниот корпус на организации кои ја создаваат главнината и најбитниот дел од меѓународната рамка за заштита на здравјето и безбедноста при работа ratione personae веќе предходно ги издвоивме Обединетите Нации, Меѓународната организација на трудот, Советот на Европа и Европската Унија. Токму актите на овие организации го чинат најбитниот дел од маѓународното трудово законодавство за заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени, иако како што и предходно напоменавме не се единствени бидејќи има и други регионални организации кои нормативно се активни во оваа област.

Актите на Обединетите Нации не изобилуваат со норми кои се однеуваат на заштитата на здрвјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени. Тоа во најголем дел е препуштено да се уреди со актите на Меѓународната организација на труот. Во рамките на ООН заштитата на посебните категории вработени се поставува и нормира низ призмата на основните човекови трудови права што упатува на заклучокот дека станува збор за општа рамка на трудово-социјални права кои се однесуваат на сите вработени. Во одрдени случаи се уредуваат и права за точно определени работници како што е жената, или детето.

Ако го земеме основниот акт на ООН а тоа е Универзалната декларација за човековите права преку членот 23 можеме индиректно да упатиме дека поповолни и праведни услови за работа кои се обезбедуваат со заштитата при работа се однесуваат на сите вработени, а со тоа и на посебните категории работници.

Во рамките на нормативната дејност на Генералното собрание при Обединетите Нации, а која се однесува на заштитата при работа се издвојуваат уште две конвенции кои се однесуваат токму на жените и децата, а тоа се Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените[36] и Конвенцијата за правата на детето[36].

---

[36] Од 18 декември 1979 година, ООН; Сл.Весник на СФРЈ бр. 11/81.
[36] Од 20 ноември 1989 година, ООН; Сл. Весник на СФРЈ бр. 15/90.

За организационата структура на МОТ и нејзината нормативна дејност и улога, како и за општиот систем на заштита на здравје и безбедноста при работа изразен преку конвенциите и препораките говоревме во предходната глава. Сепак овде треба да издвоиме дека кога говориме за Меѓународната организација на трудот, нејзиното формирање, и првични нормативни активности неминивно ќе треба да кажеме дека тоа е поврзано токму за заштитата на посебните категории вработени, или поточно со заштитата на здравјето и безбедноста при работа на децата и жените. Создавањето на првична свест за заштита токму на овие категории вработени не е случајна и е инспирирано како од хумани и етички мотиви, так и од општатта прифатеност овие прашања де се регулираат со меѓународни норми и да пресавуваат меѓународњен стандард. Тоа е пре се заради значењето и ранливоста на децата и на жените, како и заради нивната огромна експлоатација во XIX век. Токму затоа од основањето на МОТ во 1919 година па се до денес донесени се бројни акти кои се однесуваат на посебни категории вработени во рамките на заштитата на нивното здравје и безбедноста при работа, а се чени дека тој процес не престанува и за очекување е дека и во иднина ќе продолжи. Но, за иднината можеме да создаваме очекувана визија, а за та да таа визија биде остварлива ќе треба да го разбереме досегачниот систем и концепт на заштита.

Меѓународната организација на трудот во рамките на својата нормативна дејност издвојува и посветува соодветно внимание на одредени посебни и би рекле специфични категории вработени. Критериумот за нивното издвојување е всушност стандарниот и основниот критериум, а тоа е нивното субјективно својство, или пак спецификата (природата) на работното место. Во однос на вториов критериум влегуваат вработени во одредени гранки, како што се морнарите, вработените во земјодејството, во градежништвото, работниците мигранти и др. Наш понатамошен предмет на анализа ќе бидат вработените кои се штитат при работа според првиот критериум, односно само нормите донесени од страна на МОТ кои како основа на заштита ги земаат субјективните карактеристики на работниците. Овде спаѓа заштитата на работничките во однос на половиот диверзитет, бременоста и мајчинството, децата, односно младите работници и инвалидите. Карактеристично е тоа што во рамките на МОТ не се донесени конкретни акти кои ги опфаќаат постарите работници, освен Препораката бр. 162 за постарите вработени. Тоа не значи дека оваа категорија работници не е на агендата на маѓународната заштита и дека ништо не се презема по тоа прашање. Напротив, постарите вработени се повеќе стануваат актуелно прашање во рамките на агендата на заштита, а голем број на национални законодавства веќе одамна имаат преземено низа на социјални и економско-демографски мерки за заштита на овие категории работници и граѓани[36].

[36] За ова повеќе следи подолу во тесктот.

Од друга страна продолжувањето на животниот век на населението, како и продолжувањето на работниот век суштествено влијаат на сите односи во областа на трудот и социјалното осигурување. Тоа стана особено видливо последниве две години кога економската криза делуваше како катализатор и ги забрза активностите на национално и меѓународно поле актуелизирајќи го прашањето на стареењето во работниот однос[36].

Во рамките на Советот на Европа може да ги издвоиме вообичаените категории вработени кои уживаат одредени право, но со таа разлика што кај оваа организација пристапот е поинаков. Имено, посебните категории вработеби се штитат пред се низ призмата на основните човекови права и достоинството на личноста со тоа што актите овие права ги уредуваат во најголема мера рамковно без притоа да се навлегува во деталите. Актите кои се донесени од страна на Советот на Европа ги опфаќаат жените за време на мајчинство, малолетноците, лицата со хендикеп, но и постарите вработени. Такви акти се Европската социјална повелба, Европскиот кодекс за социјална заштита и Европската конвенција за социјална сигурност. Треба да се напомене и подвлече дека оваа заштита се јавува низ колоритот на социјалната заштита и социјалните права на овие категории вработени, а не само како типична трудово-правна заштита.

Издвојувањето на посебните категории вработени и урдувањето ан одредени права сторено е пред се со Европската социјална повелба (ревидирана) каде што во Преамбулата неведени се неколку поставки (правила) кои се однесуваат на посебните категории работници. Така во точката 7 се вели дека децата и младите лица имаат право на заштита од психички и морални опасности на кои се изложени[36]. За децата и младите лица се однесува и точката 17 која вели дека имаат право на соодветна социјална, правна и економска заштита. Оваа точка сметаме дека треба да ја толкуваме пошироко при што би значело дека овие лица треба да имаат соодветна заштита при работата во делот на безбедноста и здравјето.

Следејќи го концептот и духот на Социјалната повелба во преамбулата во точката осум наведено е дека жените имаат право на специјална заштита за време на мајчинството. Во точката петнаесет пак која се однесува на лицата со хендикеп се вели дека овие лица имаат право на независност, социјална интеграција и партиципација во животот на заедницата. Исто така во Преамбулата се спеменуваат и постарите лица во точката 23 каде е предвидено правото на соодветна социјална заштита. Од ова се гледа дека уште на почетокот во Преамбулата се опфатени голем број посебни категории на вработени и се упатува на соодветна нивна заштита. За волја на вистината во Преамбулата се издвојуваат

[36] Во таа смисла се презедоа низа чекори во голем број на земји кои најчесто одеа во насока на зголемување на старосната граница за пензионирање (актуелен и репрезентативен е примерот на Франција која кон крајот на октомври 2010 година го донесе законот за покачување на старосната граница за пензионирање од 60 на 62 години и право на полна пензија со 67 годишна старост). Тоа дополнително ќе влијае за поставување на прашањето на посебната заштита на ови вработени.

[36] Б. Лубарда, op.cit., str. 44.

и предвидуваат права и за работниците мигранти и лицата со семејства, како и одредби кои се однесуваат на сите вработени, а се дел од основните социјални и човекови права[36].

Што се однесува за европското трудово кумунитарно право од областа на заштита на здравјето и безбедноста на работа може да кажеме дека покрај директивите за заштитата при употреба на одредени материи и користењето на материи и материјали во работната средина постојат и директиви кои се однесуваат на определени категории лица- ratione personae. Во оваа прилика ќе напоменеме некои од нив[36].

Директивите на Европската Унија кои се однесуваат на одредени вработени кои уживаат посебна заштита може да се каже дека тие не одстапуваат многу од стандардите на МОТ, но секако издвојувајќи се со свои специфики. Оваа поделба ratione personae и во рамките на Унијата исто така значи дека се штитат одредени категории лица заради нивните физички својства, или заради спецификата на работното место (професијата), но како категории работници. Во овој случај субјективниот елемент преставува основа за издвојување на некои групи работници. Во ЕУ издвоедни се: младината, жените во врска со бременоста и породилното отсуство (но, не како жена во биолошка смисла што е случај кај МОТ-Конвенција 89 за забрана на ноќната работа), стари работници и пензионери и лица со инвалидитет. Исто така во предметот на уредување на директивите ratione personae се среќава и издвојување на посебни професии како што се персоналот на рибарските бродови, работници во патниот сообраќај (професионални шофери), како и работници кои работат привремено и на определено време (некои од флексибилните форми на работа). Некои од нив се донесени врз основа на Директивата 89/391, како што е Директивата 92/85ЕЕЗ за воведување на мерки за подобрување на заштитата на жената за време на бременоста, по породувањето, или за време на доењето, Директива 93/103 за минималните барања за здравје и безбедност на работа на рибарските бродови и др.

Во однос на секоја категорија работници пропишани се одредени стандарди на заштита кои би требало да ги заштитат овие вработени. Така кај младината тоа се минималните години за засновање на работен однос (Директива 94/33), заштитата во однос на работното место и т.н., кај жените тоа се заштитата за време на бременост и мајчинство, каде се предвидува незаконитост на отказот за време на оваа состојба (Директива бр. 92/85)[36], кај лицата со инвалидитет се регулира прашањето на прилагодување на работното место (Директива бр. 89/654) и т.н.

---

[36] Jason Nickless, Helmut Siedl, op.cit., str.128.

[36] Materijata na posebnata za{tita na opredeleni kategorii rabotnici prestavuva mnogu zna~aen del od evropskoto komunitarno trudovo za{titno zakonodavstvo. Toa bara su{tinko i iscrpno izlagawe. Zatoa vo ovaa prilika za{titata i bezbednosta na zdravjeto na posebni kategorii lica ќе биде предмет на подетална анализа подолу во текстот.

[36] Повеќе кај: Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 265-267.

Европската Унија заради значењето и ранливоста на овие посебно издвоени категории работници пропишува и механизми за контрола и надзор, како и за спроведување на стандардите од директивите меѓу кои се издвојува судската практика на Судот на правдата[36].

Кога говориме за нормативната рамка при посебна заштита на жената во рамките на комунитарното право покрај Директивата 92/85ЕЕЗ[37] треба да ги напоменеме и Директивата 76/207 ЕЕЗ за еднаков третман на мажи и жени во однос на вработувањето, квалификација и професионално усовршување и работни услови, како и Директивата 97/80 ЕЗ за товарот на докажување во случај на дискриминација по основа на пол. Во оваа област Европскиот совет има донесено и други акти од кои најповеќе директиви, кои се однесуваат како и предходните две на заштитата на жената од дискриминација[37]. Бидејќи овде жената се штити по основ на полот оваа заштита индиректно би можеле да ја сметаме за посебна заштита на жената и тоа само во некои аспекти.

Сметаме дека забраната за дискриминација денес е издигната на општоприфатен и генерален принцип кој се однесува на сите вработени и со тоа е дел од општата заштита на вработените. Сепак, кога жената се штити по основ на забрана за полова дискриминација тоа секако има врска и со нашиот предмет на анализа, а тоа е посебната заштита на жените во работниот однос (како посебна категорија вработени). Впрочем и издвојувањето во посебна категорија вработени се потпира на полот како што и на почетокот искажавме. Во оваа прилика најповеќе ќе се задржиме на Директивата 92/85 ЕЕЗ која сметаме е најзначајна во овој контектст на анализа. Дотоклу повеќе што на ниво на ЕУ посебната заштита на жената се однесува само по основ на бременост, раѓање и мајчинство што преставува поинаков концепт од тој прифатен од страна на МОТ. Затоа сметаме дека заштитата од дискриминација не е типична посебна заштита при работен однос на оваа категорија вработени. Но, од друга страна дискриминацијата и посебната заштита на жената можеме и да ги разгледуваме заедно и да сметаме дека преставуваат една целина на институтот посебна заштита на жената. На крајот може да се каже дека тие се испреплетуваат и во одредени моменти се мешаат што представува дополнителен потик за идни истражувања на овој би рекле нов трудово правен феномен кој се појавува во рамките на динамичниот развој кој го има трудот и трудовото право воопшто.

---

[36] B. Teyssie, op.cit., str.264; A. Ravnić, op.cit., str. 289-290; R. Blanpain, Ch. Engels, op.cit., str. 47; Б. Лубарда, op.cit., str. 119-120, 121-122, 127-129, 290.

[37] [1992] OJ L348/1

[37] Повеќе на:

3. Заштита на жената во меѓународното трудово законодавство

Заштитата на жените на работното место предизвикува многу дилеми и котраверзи во меѓународното законодавство, а особено во националните законодавства. Се поставува прашањето зошто посебно да се штити жената во работниот однос, или пак дали денес таа заштита воопшто е потребна за оваа категорија на вработени? Дотолку повеќе што токму жените и нивните организации пред се во Европа и САД се против[37] посебната заштита на жените во работниот однос врз основа на полот.

Ако го погледнеме развојот на трудовото национално законодавство во Европа во однос на посебната заштита на жената можеме да видиме дека тоа има нагорна линија на развој во временската рамка од појавата на трудовото законодавство, па до втората половина на XX век. Во последните две децении се забележува опаѓање на интересот за посебна заштита на жените во процесот на трудот секако под влијание на женското лоби низ светот и „еманципацијата" на жената во општеството.

Тоа особено е видливо во некои национални законодавства како што се Француското, Германското, кај скандинавските земји. Кај европските медитерански земји и на Балканот се уште преовладува сфаќањето за поголема заштита на жената врз основа на половата диферентност.

На меѓународен план имаме поинаква слика. Почетоците на заштитата на жената, односно мерките за заштита на жената работник датираат од почетокот на XX век. Првиот меѓународен акт кој ја уредуваше делумно оваа проблематика е договорот од Берн од 1906 година кој беше во сила кај 13 европски земји[37] и се однесуваше на забрана на ноќната работа на жените. Уште при самото денесување на овој договор се јавиле несогласувања помеѓу феминистичките движења и некои европски влади за не ратификување на овој договор. Најенергичен притисок извршиле Шведските феминистки несогласувајќи се со ратификацијата на овој договор[37].

Може да се каже дека заштитата на жените во работниот однос се темели на два битни столба. Првиот е заштита на жените врз основа на нивниот пол, а вториот е заштита на жените како мајки, односно нивната репродуктивна и општетсвено-социјална функција која ја имаат во општеството наспроти мажите. И двете класификации се темелат на субјективните својства на жената кои не постојат кај мажот. Во првиот корпус на норми влегуваат оние кои се однесуваат на: 1. забрана за работа ноќе и 2. општа заштита на жените против опасна, не-

http://www.europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_en.htm

[37] Против посебната заштита на жените во работниот однос и нивна еднаковст по сите прашања во рамките на трудот делуваат многу феминистички организации низ светот и во различни земји на сите континенти.

[37] L. Betten, op.cit., str. 239.

здрава и тешка (напорна) работа. Во вториот корпус влегуваат норми кои ја штитат жената за време на траењето на бременоста и по породувањето, односно за одреден период од мајчинството[37]. Заштитата од сексуално вознемирување на работното место се уште не е дел од структурата на нормите на меѓународните акти, но сепак еден дел се наоѓа и е уреден во делот за посебните форми на дискриминација врз основа на полот[37].

Инаку денес на меѓународен план имаме биверзитет во пристапот дали треба да се штити жената врз основа на полот или не. Така во рамките на актите на Меѓународната организација на трудот се уште имаме пракса на носење акти кои се однесуваат на заштитата на жената врз основа на полот (во однос на забраната за ноќна работа и забрана или ограничување на опасната и напорна работа), додека пак во рамките на Европската Унија се повеќе преовладува мислењето дека жената треба да се штити само за време на бременоста и мајчинството.

Меѓународната организација на трудот има донесено голем број на конвенции препораки кои се однесуваат на посебната заштита на жените во работниот однос. Некои од нив повеќе не важат, додека пак некои се надоплнети со други, нови конвенции. Во оваа прилика ќе се задржме на некои од побитните.

3.1. Заштита на жената врз основа на половиот диверзитет

Овој тип на заштита денес го среќаваме само ва рамките на Меѓународната организација на трудот и во некои национални законодавства како што на пример е македонското. Потребата од постоење се уште на заштита на жената при работа само затоа што е жена се оправдува со меѓународниот диверзитет на правата кои што ги уживаат жените воопшто, па и во работниот однос, како и свеста за улогата на жената во општеството. Во светот постојат се уште голем број на земји (ако не и повеќето) каде еманципацијата на жената е многу ниска и таа се уште преставува субјект кој е изложен на дискриминација. Отука меѓународните услови се уште не се созреани за напуштање на концептот на посебна (полова) заштита на жената како што тоа е случај во некои делови на светот, на пример во Европа.

а. забрана за ноќна работа на жените

За т.н. прохибиција на ноќната работа на жените има донесено повеќе конвенвции, препораки и еден протокол. Уште на првото заседание на Меѓународната организација на трудот во 1919 година донесена е Конвенцијата бр. 4 за ноќната работа на жените[37] во индустријата; Конвенцијата бр. 41[37] од 1934 кои

[37] Nikolas Valticos, „Droit International du Travail", Paris, 1970,str.29
[37] L. Betten, op.cit., str. 238.
[37] ibidem.
[37] За оваа конвенција може повеќе да се види на http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
[37] ибидем, оваа конвенција преставува ревизија на Конвенцијата бр. 4

конвенции не се повеќе во сила; Конвенцијата бр. 89 од 1948 година[37]; Конвенцијата за ноќната работа бр. 171 од 1990 година (општа конвенција)[38]; Препораката бр. 178 од 1990 година[38] како и Протоколот од 1990 година[38] за Конвенцијата за ноќната работа на жените бр. 89 кој се однесува на ревидирање на Конвенцијата бр. 89 и е суплементарен со неа. Покрај овие инструменти постојат уште два од кои еден е Препораката бр. 13 од 1921 година која се однесува за жените вработени во земјоделството и Конвенцијата бр. 20 од 1925 година која се однесува на жените вработени во пекарско-мелничката индустрија која е надвор од важење.

Со првите две конвенции бр. 4 и 41 се уредија прашањата за ноќната работа на жените во индустријата и како во приватниот, така и во јавниот идустриски сектор помеѓу двете светски војни. И двете Конвенции повеќе не важат, а нив ги ревидираше (замени) Конвенцијата 89 која внесе одредени измени околу ноќната работа на жените воопшто во процесот на трудот (се мисли во индустријата). Всушност со Конвенцијата бр. 4 се воспостави генерално ограничување на ноќната работа на жените и се даде дефиниција за тоа што е ноќна работа. Така за прв пат се кажа дека за ноќно работење се смета време од 11 часа помеѓу интервалот од 22 часот до 05 часот наутро. Исто така се дадоа видовите на исклучоци кои се можни и тоа во однос на виша сила и расипливост на материјалите (член 4). Интересно е што Конвенцијата предвидува можност за исклучок од примената на нормите за земјите Индија и Сијам. Во членот 6 предвидена беше можност за намалување на ноќниот период на 10 часа во траење од 60 дена во една година. Конвенцијата 41 во голема мера ги содржеше истите решенија како и претходната Конвенција со единствена разлика што даваше можност за поинакво уредување на интервалот на траење на ноќната работа и тоа помеѓу 23 и 6 часот наутро, но во договор со социјалните партнери. Ова за прв пат преставува воспоставување на стандард кој значеше можност за договорно поинакво уредување на работното време под притисок на едниот социјален партнер, а тоа беше синдикатот. По ова и кај другите идни решенија кои што ќе следат во различните области на уредување при МОТ посредно ќе се стимулира можноста и правото, но и обврската на воспоставување на социјален дијалог помеѓу парнерите преку колективните договори.

---

[37] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C089; повеќе кај: Б. Шундерич, оп.цит., стр. 310; Зборниик конвенција и препорука Меѓународне организације рада, оп.цит., стр. 317-319; ратификувана од РМ на 17.11. 1991 година.

[38] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C171

[38] http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R178

[38] http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?P089

1) Конвенцијата 89

Со Конвенцијата 89 всушност се ревидираше предходната Конвенција бр. 41 и 4 со што се внесе нов дух на ноќната работа на жените во индустријата. Оваа конвенција ја беа ратификувале 46 земји[38] меѓу кои и Македонија, Босна и Херцеговина, Србија, Грција, Црна Гора, Романија и Словенија како земји од регионот, а ја откажале 21 земја[38]. Оваа Конвенција стапи во сила 1951 година.

Конвенција ја прати идејата на претходните две Конвенции во однос на спектарот на прашања кои се уредени за ноќната работа на жените. Сепак Конвенција 89 се издвојува по тоа што најдолго време преставуваше рамковен меѓународен стандард по ова прашање. Оваа Конвенција преставуваше основа и појдовна точка од каде понатаму се градеа, менуваа и обликуваа националните трудови законици од оваа област, но и останатите меѓународни норми. Оваа Конвенција внесе новина во однос на дефиницијата што преставува терминот „ноќ", односно „ноќна работа". Така во членот 2 од Конвенцијата се вели дека: „тоа е период од единаесет последователни часа вкључувајќи го интервалот од седум часа помеѓу 22 часот до седум часот наутро". Понаку кажано всушност се забранува работа на жените во текот на ноќта помеѓу 22 часот и 07 часот наутро во траење од седум работни часа. Се остава можност надлежните органи на сторат различно уредување на овој интервал во однос на различните идустриски гранки, во консултација со работниците и работодавците почнувајќи најрано од седум часот невечер.

Како и кај предходните Конвенции и оваа се однесува на забрана за работа на сите жени без ралика на годините, како во приватните, така и во јавните (државните) индустриски гранки (чл. 3). Кои се тие индустриски гранки предвидено е во членот 1 на Конвенцијата кој доживува измени повеќе или помалку уште од Конвенцијата бр. 4. Притоа Конвенцијата 89 не се однесува на сите индустриски гранки туку само на оние наведени во членот. Тоа се рудниците, ископи и екстракција на минерали, понатаму работи кои вклучуваат обработка, поправка, чистење, завршна обработка, адаптација за продажба, кршење и демолирање, материјали кои се трансформираат, изградба на бродови, трансформатори или пренос на струја. Исто така се однесува на работи поврзани со градежништвото.

Во однос на исклучоците од примената на оваа Конвенција остануваат истите стандарди, односно оваа Конвенција може да не се применува во случај на виша сила, расипливост на материјалите и во однос на заштитата на националниот интерес и безбедност. Интересно е што и во овој инструмент исто така се предвидени посебни правила за одредени земји, а и овој пат тие се за Индија, но и за Пакистан. За овие земји дадена е можност за поинакво уредување на односите. Предвидено е дека под терминот работа во индустријата може да се

[38] Заклучно до мај 2011 година.

[38] За земјите кои ја ратификувале Конвенцијата може повеќе да се види во табелата на http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C089

смета таа работа која е предвидена согласно националните законодавства на овие две земји, а не според членот еден на оваа Конвенција која го дефинира овој термин. На крајот, Конвенцијата бр. 89 не се однесува на жените кои работат на раководни позиции во компаниите, како и за жените вработени во секторот за здравствена заштита кои не се директно ангажирани во индустријата.

2) Протоколот 89

Протоколот од 1990 година за Конвенцијата (ревидирана) за ноќна работа бр. 89 (Протокол 89) се однесува на Конвенцијата 89, односно преставува надополнување и додаток на Конвенцијата. На тоа укажува и фактот што за да се ратификува Протоколот и да се примени во националното законодавство неопходно е претходно да се ратификува Конвенцијата 89 од 1948 година[38].

Протоколот во рамките на прашањата што ги уредува се однесува на две битни точки. Пред се тоа е прашањето на поинакво уредување на траењето на ноќната работа од страна на националното законодавство, а во консултација со репрезентативните организации на работниците и работодавците, како и исклучоците од забраната за ноќна работа (член 1). Следно прашање на кое се задржува Протоколот е забраната на вариациите на уредување на времетраењето на ноќната работа и забраната за ноќна работа на жените кои се бремени и по бременоста (член 2). Ова преставува делумно навлегување во област која не е уредена со Конвенцијата 89 и со тоа Протоколот поставува врска (линк) помеѓу актите за забрана на ноќна работа на жените (ноќна работа) и заштита на жената за време на бременоста и мајчинството. Иако членот 2 на Протоколот се однесува пред се на продолжување на времетраењето на забраната за ноќна работа за време на бременоста и мајчинството, сепак тоа се прашања кои се типични за заштита на работничката пред породувањето и по него. Со ова Протоколот создава една целина помеѓу различните конвенции кои ја уредуваат ноќната работа и работата ноќе за време на бременоста и мајчинството, иако ова се однесува на вариациите кои можат да се предвидат со членот 1 на тој Протокол. Со Протоколот периодот во кој не смее да се применуваат различните решенија предвидени со Конвенцијата 89 изнесува 16 недели пред и по породувањето, од кои 8 недели треба да бидат пред очекуваната дата на породување. Во овој период жената не смее да работи ноќе, не смее да добие отказ, треба да и се обезбедат соодветни услови за неа и за детето во смисла на стандард на живеење[38]. Ова треба да се обезбеди преку работата дење, социјаното осигурување и социјалната заштита, како и со други мерки или комбинирање на истите (точка 3 член 2).

---

[38] L. Betten, op.cit., str. 241

[38] Овие права најчесто се дел од националните законодавства на земјите од регионот на Југоисточна Европа и во светот; види: Г.Старова, „Трудово право и работни односи", оп.цит., стр. 297-299; В. Брајич, оп.цит., стр. 273-283; А. Петрович, оп.цит., стр. 276-277; Васил Мрјачков, оп.цит., стр. 435-438; В. И. Миронов, оп.цит., стр. 651-655.

Што се однесува на првото прашање предвидено во членот 1 на Протоколот сметаме дека огромен акцент се дава на промена на одредбите за ноќна работа (забраната) преку учеството на репрезенативните организации на работниците и работодавците. Ова не беше случај во Конвенцијата. Со тоа се засилува улогата и значењето на репрезентативните организации на социјалните пратнери. Треба да подвлечеме дека ваквите одредби се во контекст на новите промени во трудовото законодавство, но пред се во сфќањето на трудовото право и работните односи (свеста за трудот и работните односи) како односи кои зависат од социјаните пратнери, а помалку од државата. Ваквите сваќања пред се се детерминираат на меѓународен план (меѓународно законодавство), а подоцна и во националните законодавства. Така во членот 1 на Протоколот се предвидува дека овие вариации за времетраењето на ноќната работа и нејзината забрана можно е да се предвидат за специфични гранки и работи каде репрезенативните организации и управата на фирмите имаат потреба и се договориле за тие промени и отстапувања. Всушност во рамките на овој член главна улога има меѓусебното договарање и координирање на интересите на социјалните пратнери.

3) Конвенцијата 171

Од инструментите на регулирање донесени од страна на Меѓународната организација на трудот посебно би ја издвоиле Конвенцијата бр. 171 за ноќна работа од 1990 година. Оваа Конвенција по многу нешта е специфична и поинаква од предходните акти кои ги разгледувавме. Веднаш да кажеме дека станува збор за Конвенција која се однесува на сите вработени, а во врска со ноќната работа (член 2). Оваа конвенција е релативно од понов датум и релативно помал број на земји ја имаат ратификувано (табела бр. 3).

Конвенција Бр. *C171*

Табела бр. 3

Top of Form
Bottom of Form **Земја Дата на ратификација Статус** **Албанија** 28:06:2004 ратификувана **Белгија** 28:05:1997 ратификувана **Бразил** 18:12:2002 ратификувана **Кипар** 04:01:1994 ратификувана **Чешка Република** 06:08:1996 ратификувана **Домениканска Република** 03:03:1993 ратификувана **Литванија** 26:09:1994 ратификувана **Луксембург** 08:04:2008 ратификувана **Мадагаскар** 10:11:2008 ратификувана **Португалија** 27:11:1995 ратификувана **Словачка** 11:02:2002 ратификувана

Значи Конвенцијата не се однесува само на ноќната работа на жените, туку ги опфаќа сите вработени, а овде особено мислиме на вработените деца. Со тоа се зазема нов курс во уредувањето на ноќната работа. Но, и покрај тоа Конвенцијата опфаќа мерки кои се однесуваат на ноќната работа на жените за време на бременоста и мајчинството.

Конвенцијата ја дефинира ноќната работа во членот 1 според кој тоа е работата која се извршува во периодот од не помалку од седум последователни часа вклучувајќи го интервалот од полноќ до 5 часот наутро. Овој период треба да се уреди од надлежните власти по консултациите со репрезентативните организации на работниците и работодавачите, или пак со колективен договор. Исто така објаснет е и терминот „ноќен работник". Тоа е вработен кој со оглед на природата на работата потребно е да работи одреден број на часови навечер, чие траење треба да биде однапред ограничено од надлежните органи по консултацијата со организациите на работниците и работодавачите, или со колективен договор. Особено битно овде е што со Конвенцијата се предвидува траењето на ноќната работа да биде органичена, односно определено е колку часови (денови) може максимално да трае. Ова ограничување е особено битно за работниците да го заштитат своето здравје[38], а соодветните мерки за тоа предвидени се во членот 3 на Конвенцијата[38]. Како што веќе напоменавме со членот 2 предвидено е оваа Конвенција да се однесува на сите вработени, освен на вработените во земјоделството, рибарството, поморски транспорт, внатрешен авионски сообраќај и тргување со акции (stock raising). Исто така земјата која ќе ја ратификува Конвенцијата може да ја ограничи или исклучи примената на определени категории на вработени доколку примената би предизвикала суштински проблеми. Ова може да се стори по претходна консултација на репрезентативните организации на работниците и работодавците, а за евентуалното исклучување на примената мора да се наведат причините и да се извести Меѓународната организација на трудот.

Може да се забележи дека оваа Конвенција особено значење придава на взаемната усогласеност и консултирање помеѓу државата и останатите социјални партнери, односно организациите на работниците и работодавците. Оваа тенденција се чуствува низ целиот нормативен текст на Конвенцијата. Во членот три се наведува дека специфичните мерки кои треба да се преземат при ноќната работа на вработените генерално се однесуваат пред и се за заштита на нивното здравје, овозможување на професионално напредување, да се помогне во реализација на нивните семејни и социјални обврски и да се наградат соодветно. Со ова се издвојува дводимензионалност на заштитата на работникот, едната која

[38] Тоа е една од целите за кои се носи оваа Конвенција.

[38] Македонија со измените на Законот за работни односи бр.106/08 со членот 11 го укина ограничувањето на ноќната работа предходно предвидена со членот 128, став 4. и член 129, став 1. За ова поопширно види подолу во текстот.

се однесува за заштита на здравјето, а втората за заштита на вработениот како социјално битие кое има општествени обврски и одговорности.

Предходно споменатите мерки се распоредени во повеќе членови на Конвенцијата 171 почнувајќи од членот 4 до членот 10. Може да се каже дека тие генерално се однесуваат на неколку клучни точки, односно полиња на нормирање. Така во членот 4 се предвидува правото работникот да има бесплатно лекување и советување како да ги надмине здравствените проблеми поврзани со ноќната работа. Тоа се однесува пред започнувањето да работи како ноќен работник, како и за време на ноќната работа. Понатаму во членот 5 се предвидуваат олеснувања за работниците кои работат ноќе. Особено значајна е можноста предвидена во членот 6 според кој работникот може да биде преместен од ноќната работа на друга соодветна работа заради здравствени причини. Но, доколку преместувањето не е можно се предвидуваат низа бенефиции за таквиот работник меѓу кои и посебни услови при отпуштање. Членот 7 предвидува мерки кои се однесуваат на ноќната работа за жените работнички. Овој член прилично е на линија на уредување како и предходните акти (Конвенцијата 89 и Протоколот) каде всушност се штити жената, но овој пат само во случај на бременост и мајчинство, а не воопшто од ноќната работа како што беше претходно.

Се поставува прашањето дали Конвенцијата 171 оди чекор наназад во однос на предходната заштита на жените? Дотолку повеќе што знаеме дека оваа Конвенција се однесува на сите вработени. Одговорот треба да го бараме во новите меѓународни околности кои промовираат се повеќе изедначување на жената при заштитата со мажот по однос на полот, додека се штити само бременоста и мајчинството. Сепак примената (ратификувањето) на оваа Конвенција не ја исклучува можноста за примена и на Конвенцијата 89 и Протоколот кој се однесува на ноќната работа на жените. Всушност станува збор за еден систем на норми кои помеѓу себе се преплетуваат и создаваат единство и целовитост. На тој начин доколку се сака жената може да се заштити и по основ на полот и во однос на бременоста и мајчинството, а тоа секако преку националниот правен поредок на сите нивоа. Инаку мерките во членот 7 се однесуваат за осигурување на алтернативна работа на жената која работи ноќе пред породувањето најмалку осум недели и по породувањето најмалку осум недели, или пак за периодот кој ќе го пропише докторот, како и за време на периодот потребен за грижење на детето. Исто така се предвидува забрана за давање на отказ во овој период, освен за причини кои не се поврзани со бременоста и мајчинството. Покрај тоа треба да се обезбедат соодветни социјани услови за нормален живот на мајката и детето.

Конвенцијата во членот 8 го уредува прашањето за „компензацијата" за ноќната работа која треба да биде изразена преку траењето на работното време, плаќањето, или слични поволности кои ја одразуваат природата на ноќната работа. Исто така за ноќните работници предвидено е и формирање на т.н. социјални сервиси кои најчесто опфаќаат медицинска заштита (член 9).

Како што споменавме и предходно работодавачот треба да се консултира со преставниците на работниците пред да се направи работниот распоред и да се преземат соодветните мерки и социјални сервиси за работниците кои работат ноќе (член 10). Формата во која треба де се спроведат мерките предвидени со Конвенцијата се закони и подзаконски акти, како и колективни договори и одлуки на судовите.

Оваа Конвенција која е релативно скоро донесена отвара можност за поинакво сваќање и регулирање на женскиот труд. Напуштајки го во се поголем број на земји традиционалниот поглед и пристап кон жената во процесот на трудот каде таа се штити и заради половиот и социјалниот статус денес имаме поинаква слика на посебната заштита на жената воопшто. Во таа насока се чувствува и благо свртување на курсот кој постоеше кај Меѓународната организација на трудот во поглед на нормите кои се носеа по ова прашање. Тоа секако е под влијание на земјите од Европа како и САД, Канада и Нов Зеланд[38].

4) Препораката 178

Покрај Конвенцијата 171 во исто време донесена е и Препораката 178 која е дополнување на Конвенцијата. Препораката дава повеќе детални одредби за работното време и периодот на одмор, финансиките надоместоци и плаќања, за безбедноста и здравјето, социјалните сервиси, како и други мерки[39] околу ноќната работа. Овие прашања очигледно се уште не беа зрели да се вклучат во текстот на Конвенцијата. Препораката во однос на часовите за работа и периодот на одмор за ноќните работници предвидува мерки како што се на пример дека ноќната работа не треба да преминува повеќе од 8 часа во текот на 24 часа, освен по одредени исклучоци (поточка 1 точка 4), или пак дека ноќната работа во просек треба да биде пократка од дневната работа за исти периоди. Исто така има одредби кои се однесуваат на сменската работа притоа предвидувајќи мерки за забрана за две последователни во полно време ноќни смени, како и период за одмор од 11 часа помеѓу смените. Покрај овие, Препораката предвидува мерки и за соодветно финансиско наградување на ноќните работници каде се потенцира принципот на еднаква награда на мажите и жените.

Во однос на заштитата при работа се препорачува консултација помеѓу работодавците и репрезентативната организација на работниците. Покрај овие се препорачува да се преземат и мерки во смисла на обезбедување на транспортот за ноќните работници, посебни услови за одмор за овие вработени, обезбедување на оброк, мензи, и т.н. Препораката има одредби кои се однесуваат и за бремените жени (точка 19), вработените со семејства (точка 20), вработените кои работат подолго како ноќни работници (точка 23 и 24). Всушност Препораката

[38] Нов Зеланд ја има откажано Конвенцијата 89.
[39] L. Betten, op.cit., str. 243; види повеќе на www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R178

дава насоки и упатува за еден повисок степен на заштита како на сите вработени, така и за одредени категории вработени. Тоа што може да се издвои е дека со оваа Препорака всушност се заокружува целината за ноќната работа во системот на нормите кои што постојат кај МОТ. Но, ниту во Конвенцијата 171, ниту во Препораката не се издвојуваат одредби и мерки кои се однесуваат на должината на времетраењето на ноќната работа. Според тоа во ноќната работа може да биде вклучен работник подолг временски период, односно и повеќе години. Сметаме дека оваа ситуација е зрела да се промени, и впрочем во одредени национални законодавства имаме одредби кои го ограничуваат траењето на ноќната работа[39]. Секако оваа мерка би имала и исклучоци кои би се однесувале на одредени професии.

Можеме да кажеме дека заштитата на жената од работата ноќе се темели на две дијаметрални парадигми во однос на актите на МОТ. Првата е сваќањето за заштита на жената, односно забраната за ноќна работа заради полот и социјалниот статус на жената кој е постаро гледиште, и поновото кое е на линија на изедначување на жената со мажот по однос на правата и мерките за заштита од ноќна работа. Сепак, сметаме дека во рамките на Меѓународната организација на трудот се уште поголемо значење се дава и преовладува ставот за посебната заштита на жените при ноќна работа, односно прохибицијата (забраната) за ноќната работа. Тоа се темели пред се на различноста во приодите и сваќањата на пооделни општества што е причина се уште да не постои универзална планетарна кохезија и унифицираност по ова прашање. Различната општествена развиеност кај земјите членки и постоењето се уште на приличен број на традиционални општества, како и самиот систем на гласање за актите го дава ваквиот заклучок.

б. заштита на жената од опасна, нездрава и тешка работа

По однос на ова прашање можеме да кажеме дека во рамките на нормативните акти на Меѓународната организација на трудот немаме единствен пристап на уредување. Постојат повеќе конвенции и препораки кои парцијално, во поголем или помал обем ја уредуваат оваа проблематика. Тоа се должи пред се затоа што конвенциите и препораките во овој случај се групирани по основ на предметот на уредување, а не заради субјектот. Дотолку повеќе што по однос на жената како субјект на заштита од опасна, нездрава и тешка работа не се донесени голем број на акти. Единствено како исклучок би ја издвоиле Конвенцијата бр. 45[39] која го уредува прашањето на работа на жените во рудниците и подземната работа која конкретно се однесува само на жените. Всушност ста-

[39] Такво решение посотоеше во македонското трудово законодавство.
[39] Convention No. 45, 1935, Bureau international de travail, Geneva.

нува збор за заштита на жените од работа во рудниците и други подземни работи. Конвенцијата вкупно ја ратификувале[39] 70 земји, а досега ја откажале 28[39].

Конвенцијата 45 во членот 2 ја забранува работата на жените за подземните работи и во рудниците без разлика на годините на старост[39]. Но, Конвенцијата предвидува и исклучоци од членот 2. Тоа е разбирливо бидејќи природата на некои професии и работи не бараат имплементација на одредбите на Конвенцијата. Тоа се професии, или лица кои се занимаваат со раководни работи, вработени во здравствените и социјалните служби, лица кои се на обука или учење, како и лица кои влегуваат во рудниците заради одредени работи кои не се физичка работа (член 3). Оваа Конвенција ја имаше ратификувано и бивша Југославија, односно членовите 1, 2 и 3, и беше составен дел на трудовите законодавства на федералните републики кои сега се самостојни држави[39]. Од денешна призма може да се каже дека новите држави кои произлегоа на просторот на Југоисточна Европа ги задржаа одредбите кои се однесуваат на забраната за работа на жените во рудници, или подземни работи[39].

Покрај Конвенцијата 45 постојат уште неколку конвенции и препораки кои вклучуваат одредби за заштита од специјални ризици поврзани со работата. Така уште во 1919 година беше донесена Препораката бр. 4 за заштита на жените и децата од труење со олово[39]. Овој инструмент кој што треба да се ревидира всушност препорачува жените (се однесува и на бремените жени) и децата (младите лица под 18 години) да не работат на работни места кои се поврзани со труење од олово, односно цинк, негова преработка, производство и чистење на работилниците каде се меша и произведува оловното белило. Оваа Препорака подоцна беше дополнета и со Конвенцијата бр. 13 од 1921 за употреба на оловното белило во бојадисувањето[39]. Оваа Конвенција исто така се однесуваше на жените и децата во однос на забрана за работа при индустриско бојадисување (член 3). Притоа оваа забрана се однесува само на работи поврзани со бојадисување на внатрешни делови од згради, што значи само за работа внатре во зградите (член 1)[40]. Во истиот член се предвидени и работи за кои оваа забрана

---

[39] Оваа Конвенција ја имаше ратификувано и бивша Југославија, но делумно, односно само првите три члена. Заклучно до ноември 2010 година од земјите од регионот оваа Конвенција е ратификувана од Босна и Херцеговина, Македонија, Бугарија, Хрватска, Грција, Црна Гора, Србија, Турција. Словенија, Конвенцијата 45 ја имаше ратификувано во 1992 година, но ја откажа во март 2008 година.

[39] За ова види повеќе: Боривоје М. Шундрич, оп. цит., стр. 438;
http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm;

[39] Г. Старова, „Меѓународно трудово право и законодавство", оп.цит., стр.192; L.Betten, op.cit., str. 247.

[39] Види: Зборник конвенција и препорука Меѓународне организације рада, стр. 315.

[39] За ова повеќе во делот три, глава I на трудот.

[39] Б. М. Шундрич, стр.346; L. Betten, op.cit., str. 247-248; http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R004;

[39] Б. М. Шундрич, ибидем; L. Betten, op.cit., str.248; Зборник Конвенција и Препорука Меѓународне организације рада, стр. 213; Г. Старова, оп.цит., стр. 193; достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C013;

[40] Б. Шундрич, ибид.

не се однесува, односно случаите на иземање на примената на оваа Конвенција. Тоа се железничките станици и индустриските објекти каде е потребно белење со олово, сулфати на олово и продукти кои содржат нивни пигменти. Исто така не се применува ниту на декоративното сликање, ниту при предење и чистење на слики. Забраната се однесува на сите работи кај кои се употребува оловото и оловното белило, сулфати на олово и нивни пигменти, но не е точно наведено кои се тие работи. Тоа е сторено со Препораката бр. 3[40] при што овие два акта прават една системска целина при што се надополниваат еден со друг и дообјаснуваат. Исклучок од примената на оваа Конвенција се само чираците кои се оспособуваат и учат за работа со оловните белила. Понатаму во Конвенцијата се разработуваат принципите според кои треба да се регулира употребата на оловното белило (член 5).

Овие три акта на МОТ се однесуваат на заштита на жената поврзано со специфична работа која се смета за тешка и опасна по нејзиното здравје. Притоа не треба да се заборави дека при работа во рудници или со олово и негови суфати се штитат и сите вработени во рамките на општата заштита при работа, или посебната заштита поврзана со одредено работно место (која се однесува на сите вработени). Сепак овде станува збор за посебно издвојување на жените (покрај младите работници-децата) и формирање на посебен корпус на одредби кои се однесуваат само на нив за конкретни работни места. Во таа смисла се донесени и некои други акти на МОТ и тоа Конвенцијата 127, од 1967 година која се однесува на максималната тежина за кревање[40]. Оваа Конвенција исто така се однесува на сите вработени, но има одредени членови кои конкретно се однесуваат на жените и на помладите работници (работниците под 18 години). Во Конвенцијата во членот 3 се вели дека ниту еден работник кој работи на кревање на товар не смее да биде преоптоварен, а во членот 7 точка 2 се предвидува дека жените и децата работници не смеат да дигаат товар како возрасните машки работници. Тоа значи дека тежината на товарот за жените треба да биде помал од онаа на мажите, односно прилагоден на нивната сила и можности, но секако повторно помал од тој на мажите. Оваа Конвенција ја прати и Препораката бр. 128 од 1967 година која ја надополнува и проширува во одредени аспекти.

Може да се каже дека овој корпус на акти кои се однесуваат на заштита на жената од тешка, опасна и нездрава работа ја издвојуваат како посебен субјект на заштита во меѓународното право наспроти мажот кој ја работи истата работа. Сепак во овој дел сметаме дека има простор за ревидирање и дополнување на нормативните решенија иако денес во светот се повеќе преовладува тенденцијата за изедначување на половите во процесот на трудот, а низ призмата на прашањето на дискриминацијата при трудот.

---

[40] ибид.

[40] L. Betten, ibidem; http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C127.

в. дискриминаторски ефект на забраната на жената за ноќна работа и тешка, опасна и нездрава работа

Дилемата за дискриминаторската природа на овие одредби се поставува како актуелно прашање кај правничката струка, но и пошироко[40]. Ова прашање е актуелно како во национални рамки, така и во меѓународните дебати. Секако природата на дилемата е поврзана со менувањето на општествените услови и односи на глобално ниво, како и сфаќањата за ова прашање. Од друга страна оваа дилема подеднакво се поставува од страна на мажите, кои сметаат дека се дискриминирани, како и од жените кои го сметаат истото. Интересно е што на меѓународен план, особено во рамките на МОТ на оваа тема почна да се разговара уште кон крајот на `70-те и во втората половина на `80-те години на минатиот век. Сепак првите нормативни измени кои резултираа со донесувањето на компромисно решение се случи со Протоколот 89 од 1990 година за ревидирање на Конвенцијата за ноќната работа на жените[40].

Ова поместување за сваќањето на забраната за ноќна работа на жените беше инспирирано од веќе пофлексибилните законски решенија во Франција, Италија, Централно Африканската Република, како и се поголемиот број на откажувања на Конвенцијата. Исто така постоеше притисокот кој константно го вршеа преставниците на работодавците при МОТ. На крајот можеме да кажеме дека и носењето на новата Конвенција за забрана на ноќната работа бр. 171 од 1990 година која се однесува на сите вработени без разлика на полот оди токму на таа линија[40].

Инаку интересно за анализа е токму противењето на жените (кое најде поткрепа кај некои европски влади, пред се во Франција) за примената на Конвенцијата 89, кое противење се темели на ставот дека на тој начин жените се дискриминирани[40] во однос на достапноста на некои работни места кои бараат работа во ноќни смени, или работат на принципот нон-стоп. Како што предходно напоменавме овој судир на концепти на крајот резултираше со пофлексибилни решенија. Сматаме дека овој процес на изедначување на жените со мажите во однос на ноќната работа ќе продолжи и понатаму во рамките на Меѓународната организација на трудот, но со помал интензитет од оној кој што ќе следи во рамките на Европската Унија[40].

---

[40] Ова прашање има и пошироко општествено значење и се поставува низ призмата на социологијата на женскиот труд; види: Милева Ѓуровска, „Социологија на женскиот труд", Филозовски факултет, Скопје, 2008, стр. 109.

[40] L. Betten, op.cit., str. 244-247.

[40] Ибидем.

[40] Прашањето на дискриминацијата се јавува од повеќе аспекти во рамките на МОТ и се поставува во однос на вработувањето, еднаквото плаќање, и секако за посебната заштита на жените; за ова повеќе кај: А. Петрович, оп.цит., стр. 184-231; Б. Шундерич, оп.цит., стр. 175-184.

Ваквата тенденција ќе има поголеми и посериозни ефекти во општествата, но и глобално за сваќањето на жената во процесот на трудот. Овие сфаќања ќе се одразат не само кај работните односи и сваќањето за жената-работник, туку сметаме дека одраз ќе имаат и во пошироки социолошки, економски, па и политички рамки.

3.2. Заштита на жената за време на бременост и мајчинство

Заштитата на жената за време на бременоста и мајчинството не предизвикува толку контраверзи и спротиставени гледишта како што тоа е кај заштитата на жената со оглед на нејзиниот пол, односно заштитата инспирирана од физичките специфики и социолошко-општествената перцепција за жената. Така, овде постои висок степен на соглсност во однос на прифаќањето на потребата за постоењето на ваквата заштита. Тоа се однесува како во националните рамки на пооделни земји, така и на меѓународен план.

Овој пристап пред се е инспириран од потребата за заштита на жената како битие кое во себе носи нов живот (дете) и грижата за новороденото дете. Значи покрај тоа што се штити самата бремена жена во текот на работниот процес, истовремено се штити и плодот, а подоцна и новороденчето кое не е способно за самостоен живот[40]. Ова е ситуација каде на човека потребна му е помош од општеството, односно „право на сигурност" кои се набројани во став 1 и 2 на членот 25 на Општата декларација[40], меѓу кои се и небвработеноста, болест, неспособност, вдовштво, старост и секако грижата за мајката и детето[41]. Отука, Обединетите Нации во рамките на нормативната активност и актите кои што ги носи го уредува правото на заштита на жената за време на мајчинство и бременост издигнувајќи го како општо човеково право на жената.

а. концептот на човекови права при ООН

Во Меѓународниот пакт за економски, социјални права и културните права во членот 10 точка 2 предвидени се посебни права на мајките кои се во работен однос и кои раѓаат, кои права всушност се дел од посебната заштита на жените во работниот однос. Во точката се наведува дека вработените мајки треба да

---

[40] За ова ќе следи повеќе во делот за законодавството во ЕУ. Инаку различноста на интензитетот на промени во однос на МОТ и ЕУ пред се се должи во тоа што МОТ преставува меѓународна организација каде ставовите потешко и поспоро се изедначуваат и усогласуваат. Ова не е карактеристика на ЕУ, каде повеќе или помалку, земјите членки споделуваат исти вредности при што се очекува дека полесно и побрзо ги менуваат и усогласуваат гледиштата за една работа како што е заштитата на жената врз основа на половата диференцијација.

[40] В. Мрјачков, оп.цит., стр. 433; Г. Старова, „Трудово право и работни односи", оп.цит., стр. 293; Милутин Ђуричич - Живко Кулич, оп.цит., стр. 218.

[40] Универзална (Општа) декларација за човековите права, прокламирана со Резолуцијата на Генералното собрание на ОН 217А (III), од 10.декември 1948 год.

[41] А. Петровиќ, оп.цит., стр. 85.

уживаат право на користење на платено отсуство пред и по породувањето. Според ова може да заклучиме дека овој член директно посочува одредени права, односно посебна заштита при работата на точно определени категории вработени, т.е. жените (но само за време на бременоста и по породувањето)[41].

Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените која меѓу другото во членот 11 го уредува и прашањето на забраната на дискриминација на жената во работниот однос. Во точката 1 на членот се нормирани повеќе забрани за дискриминација поврзани со правата кои произлегуваат од работен однос, за кои во оваа пригода не е потребно посебно да се навраќаме. Од друга страна пак во точката 2 на членот 11 посебно се издвојува забраната за дискриминација на жената во работен однос по основ на мајчинство и брак. Па така се предвидува дека не може да се даде отказ на жената за време на бременост или користење на породилно отсуство. Во алинеата под б на истата точка се предвидува „воведување на породилно отсуство или слични социјални бенефиции, без притоа губење на правото на поранешното работно место, примања по основ на стаж и социјални примања„. Во алинеата под г директно се предвидува посебна заштита на жената за време на бременост ако работи на работни места за кои е докажано дека се штетни за бремените жени. Всушност со овој член на Конвенцијата директно се предвидува право на посебна заштита на жените во работен однос и тоа не само за време на бременост и мајчинство туку и по основ на пол, а неостварувањето на овие права се смета за дискриминација на жената. Со тоа посебната заштита на жената се поставува во рангот (рамкиите) на основните права на жените како права на човекот. На тој начин се зајакнува правото на посебна заштита при работа на жените и тоа добива супранационална, универзално-планетарна димензија. Па, отука и значењето на ова право е огромно гледано во неговиот контекст на универзалноста.

Ќе заклучиме дека самата Организација на Обединети Нации покрај на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за сите вработени посветува соодветно внимание и за определени категории на работници како што се жените (но и децата). Со оглед на нивната положба во светот, а пред се нивната ранливост и маргинализација во голем број земји на светот, а со тоа и подложност на дискриминации и злоупотреби, ООН оваа заштита ја идигнуваат како дел од основните човекови права. Отука заштитата на здравјето и безбедноста при работа неможе да се гледа поинаку освен како дел од општиот меѓународен концепт,но и консензус за заштита на достоинството на личноста, неговиот интегритет, а во одредени аспекти и како основа за иден развој на трудовите односи во светот.

[41] Во членот 10 точка три предвидени се права за младината со што овој акт како посебни категории вработени покрај жените ги опфаќа и малолетниците.

б. заштита на жената за време на бременост и мајчинство во актите на МОТ

Заштита на жената за време на бременост и мајчинство може да отвори одредени прашања во смисла дали овде се штити жената како човечко битие и новиот живот кој што од неа доаѓа кое во себе содржи изворна компонента на хуманост, моралност, етичност и основно човеково право, или пак се штити раѓањето на новата работна сила. Оваа дилема веруваме дека денес не е актуелна (или можеби е), но при носењето на првите меѓународни норми од оваа област во 1919 година согласно општествените, работните и меѓународните односи оваа дилема се јавувала во различни форми.

Секако тоа не го исклучува фактот за сваќањето на значењето за заштита на жената за време на бременост и мајчинство (без разлика од што било инспирирано) бидејќи уште на првото заседание на Меѓународната конференција при МОТ е донесена Конвенцијата бр. 3 во 1919 година[41] која се однесува токму на ова прашање. Дотолку повеќе што сметаме дека одредбите од оваа Коннвенција по својот квалитет и стандардите кои ги поставиле во голем дел го надживеале искушението на времето и преставуваат одлична основа за подоцнежните акти кои се носат по ова прашање. Во таа смисла говори и фактот што за ова прашање при Меѓународната организација на трудот не се донесени голем број на акти по Конвенцијата бр. 3. Оваа Конвенција беше ревидирана дури во 1952-та година. Но, да видиме за што стануваше збор?

1) Конвенцијата бр. 3

При донесувањето на Конвенцијата бр.3 се појавија одредени несогласувања и дилеми помеѓу претставниците на земјите членки во Меѓународната конференција. Всушност се јави одреден отпор и воздржаност за дел од одредбите од страна на работодавачите. Тоа особено се однесуваше на членот 3 кој се однесува на траењето на породилното отсуство. Дилемата била околу времетраењето на породилното отсуство, при што во предлогот на Конвенцијата било предвидено 6 недели, а работодавачите инсистирале на 4 неделно породилно отсуство пред и по породувањето. Сепак се прифатило решението содржано во самиот преглог на Конвенцијата. Се јавиле и други несогласувања по оделни делови од предлогот на актот при што во целост може да се каже дека за тоа време сепак оваа Конвенција била прилично напредна, а за некои земји и револуционерна. Можеме да кажеме дека со неа започнува меѓународното уредување на заштитата на посебните категории на вработени, односно меѓународното трудово право во делот за посебната заштита[41].

[41] Convention No. 3, 1919, ILO, Washington; достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgilex/convde.pl?C003.

[41] Покрај оваа Конвенција, истата година донесени се и конвенции кои се однесуваат на ноќната работа на жената, како и за заштита на децата, односно минималната возраст за вработување и ноќната работа на младината.

Конвенцијата денес има привремен стаус, односно се уште не е надвор од употреба. Истата ја имаат ратификувано 31 земја, а откажано 3 земји[41]. Оваа Конвенција во регионот на Југоисточна Европа ја имаа ратификувано сите земји од поранешна Југославија[41] како и Грција, Бугарија и Романија.

Конвенцијата 3 за вработување на жената пред и по породувањето се однесува на сите личности од женски пол (член 2) кој работат како во јавни, така и во приватни претпријатија, а за дете се мисли на секое дете без разлика дали е законито или не[41]. Со Конвенцијата се забранува работење на жената во сите индустриски претпријатија 6 недели по породувањето (член 3 точка а). Предходно во членот 1 на Конвенцијата наведено е што се смета за индустриски претпријатија при што се вели дека меѓу другите тоа се рудници, каменокопи, градење, обнова на згради, железници, насипи и канали, понатаму индустрии каде се врши изработка, преработка, чистење на суровини, превоз на патници во сите патишта (сувоземен и воден) и т.н[41]. Исто така во членот 3, точка б, се наведува дека доколку жената донесе медицински документ на работата во кој се потврдува нејзината бременост таа може да прекине со работата 6 недели пред денот предвиден за породување утврден со документот (уверение). И кај точката а и б станува збор за породилно отсуство. Особено радикална и прогресивна е одредбата во точката ц во членот 3 каде се предвидува давање на надокнада за целото време кога жената ќе биде отсутна по основа на породилното отсуство. Притоа оваа надохнада треба да се исплаќа од јавните фондови или од системот на социјаолното осигурување. Во точката д пак е предвидена можност за отсуствро од работното место доколку жената го дои детето и тоа во траење од два одмора по половина час.

Според предходно изнесеното, јасно е дека стандардите предвидени со членот 3 на Конвенцијата бр. 3 преставуваат норми кои до денес не трпат суштински промени, напротив, измените како во однос на меѓународните норми, така и кај националните законици се однесуваат само на зголемување на траењето на породилното отсуство и евентуално времето предвидено како одмор за доење.

Во Конвенцијата во членот 4 предвиден е уште еден станадард кој има примена до денешни дни во трудовите законици на голем број земји, меѓу кои без исклучок и кај земјите од Југоисточна Европа. Наједноставно кажано тоа е забраната за давање на отказ на жената додека е на породилно отсуство.

На крајот можеме да кажеме дека оваа Конвенција како ретко која друга преставува исклучителна вредност во корпусот на меѓународните норми. Тоа како во однос на своето времетраење, така и по квалитетот и прогресивноста на одредбите кои ги содржи. Тоа може да се објасни и со релативниот висок ме-

---

[41] За ова види повеќе на http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C003.

[41] Конвенцијата бр. 3 ја имаше ратификувано и самата држава Југославија при што земјите кои што произлегоа по нејзиното распаѓање имаат континуитет во примената на оваа Конвенција.

[41] L.Betten, op.cit., str. 250-251.

[41] За повеќе информациии види го членот 1 на Конвенцијата 3

ѓународен консензус по однос на прашањето на заштитата на жената за време на бременоста и мајчинството кај сите социјани партнери, а преставени во форумот на Меѓународната коференција при МОТ.

2) Конвенцијата 103

Во 1952 година Конвенцијата бр. 3 беше ревидирана со Конвенцијата за заштита на мајчинството, број 103[41]. Оваа Конвенција денес повеќе не важи[41], како и Препораката бр. 95 од истата година[42] која ја надополнуваше оваа Конвенција. Сепак во оваа прилика ќе се задржиме накратко и на овој акт. Тоа е потребно за да се има во предвид континуитетот во развојот на нормирањето на заштитата на мајчинството. Инаку денес актуелна е Конвенцијата 183 од 2000 година која го уредува прашањето на заштитата на мајчинството[42].

Оваа Конвенција (бр.103) се однесуваше на сите вработени жени и тоа во индустриските, не-индустриските работи, како и при работата дома (член 1). Ова преставува дополнување на Конвенцијата бр.3 со одредени работи што не беа содржани во неа[42]. Секако ова се должеше и на новите видови на работни места кои се појавија по Војната. Покрај ова, измена имаше и при дефинирањето на тоа што е дете каде се велеше дека тоа е секое дете родено во брак, како и надвор од него. Во членот 3 се зголеми траењето на периодот на мајчинство, односно породилно отсуство во траење од 12 недели од кои најмалку 6 недели беа предвидени по породувањето на жената[42]. Ова можеше да се зголеми со медицинско уверение без разлика дали е поминат обемот од 12 недели, или не. Исто така во Конвенцијата имаше поголем обем на заштита во однос на финансиската и медицинската сфера, односно зголемување на обемот на социјалните бенефити. Во таа насока беа предвидени парични средства и медицинска нега пред породувањето и по породувањето, кои би требало да бидат доволни за здрав развој на детето и мајката (член 4). Во овој член значајно е тоа што беше предвидено овие трошоци во ниту еден случај да не ги исплаќа работодавецот. Ова беше добро решение како од аспект на жената, така и од аспект на работодавачот.

Конвенцијата ги содржеше и одредбите за привремено напуштање на работата заради доење, или нега на детето, но овој пат времетраењето беше оставено да се уреди со националното законодавство (член 5). Остана иста одредбата во однос на отказот за време на породилното отсуство како кај Конвенцијата 3, што значе дека тој беше забранет.

---

[41] Види: А. Петрович, оп.цит. стр. 85; Г. Старова, „Меѓународно трудово право и законодавство", оп.цит., стр.190; Службен Весник на ФНРЈ, бр. 9/55.

[41] За оваа Конвенција може повеќе да се види на http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C103

[42] Види: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R095

[42] Види http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183

[42] L.Betten, op.cit., str. 252; А. Петрович, ибидем; В. Брајич, оп.цит., стр. 273-274; Зборник конвенције и препоруке МОР-а, стр. 305.

[42] Г. Старова, ибидем.

Како што напоменавме, истата година беше донесена и Препорака бр. 95 која ја надополнуваше Конвенцијата 103. Оваа Препорака препорачуваше зголемување на траењето на породилното отсуство на 14 недели, го определуваше траењето на прекинот на работата на час, или на половина, како и препораки во однос на висината на парите кои следуваат за време на мајчинството и обемот на медицинската грижа.

3) Конвенцијата 183

Денес прашањето на заштитата на бременоста и мајчинството на вработените е уредено во рамките на Меѓународната организација на трудот со Конвенцијата бр. 183 и Препораката 191, и двете од 2000 година. Со оглед на времето од нејзиното донесување и стапување во сила ја имаат ратификувано помал број на земји (табела бр. 4).

Конвенција Бр. *C183*

Табела бр. 4

земја дата на ратификација статус **Албанија** 24:07:2004 ратификувана **Австрија** 30:04:2004 ратификувана **Белорусија** 10:02:2004 ратификувана **Белизе** 09:11:2005 ратификувана **Босна и Херцеговина** 18:01:2010 ратификувана **Бугарија** 06:12:2001 ратификувана **Куба** 01:06:2004 ратификувана **Кипар** 12:01:2005 ратификувана **Унгарија** 04:11:2003 ратификувана **Италија** 07:02:2001 ратификувана **Латвија** 09:02:2009 ратификувана **Литванија** 23:09:2003 ратификувана **Луксембург** 08:04:2008 ратификувана **Мали** 05:06:2008 ратификувана **Република Молдавија** 28:08:2006 ратификувана **Холандија** 15:01:2009 ратификувана **Романија** 23:10:2002 ратификувана **Србија** 31:08:2010 ратификувана **Словачка** 12:12:2000 ратификувана **Словенија** 01:03:2010 ратификувана

Од табелата може да се види дека од регионот на Југоисточна Европа Албанија, Бугарија, Романија, Босна и Херцеговина, Србија и Словенија ја имаат ратификувано оваа Конвенција[42]. Кај останатите земји преку националните законодавства во примена се предходните две конвенции.

Конвенцијата 183 завзема сосема поинаков правец од предходните акти усвоени од Генералната конференција по прашањето за заштита на мајчин-

[42] Заклучно до мај 2011 година.

ството. Оваа Конвенција во себе вклучува сосема поинакви решенија и институти кои се однесуваат на новата агенда на стандарди кои се повеќе влегуваат во корпусот на човекови права. Навистина, овој акт се издвојува од предходните по многу решенија кои сметаме дека се актуелни и добри. Тоа пред се се должи на пристапот кој предходеше на донесувањето на Конвенцијата 183 (истото се однесува и на Препораката 191 која ја прати Конвенцијата), а кој што опфаќаше премиси и принципи како што се еднаквоста и забраната за дискриминација на жените во однос на мажите на работните места, начелото на еднакви можности и еднаков третман помеѓу мажите и жените на работното место, како и промовирање на здрави и безбедни работни места за жените и секако заштитата на правата на детето и мајката. Сето ова создаде една нова и поинаква, би рекле, парадигма во однос на сфаќањето за заштитата на мајчинството и детето. Новиот пристап кој што е содржан во оваа Конвенција отвара можности за понатамошен развој на овој вид на заштита, и секако менување на поширокото општествено сваќање за бремената жена на работното место, а со тоа и сваќањето воопшто за жената работник[42].

Оваа заштита зафаќа посебно место при анализата на новите економски кризи во светот кои свој одраз имаат на сигурноста на работните места, но и на пристапот (методологијата) при самото вработување. Овде мислиме пред се на еднаквата достапност на работните места како за мажите така и за жените во време на рецесија и економска криза кога се можни облици на дискриминација на жените токму заради достапноста за користење на правата по однос на бременост и мајчинство.

Оваа Конвенција представува ревидирање на Конвенцијата од 1952 година (член 13). Во делокругот на нејзиниот интерес пред се се жените и децата така што во членот 1 се дава дефиниција на овие субјекти (ова не представува ништо ново). Карактеристично овојпат е тоа што при дефинирањето на поимот жена и дете се користи поинаков пристап кој опфаќа сознанија и принципи темелени на модерните сваќања за недискриминација. Така се вели дека тоа е: „секоја жена и дете без дискриминација". Сметаме дека се мисли на секое човечко битие кое што се чуствува како жена. Како и кај предходните акти и оваа Конвенција се однесува на сите жени и ги опфаќа сите работни места (работи). Но, исто така предвидува и некои ограничувања кои би можеле да ги сторат земјите членки во однос на исклучување на примената на некои делови од Конвенцијата, или пак непримена на некои категории вработени (се мисли на жени). Ова мора да се стори во консултација со репрезентативните здруженија на работниците и работодавците (член 2).

Со Конвенцијата предвиден е уште еден стандард, а тоа е дека бремените и жените кои што дојат не се задолжени да работат работи кои би биле штетни

[42] Изненадува фактот што многу ретко среќаваме подетални анализи од науката за овој акт иако поминати се 10 години од неговото донесување.

за нив или за нивното дете (член 3). Со ова всушност работничката за време на бременоста, но и по нејзиното породување се штити од тешки и опасни работи, односно работи кои штетно би влијаеле на нејзиното здравје. Иако директно не се споменува забраната за ноќна работа, сепак, сметаме дека овој член се однесува и на оваа област, особено што ноќната работа на мајката штетно се одразува на детето.

Во однос на породилното одсуство, тоа се зголемува во траење од минимум 14 недели (член 4), при што докажувањето и времетраењето се определува со медицински документ. Во рамките на заштитата на мајката и детето останува поранешниот стандард за најмалку непрекинато 6 неделно траење на породилното отсуство по породувањето. Притоа ново е тоа што периодот на пред породување ќе се продолжи до денот на вистинското породување без приота да се одземаат деновите од пост-породилниот период. Во оваа насока оди и решението предвидено во членот 5 кое се однесува на постоење на отсуство поврзано со болест на мајката, или детето, или пак постоење на одредени компликации на нивното здравје, кој период не се пресметува во времетраењето на породилното отсуство. Ова мора да се докаже со медицински документ.

Конвенцијата 183 како и предходните акти кои се однесуваат на ова прашање содржи одредби за социјалните користи за мајката и детето (член 6 и 7). Тие и овој пат се однесуваат на две клучни сфери, и тоа на паричните примања, како и на медицинската заштита[42]. Паричните користи (бенефити) ги опфаќаат паричните примања кои треба да ги добива жената пред породувањето и по породувањето како мајка. Меѓутоа не треба да го испуштиме од предвид фактот дека оваа Конвенција се однесува само на жените кои што работат, а не на невработените жени. Така парични средства ќе добива жената само во оној период додека е отсутна од работа по основ на оваа Конвенција. Во останатите случаи жените ќе добиваат здравствена заштита и паричен надоместок по основ на Конвенцијата 102[42]. Тие парични средства, предвидени за вработените жени според Конвенцијата 183, треба да ги задоволуваат потребите на мајката и детето како нормален стандард на живот. Ова решение е веќе познато и беше предвидено со Конвенцијата 103. Исто така предвидено е во земјите каде при паричната исплата се земаат предходните примања (плати) на жената, исплатата не смее да биде помала од две третини од предходните примања (точка 3, член 6). Ако се користат и други методи тогаш предвиден е просек на предходните примања и моменталните примања (точка 4, член 6). Овие услови треба да бидат применливи за најголемиот број на жени на кои што и се однесуваат.

---

[42] За овие права постојат посебни одредби и во Конвенцијата бр. 102 за минималните норми на социјална сигурност од 1952 година. Таа предвидува одредби за здравствената заштита и паричниот надомест за жената време на бременоста и мајчинството (член 47 и 49); повеќе кај: А. Петрович, оп.цит., стр.82-83; Б. Шундерич, оп.цит., стр. 542-544 и 552-553.

[42] Службен весник на ФНРЈ, бр. 1/55.

Сепак оваа Конвеција оди чекор понапред од останатите, па иако како што кажавме се однесува на вработените жени, сепак има и одредба предвидена во точка 6 на членот 6 која се однесува на оние жени кои не ги исполнуваат условите за да добијат парични примања според националното право, но сепак се вработени. За овие жени предвидена е посебна социјална помош. Овде се поставува прашањето дали оваа точка од членот 6 може да се примени и на оние жени кои што не се вработени?

Сметаме дека за жените кои се бремени или породени, а не се вработени, или пак никогаш не биле вработени оваа одредба не е применлива. Тие секако можат и најчесто се исто така опфатени од системот на социјалната сигурност, односно заштита, но по друг веќе споменат основ, како невработени според Конвенцијата 102. Оваа одредба се однесува на жените кои се вработени, а кој не исполнуваат услови за добивање на парични примања. Таков е случајот и со некои работнички во Р. Македонија кои што не исполнуваат минимален работен стаж од 6 месеци[42]. Овие жени според Конвенцијата без исклучок имаат право на медицинска заштита. Медицинската заштита се однесува на жената и на детето и опфаќа медицинска нега пред породувањето, за време на породувањето и по породувањето. Под ова се подразбира и болничка нега. Работодавачот како и предходно, нема обврска да ги исплаќа паричните средства и медицинските трошоци, освен ако така е предвидено според националното законодавство пред прифаќањето на оваа Конвенција, или ако тоа е договорено помеѓу социјалните партнери во земјата.

Конвецијата 183 ја предвидува заштитата на работното место како и предходната од 1952 година. Така, работодавачот не може да го прекине работниот однос на жената додека е бремена, или пак додека е отсутна од работа заради бременост или случај на болест поврзана со бременоста, или детето. Секако во сите други случаи може да се даде отказ, но притоа товарот на докажување е на страната на работодавецот (член 8). Во овој акт за прв пат се споменува дека жената по породувањето, односно породилното отсуство има право да се врати на истото работно место на кое работела предходно, или на друго еквивалентно исто платено работно место. Интересно е што овде не се споменува еквивалентно работно место според нејзината стручна спрема, односно квалификации, туку како принцип се зема плаќањето на работата. Ова е подобро решение бидејќи жената е заштитена од распоредување на друго соодветно работно место на нејзините квалификации, но помалку платено. Со тоа се овозможуваат и одредени социјани користи за самото дете во смисла на негова економска сигурност која што треба да ја обезбеди мајката. Во спротивно, исполнувањето на условите за стандарден и нормален живот предвиден со Конвенцијата 183 би бил на товар на општеството, односно државата. Конвенцијата за прв пат во членот 9 пред-

[42] Ова прашање подетално ќе биде предмет на анализа на овој труд во делот кој што се однесува на заштитата на бремените жени во Македонија.

видува мерки за не дискриминација на бремените жени, или на мајките. Притоа се вели дека мајчинството не смее да биде пречка за вработување на жените, како и тоа дека при вработувањето работодавачот не смее да бара докази од жената дека не е бремена, освен доколку работното место е такво каде не е дозволено да работи бремена жена заради нејзина и заштита на плодот, или детето. Овие забрани мора да бидат предвидени со националните закони.

Покрај предходно споменатите одредби, Конвенцијата предвидува и можност за прекин на работата заради доење, при што тоа се смета дека е дел од работното време (член 10). Тоа може да биде како еден, или како повеќе прекини.

Предвидено е дека оваа Конвенција кај земјите членки ќе се имплементира пред се со закони и подзаконски акти, а само доколку се постигне ист ефект и со колективни договори, или пак со судски одлуки и арбитражи (член 12). Исто така предвидено е и периодично преиспитување на должината на траењето на породилното отсуство со цел за преиспитување на можноста за негово продолжување (член 11). Овие две одредби имаат особено значење бидејќи ја откриваат големината на значењето на заштитата на мајчинството и бремените жени при работа. Во таа смисла уредувањето на оваа област со законски решенија би требало да даде заштитита од произволности и одмерување на моќта на социјалните партнери која постои кај судските одлуки и колективните договори и кое одмерување би можело да „падне на плеќите" на работничката. Исто така и предвидувањето на можноста за повремено ревидирање на времетраењето на породилното одсуство говори за фактот дека оваа „епизода„ од заштитата на жената за време на бременост и мајчинство се уште трае, како на меѓународен план, така и во рамките националните законодавства.

4) Препораката 191

Како што и предходно напоменавме оваа Конвенција ја прати донесувањето на Препораката бр. 191 од истата 2000 година[42]. Оваа Препорака, најопшто кажано, ја дополнува Конвенцијата 183 и определува повисоки стандарди во однос на заштита на мајчинството. Така уште во првата точка се препорачува зголемување на периодот на породилното одсуство на 18 недели, а во врска со членот 4 од Конвенцијата. Во однос на паричните средства се препорачува да се вклучат во исплатата во целосен износ предходните примања наместо две третини како што предвидува Конвенцијата. Исто така се опфатени и медицинските поволности, односно медицинската грижа каде се наведува што точно треба таа да содржи[43].

Препораката содржи насоки во однос на финасирањето на паричните средства кои што се исплаќаат, за медицинската грижа, како и во однос на враќањето

[42] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R191
[43] Повеќе види: точката 3 од Препораката.

на работното место по завршувањето на породилното одсуство (точка 4 и 5). Овие препораки (насоки) ја дополнуваат Конвенцијата без притоа да предвидуваат поголеми права. Препораката содржи одредби и во однос на здравствената заштита на жената и детето при што се вели дека земјите членки мора да осигураат заштита од ризици на работата кои се однесуваат на здравјето на жената, или пак на нејзиното дете. Исто така набројани се мерките што треба да се преземат и правата кои ги има жената доколку биде откриен ризик кој е штетен за неа, или детето (параграф 2, точка 6). Набројани се и работите кои се сметаат за особено ризични, како на пример работа со биолошки, или хемиски средства и забраната за работа со нив. За одбележување е тоа што Препораката за разлика од Конвенцијата конкретно во параграф 4 на точката 6 препорачува бремените жени и оние кои дојат да не работат во ноќната работа. Сепак, ова е поврзано со постоење на официјална медицинска документација каде се смета дека таквата работа штетно би се одразила на жената. Предвидена е можност за напуштање на работното место по претходно известување на работодавачот со цел извршување на медицински прегледи поврзани со бременоста (параграф 6, точка 6).

Препораката содржи насоки и во однос на доењето кои се однесуваат на бројноста на паузите за доење и времето кога тие да се користат.

Интересно е што со Препораката се предвидуваат насоки за случаите доколку умре мајката, или се разболи, или пак е хоспитализирана, а не го искористила породилното отсуство. Тогаш тоа право би требало да се пренесе на таткото. Покрај тоа со Препораката се признава и родителско отсуство[43] на таткото, но и на мајката, во периодот додека трае и породилното отсуство на мајката.

Со оглед на тоа дека овие одредби имаат форма на препорака се изведува заклучокот дека се уште за нив нема доволен консензус кај земјите членки и се уште не се зрели за да добијат форма на конвенција. Тоа само ја потврдува погоре искажаната констатација дека оваа област се уште е динамична и во иднина ќе се развива и ќе добива нови содржини. Тоа не значи дека во одредени национални системи некои решенија предвидени со актите на МОТ не се надминати и притоа воспоставена е поширока и подобра рамка. Сепак на крајот нормите донесени од страна на Меѓународната конференција од областа на заштитата на жените во работниот однос се само рамка и појдовна основа. Тоа е случај кај земјите кои што имаат високо развиен систем на заштита на жената во трудот. Додека пак кај земјите со минимални стандарди овие одредби, доколку се ратификуваат, преставуваат повисок степен на заштита и модел на унификација и приближување до земјите со повисоки стандарди.

---

[43] Родителско отсуство и породилно отсуство според препораката не преставуваат идентични трудово правни институти што е исправно гледиште. Оваа поделба прифатена е во Српското, Хрватското и Словенечкото законодавство; повеќе во 3 дел, глава I на трудот.

в. заштита од сексуално вознемирување

Кога говориме за посебната заштитата на жената при работа секако во предвид доаѓа и заштитата од сексуално вознемирување[43]. Дотолку повеќе што при заштитата од сексуално вознемирување на работното место се штити физичкото, а особено психичкото здравје на жената.

Постојат одредени размислувања дека ова не спаѓа во посебната заштита на жената при работа. Меѓутоа, земајќи ја во предвид самата дефиниција на посебната заштита при работа и нејзината цел, а тоа е да се заштитат посебни категории вработени заради некои нивни специфични субјективни карактеристики, секако заштитата од сексуално вознемирување би нашла свое место и овде. Ова вознемирување покрај тоа што може да се однесува и на мажите сепак почесто е кај жените. Така овде би направиле субјективна диференцијација според полот. Сметаме дека овој проблем можеме да го разгледуваме низ призмата на посебната заштита на жената само во ваков контекст (ако се земе половото возмемирување на жената заради нејзиниот пол). Така, ако се штити здравјето на жената од тешка, или ноќна работа, сметаме дека тоа и повеќе треба да се штити од сексуално вознемирување и малтретирање.

Во светски рамки овој проблем е познат од поодамна и соодветно се презема чекори за негово надминување. Притоа степенот и интензитетот на неговото решавање е различен од земја до земја во зависност од тоа колку се говори за ова прашање и колку истото е „табу" тема. Сепак, тоа што се молчи во одредени општества за половото вознемирување на жената на работното место не значи дека тоа и не постои. Ова е проблем кој влегува во агендата на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, но повеќе е дел од прашањето на дискриминацијата и на основните права на вработениот/та[43].

Во врска со половото вознемирување можеме да кажеме дека поголема акција за негово елиминирање како на национален, така и на меѓународен план се презема од крајот на `80 години на XX век. Тоа се должи на неколку причини. Пред се до тогаш жените најчесто молчеа за сексуалното вознемирување кое се случуваше на работните места, а исто така немаше ниту доволен степен на свест во општеството за овој проблем. Покрај другото дури кон крајот на осумдесетите созреаа условите за поширока нормативна и друга акција, се зголеми бројот на жените кои се вработени на глобално ниво и издвојувањето на ова прашање како проблем на дискриминација на еднаковост меѓу половите придонесе за негова актуелизација. Сепак наспроти ова изненадува фактот што во рамките на Меѓународната организација на трудот има мал број на акти кои се однесуваат на оваа материја.

---

[43] Сексуално вознемирени на работното место може да бидат како жената, така и мажот.

[43] За ова повеќе види кај „Action against Sexual harassment at Work in Asia and the Pacific" , Tehnical report for discussion at the ILO/Japan regional tripartite seminar on action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific, International labour office, Penang, Malaysia, 2001, str. 6.

Како прв акт кој во одреден обем и смисла ја опфаќа оваа проблематика претставува Конвенцијата 111 од 1958 година за дискриминација при вработувањето и работата. Оваа Конвенција го споменува сексуалното вознемирување при работата како вид на дискриминација доколку се јави при вработувањето и работењето на жената[43]. Но, дури од 1996 година половото вознемирување беше прифатено како полова дискриминација против жените од страна на Комитетот на експерти при МОТ, а во врска со Конвенцијата 111[43]. Оваа област од страна на Меѓународната организација на трудот уредена е со т.н. не обврзувачки инструменти, односно со две резолуции и тоа резолуцијата од 1985 и од 1991 година. Резолуцијата од 1985 година се однесуваше на еднаквите можности и еднаков третман меѓу мажите и жените при вработувањето каде сексуалното вознемирување се смета како дел од работните услови и работната средина[43]. Резолуцијата од 1991 година повикува на поширока акција и преземање на мерки за подобрување на статусот на жените работнички при што упатува и на сексуалното вознемирување. Како резултат на тоа во 2003 година од страна на Административниот совет се усвои Правилник за праксата на насилството на работните места во услужните дејности и мерките за борба против тој феномен[43]. Овој Правилник исто така влезе во инструментите кои не се обврзувачки.

Во 1989 година се донесе единствената Конвенција бр. 169[43] која единствено директно го забранува сексуалното вознемирување во членот 20. Конвенцијата која се однесува на домицилното население и староседелците (државјаните) предвидува владите да преземат мерки за заштита на овие лица помеѓу кои и мерки за заштита од сексуално вознемирување[43].

Покрај ова во рамките на Организацијата преземени се одредени мерки како што се консултации, состаноци на трипартитна основа со цел да се даде соодветен одговор на проблемот на сексуално вознемирување.

Во рамките на нормативните акти, но и во теоријата се дававаат повеќе дефиниции што всушност представува сексуалното вознемирување. Притоа овие дефиниции се со различен опфат и содржина во зависност од различните региони и правни системи. Сепак како прифатлива дефиниција се зема таа на Европската Комисија од 1990 година, каде за сексуално вознемирување се смета:

---

[43] L.Betten, op.cit., str. 263; Б. Шундерич, оп.цит., стр. 180; Г. Старова, оп.цит., стр. 157; повеќе кај: А. Петрович, стр.184-197.

[43] Deirdre McCann, „Sexual harassment at work: National and International responses", International Labour Office, Geneva, 2005, стр. 13; види повеќе: ILO, Equalitu in employment and occupation, Special Survey by the equalitu in employment and occupation in respect of Convention No.111, Geneva, 1996, str. 18-64; А. Петрович, оп.цит., стр. 213-216.

[43] Official Bulletin (Geneva), Vol. LXVIII, Series A, No. 2, 1985, str. 85-95.

[43] Deirdre McCann, op.cit., str. 14.

[43] Види на http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm

[43] За ова повеќе види во член 20 од Конвенцијата 169

„не сакано однесување од сексуална природа, или друго однесување втемелено на секс кое има ефект на достоинството на жената или на мажот на работата". Тоа може да вклучи несакано физичко, вербално, или не вербално однесување[44].

Во рамките на изворите кои се среќаваат од нормативна и научно-теоретска природа преовладуваат два основни вида на сексулано вознемирување, односно што се смета за вакво вознемирување. Тоа е „quid pro quo" вознемирување и непријатна работна средина. Првиот тип на вознемирување, или т.н. „ова за тоа" всушност значи уценување на вработениот преку сексуални услуги, за да вработениот подоцна задржи или добие нешто како бенефит, на пр. работното место, или подобро работно место, повисока плата и т.н. Овој тип на вознемирување може да го практикуваат работодавците, или претпоставените лица, бидејќи тие се во состојба на некој вработен да му ги намалат, или подобрат правата во работниот однос. Вториот тип на вознемирување всушност настанува кога се создава неподнослива работна средина за вработениот преку психичко, вербално, невербално, односно конклудентно однесување на некој од вработените, или работодавачите, насочено кон некој вработен (во нашиот случај ова е насочено пред се кон жената работник). Секако тоа не значи дека сексуално не може да се вознемирува и жена која е на раководна (управувачка) позиција, или како предпоставена, или работодавач. Сепак, во овие случаи се смета дека на вознемируваната жена и стојат на располагање други трудово правни инструменти со кои може ефикасно да се заштити (како што е на пример давдање на отказ на вознемирувачот). Овој вид на сексуално вознемирување се доближува по својата природа и има допирни точки со мобингот[44].

Во последно време сексуалното вознемирување се разгледува и анализира низ призмата на колективното преговарање, односно како дел од содржината на колективните договори. Ова е за поздравување бидејќи преку децентрализиран систем на колективно договарање може да се предвидат ефикасни инструменти за заштита од сексуалното вознемирување.

На крајот можеме да кажеме дека заштитата од овој проблем кој што пред се ги прати жените на работното место дури во последните две децении добива на интензитет и поголемо значење. Во рамките на меѓународното право треба допрва да се развива нормативниот систем на заштита од сексуално вознемирување. Овој недостаток сепак не значи дека во рамките на националните правни системи нема норми кои се однесуваат на ова прашање. Но, во различните региони на светот среќаваме и разлини сфаќања за сексуалното вознемирување и според тоа постои и различен пристап во неговото третирање. Потребно е во иднина доколку е можно да се изедначи пристапот кон ова прашање и да се ра-

---

[44] „Action against Sexual harassment at Work in Asia and the Pacific" , Tehnical report for discussion at the ILO/Japan regional tripartite seminar on action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific, str. 12

[44] За мобингот види повеќе во: дел први, глава три, точка 4.

боти кон унификација на нормативните решенија преку стандардизирање на мерките за неговото спречување. За тоа секако битна улога треба да има и Меѓународната организација на трудот преку своите акти.

г. заштитата на бременоста и мајчинството на работничките според СОЕ

Европското некумунитарно право заштитата на жената во работниот однос ја поставува пред се преку Европската социјална повелба (ревидирана). Овој акт преставува столбот на заштитата на вработената жена, доедека останатите акти како што се Европскиот кодекс и Европската конвенција за социјална сигурност содржат пред се социјални права (бенефити) за работничката која е бремена и за време на мајчинството.

1) Европската социјална повелба (ревидирана)

Што се однесува на Европската повелба за заштитата на вработените жени за време на мајчинство предвиден е членот 8. И овој член е променет во Ревидираната социјална повелба наспроти Повелбата од 1961. Карактеристично за овој акт е што го промовира концептот на заштита на жената само за време на бременост и мајчинство, додека жената врз основа на полот посебно не се штити, односно не среќаваме такви одредби. Овој е поинаков концепт од тој кој што се развива преку актите на МОТ и истиот во најголем дел ќе го сретнеме и во актите на Европската Унија. Со Повелбата вработената бремена жена и мајка се штити во неколку клучни области. Пред се на вработените жени земјите потписнички треба да им обезбедат платено породилно отсуство пред и по породувањето во вкупно траење од 14 недели што е зголемување за две недели во однос на основната верзија од 1961 година. Исплатата на овие средства паѓаат на товар на социјалното осигурување, или на други јавни фондови, а не на работодавецот. Забранет е отказот за време на бременост до крајот на породилното отсуство предвидено со точката 2. Исто така предвидена е можност за отсуство од работата на жените кои се уште ги дојат своите деца. Во однос на заштитата на работното место предвидено е бремените жени, породените и оние кои што дојат да подлежат на посебни правила за регулирање на ноќната работа, а сосема се забранува работа во подземни рудници и други работни места кои се тешки и опасни земајќи ја во предвид состојбата на овие вработени жени. Во однос на последново, во точката 5 се предвидува и преземање на посебни мерки со кој ќе се заштитат правата на жената секако во однос на бременоста и мајчинството.

Овие права преставуваат солидна законска рамка која обезбедува добра заштита на работничките за време на бременост и мајчинство. Во одрден дел правата се слични, или идентични со оние предвидени со нормативната рамка на МОТ. Сепак Социјалната повелба не предвидува права за вработениот татко за време на татковството што преставува одреден нормативен пропуст.

2) Европскиот кодекс за социјална заштита

Европскиот кодекс за социјална заштита предвидува карактеристични социјални бенефити во случај на мајчинство. Кодексот предвидува дека земјите каде овој акт е на сила ќе обезбедат надомест за време на подорилното отсуство (член 46). Ова право опфаќа надоместување на трошоците за време на бременост, последиците од бременоста, како и суспензијата на заработките кои секако треба да се уредат со националното право. Ова право ги опфаќа сите жени кои се вработени, како и економски активните жени[44]. Посебно треба да се потенцира дека во додатокот 2 на Кодексот е предвидено дека правата по однос на мајчинство не треба да се ограничуваат со предходен временски период на работење. Ова е особено битно бидејќи во одреден број на национални законодавства (таков е примерот со македонското) постои предходен условен временски период за да може да се оствари правото на паричен надомест. Сметаме дека дури и ако земјата не го има ратификувано овој додаток, или пак воопшто Европскиот кодекс за социјална сигурност, треба да ја земе во предвид идејната позадина, смислата и духот на оваа одредба со која се штити жената. Во спротивно станува збор за дискриминација на одреден број жени кои не го исполнуваат условот предвиден со националното право[44]. Во Кодексот се дадени и правата на здравствена заштита кои ги има жената кои опфаќаат пред натална, и постнатална нега, како и хоспитализација на жената доколку тоа е потребно[44]. Токму во оваа насока се уредени и останатите права предвидени со Кодексот, а предходно споменати, односно во текстот опфатено е социјалното осигурување и социјална сигурност на сите вработени.

3) Европска конвенција за социјална сигурност

Конвенцијата не ги издвојува посебните категории вработени во смисла на нашето интересирање, но уредува во врска со бенефитите за време на мајчинство и болест[44]. Бидејќи конвенцијата преставува пред се алатка за координација на националните правни системи на земјите ја ратификувале таа изворно не ги уредува правата по основ на бременост и мајчинство за работничките. Спротивно, Конвенцијата предвидува како се остваруваат правата преку различните правни системи со помош на т.н. „точки на врзување" (државјанство, престојувалиште, локација на работодавачот и т.н.). Тоа значи дека се уредуваат прашања на остварување на права како што е правото на надомест за време на мајчинство

[44] Повеќе детали може да се видат во Кодексот во членот 48 кој детално го уредува опсегот на персонална примена на правото.

[44] Во однос на ова прашање повеќе ќе може да се види во третиод дел од трудот во делот за Македонија и за регионот.

[44] J. Nickless, op.cit., str. 94-95.

[44] Jason Nickless, Helmut Siedl, op.cit., str. 48-50.

или здравствена заштита (како и правата од пензиско и инвалидско осигурување) помеѓу различните земји, односно остварувањето на правата на државјаните на земјата потписничка во друга земја која исто така е потписничка.

д. заштитата на жената за време на бременост, мајчинство и доење во европското комунитарно право

Оваа заштита во рамките на Европската Унија преставува главниот столб околу кој всушност се издвојува и штити жената во однос на другите вработени. Таа заштита во рамките на историскиот развој кулминира со донесување на нормативната рамка преточена во Директивата (Упаство) 92/85. Целта на Директивата е да го заштити здравјето и безбедноста на бремените жени, на жените кои штотуку се породиле и жени кои се во период на доење[44].

1) Директива 92/85

Заштитата која е предвидена со оваа Директива се однесува на сите жени во земјите членки. Тоа се гледа од самата дефиниција за бремена жена во членот 2 став а, каде се вели дека: „бремена работничка е онаа која го известила за тоа својот работодавец согласно националните закони, или пракса". Според тоа оваа Директива се применува на сите бремени работнички вработени на определени, или неопределено време во сите професии и сектори[44]. Според Директивата 76/207 во членот 2 се дава можност за одредени исклучоци во однос на вработувањето жени во одредени професионални дејности (активности). Но, тоа никако не значи дека станува збор за исклучок во однос на заштитата на жената за време на мајчинство, породување и доење. Напротив, Директивата 92/85 се однесува само и на сите вработени жени. Така тврдењето на Спасиќ дека станува збор за исклучок од заштитата не е основано[44].

Во однос на дефиницијата за бремена работничка може да се отворат неколку дилеми. Основно прашање е што ќе се случи ако работничката не го извести работодавецот дека е бремена. Околу ова може да се јават повеќе сутуации како на пример работничката да не го извести работодавецот, и работодавецот да не може да претпостави, или знае дека е бремена, или пак кога е очигледно дека работничката е бремена, а таа не го известува официјално работодавецот. Секако, основно прашање овде е од кога ќе почне да се применува посебната заштита на работничката во вакви ситуации и што ќе се случи ако работничката добие отказ (дилемата е дали смее да и се даде отказ)? Според Директивата бремената работничка за да ја користи заштитата нормирана во актот мора сепак да го извести работодавецот.

---

[44] Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 261.

[44] П.Спасиќ, „Заштита материнства запослених жена са освртом на решења српског Закона о раду из 2001„ стр.138.

[44] повеќе види: ибидем

Инаку работничката која што е бремена, како што предходно напомнавме, според Директивата ужива заштита од отказ за време на бременоста, па се до завршување на породилното отсуство. Оваа забрана има директен ефект и може странката да се повикува на неа пред националните судови[44]. Исто така отказот не може да се даде доколку работничката не го информира работодавецот дека е бремена, односно тоа не е основ за отказ. Ова е потврдено и од Европскиот суд на правдата со пресудата C-109/00[45]. Исто така при интервјуто за вработување жената кандидат нема обврска да ја открие својата бременост. Ако за тоа не е вработена, тогаш тоа представува дискриминација според Директивата 76/207 ЕЕЗ. Инаку во земјите членки на Унијата имаме различни национални решенија за тоа како треба да се информира работодавецот, од тоа дека доволно е работодавецот сам да примети дека работничката е бремена без некои посебни известувања (Шпанија), до тоа да мора писмено да се стори и да се приложи по барање на работодавецот лекарско уверение како доказ (Ирска, Португалија, Австрија), а во Луксембург пак потребно е лекарско уверение кое го испраќа лекарот.

Во врска со отказот сакаме да напоменеме дека забраната за давање на отказ за која говориме и за која има судски пресуди од Европскиот суд на правдата не се однесува на целосна прохибиција на отказот. Бременатa работничка може да добие отказ за случаи кои немаат врска со состојбата на жената, за кој отказ работодавецот мора во писмена форма да го наведе основот (точка 2 член 10). Од друга страна пак во случај на спор според Директивата 97/80 во членот 4 предвидено е товарот на докажување да биде на работодавецот, односно оној кој е тужен.

Правата на бременатa работничка во Директивата 92/85 се групирани во неколку целини, а актот содржи и два анекса (додатоци) кои се однесуваат на заштитата од физичките, биолошки агенси и хемиски агенси и работните услови.

Во првиот корпус на заштита предвидена е заштита на работното место (член 5 и член 6). Тоа опфаќа преземање на мерки за да се обезбеди прилагодување на работните услови или пак работното време за да се одбегне узложување на работничката на опасности за здравјето и безбедноста, работи кои влијаат на бременоста, или пак на доењето. Ако тоа не е можно работничката треба да се премести на друго работно место (точка 2 член 5)[45]. На крајот доколку преместувањето не е можно или не се обезбедува безбедност и заштита на бременатa жена, таа се испраќа на породилно отсуство кое треба да биде платено (точка 3). Сметаме дека овој начин на заштита преставува висок стандард профатен од Унијата, кој сепак не е во целост применет кај сите земји

[44] Ф. Вотсон, ибидем, стр. 265.

[45] Tele Denmark A/S [2001] ECR I-6693; за ова повеќе кај: П. Спасиќ, оп.цит. стр. 139; Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 266.

[45] Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 264.

членки во Унијата[45]. Работничката која е бремна или дои во никој случај не смее да извршува работи каде е изложена на ризик согласно Анексот 1[45] и Анексот 2[45].

Покрај оваа заштита работодавачот соглано членот 4 има обврска да ја следи состојбата со изложеноста на ризик на работните места и за тоа навремено да ги информира работниците.

Втора целина за заштита на бремената жена се однесува на прашањето на ноќната работа. Овде за разлика од решенијата во актите на МОТ нема директна одредба за забрана на ноќната работа на жената за време на бременост и мајчинство. Тоа е можно доколку ноќната работа е штетна за здравјето на бремената работничка или доилката и само доколку истото го потврди лекар во согласност со националното законодавство на земјата. Лекарот е тој кој што треба да наведе колку време оваа забрана е неопхопдна за работничката (точка 1, член 7). Доколку тоа се случи тогаш работодавачот е должен, или работничката да ја прераспореди во дневна работа, или ако тоа не е можно да и даде породилно отсуство или пак да го продолжи истото (точка 2 а, б)[45]. Овие решенија преставуваат помал стандард на заштита предвиден од страна на МОТ и сметаме дека во иднина треба да претгпат измени, дотолку повеќе што веќе медицински докажано е дека ноќната работа е штетна воопшто за работниците, а уште повеќе за бремената работничка и нејзиниот плод[45].

Породилното отсуство според Директивата може да трае најмалку 14 недели пред и/или по породувањето во склад со националното законодавство и/или пракса (точка 1, член 8). Задолжителното породилно отсуство пак трае најмалку 2 недели пред и/или по породувањето[45]. За ова прашање исто така има разновидност кај земјите членки на Унијата, односно постојат различни национални решенија во однос на должината и начинот (пред или по породувањето) на уредување на задолжителното породилно отсуство. Постојат и земји како што се Шведска и Финска каде не постои задолжително породилно отсуство[45], а од друга страна пак се Австрија и Грција каде задолжителното породилно отсуство трае 16 недели (осум пред и осум по породувањето)[45].

Во членот девет на Директивата предвидена е можност за отсуство од работа за постпородилни испитувања (Ante-natal examinations). Ова отсуство треба да биде платено.

---

[45] Таков е примерот кај Бугарија и Романија. Повеќе ќе следи подолу.

[45] Овој Анекс опфаќа работа во шума, при шокови, јонизирачко зрачење, дроги, јаглерод моноксид итн.

[45] Овој Анекс опфаќа работа во хибернетичка средина, под вода, рударство, работа со Тохсоплазма, Рубеола, деривати на олово и т.н.

[45] Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 263.

[45] За ова говоревме предходно во рамките на согледувањата на Светката здравстена организација и стресот како ризик фактор при ноќната работа.

[45] Ф. Вотсон, ибидем, стр. 264; Б. Лубарда, op.cit., str. 256.

[45] Commission Report of 15 March 1999 on the implementation of Council Directive of 19 October 1992 on the implementation of measures to encourage improvements in the health and safety of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.

[45] ibidem.

Предходно напоменавме дека отпуштањето на бремената работничка е забрането, но само ако таквото отпуштање во основа е дискриминаторско, односно заради самата состојба на работничката. Иако Директивата ова право го обезбедува заради посебната состојба на работничката, (за време на бременоста и породилното отсуство), односно додека таа состојба трае, сепак во некои земји членки како што е Грција постои можност за подолга забрана од отпуштање иако бременоста и породилното отсуство се завршени. Тое е во случај ако работничката е на отсуство во траење од една година кое е поврзано со бременоста или породувањето[46].

Следна област која се уредува е заштитата на работничките права, па во членот 11 точка 1 се вели дека обезбедувањето на правата од оваа Директива кои се дел од посебната заштита на жената (членовите 5, 6 и 7) се врши со националното законодавство на земјите членки. Тоа значи дека националните правни системи ги обезбедуваат и споведуваат поставките на посебната заштита на работничката за време на бременост, мајчинство и доење содржани во оваа Директива. Во точката два е предвидено правото на плаќање на отсуството, или давање на адекватна помош. Притоа плаќањето или помошта треба да ги задоволи потребите на работничката и на детето. Иако Директивата не наведува минимален износ на платеното породилно отсуство сепак Европскиот суд на правдата смета дека висината на надоместокот за породилно отсуство не смее да биде толку низок за да го загрози здравјето на жената и детето (C-342/93). Сепак, судот смета дека работничката која е на породилно отсуство не мора да зема ист износ на надоместок како и пред отсуството. Во тој дух земјите членки на Унијата имаат различни решенија за плаќањето и помошта која се дава за време на породилното отсуство која може да биде во износ од 100% од платата (Австрија, Португалија, Грција, Холандија, Германија и др.), па се до 66% (Финска). Според Директивата меѓу другото дискриминација ќе преставува ако надоместокот кој се дава за породилно отсуство биде помал од тој што се дава за време на отсуство по друга основа како што е на пример во случај на болест и лекување[46].

Оваа Директива обезбедува минимум права за заштита на бремените работнички, работничките кои се породиле и кои дојат, како и рамка за поставување на насоки за заштита на овие работнички од физички, хемиски и биолошки ризици опасни по нивното и здравјето на детето. Земјите членки треба да ги обезбедат правата на овие работнички и да обезбедат правен систем кој во случај на непочитување на овие права ќе ги заштити овие жени. Од друга страна се подразбира дека земјите членки не треба да предвидуваат права помали од овие, а секако дека овие минимални стандарди треба да се надградуваат и да бидат дел од една поширока и подетална национална рамка на заштита на жената за време на бременост, породување и мајчинство.

---

[46] П. Спасиќ, оп.цит., стр. 144.

[46] Во тој прилог е и пресудата на Европскиот суд на правдата Case C-66/96 (Hoj Pedersen Case), [1988] ECR I-7327.

4. Заштита на малолетниците (младите лица) на работа и детскиот труд

Кога говориме за детскиот труд треба да имаме во предвид дека станува збор за исклучително чуствителна и актуелна област од трудово-правните односи[46]. Детскиот труд е феномен кој ги прати работните односи од нивното настанување. Но, за разлика од трудот на жените во работниот однос кој што еволуира и денес е релативно добро уреден и заштитен на меѓународен и национален план, тоа не можеме во целост да го констатираме кај детскиот труд, пред се од аспект на пракрична примена на заштитата. Затоа незадоволството во овој случај е присутен кај секој човек кој има одреден систем на морални и етички вредности без разлика од која земја доаѓа. Тоа секако е проблем и на голем број општества, а истото е интерес и предмет на регулиција на Меѓународната организација на трудот, на Европската Унија, делумно и во рамките на Советото на Европа. Во рамките на Обединетите Нации детскиот труд се анализира и уредува пред се од аспект на забрана за економска експлоатација во контекст на правата на детето. Заради важноста и значењето на работата на децата, односно малолетниците МОТ има донесено бројни конвенции и препораки кои ја ограничуваат и забрануваат употребата и злоупотребата на детскиот труд[46], а во рамките на ЕУ овваа заштита преставува една од најзначајните места во рамките на посебната заштита на одредени категории вработени. Сепак, во однос на ова прашање постои поголем степен на непочитување на забраната на употребата на детскиот труд и тој преставува поголем проблем на глобално ниво споредено со заштита на правата на жената, особено во однос на заштитата за време на бременост и мајчинство.

Сметаме дека ефективната забрана на детскиот труд преставува една од најбитните и најитните предизвици на нашето време. Тоа е така заради повеќе причини. За жал денес повеќе од 200 милиони деца[46] се вклучени во детскиот труд кои работејќи го оштетуваат нивниот физички, духовен, и емотивен развој[46]. Тоа е потребно најчесто заради обезбедување на опстанок за нив и нивните семејства. Работењето на децата под 15 годишна возраст најчесто е забранета од националните законодавства. Но, и покрај тоа употребата на детскиот труд е во пораст, особено во одредени региони на светот како што е суб сахарска Африка, делови на Азија и Латинска Америка. Секако тоа не значи дека тој не постои и во други региони, или пак земји. Тоа е актуелен проблем буквално во секоја земја од светот, но со различен интензитет. Децата кои се вклучени во процесот на трудот најчесто работат на ризични (опасни) работи, сексуално се

[46] Детскиот труд е предмет на анализа, проучување и нормирање на глобално ниво почнувајќи од почетокот на капитализмот па до денешни дни.

[46] Актите кои го регулираат ова прашање според бројноста се на трето место во однос на другите акти на МОТ; повеќе кај А. Петрович, оп.цит., стр. 252-255.

[46] Кога говориме за деца мислиме на возраст од 5 до 15 години.

[46] Види повеќе на: http://www.ilo.org/global/Themes/Child_Labour/lang—en/index.htm

експлоатирани, учествуваат во вооружени конфликти, како препродавачи, во одредени видови на ропство, во земјоделството, во рудници, во градежништвото и др. Децата кои се вклучени во процесот на трудот го напуштаат училиштето и не свесно влегуваат во маѓепсаниот круг на сиромаштијата, бидејќи немајќи никакво образование не ќе можат подоцна содветно да конкурираат на пазарат на труд и доволно да заработуваат. Затоа најверојатно ќе бидат приморани и нивните деца да ги тераат да го прават тоа што и тие го правеле на нивна возраст, да се вклучат во детскиот труд, да работат[46].

Значителни разлики постојат помеѓу различните видови на работа која ја вршат децата. Тие работи опфаќаат широк спектар на активности во кои се вклучени децата. Затоа постои и одредена разлика што е тоа детски труд, односно како тој е дефиниран. Тоа може да се забележи од земја до земја или регион. Така има различни сваќања што е тоа забранет детски труд.

Не секоја работа која ја вршат деца може да се класифицира како „детска работа„ која треба да биде елеминирана, односно забранета. Напротив, дури децата кои се вклучени во процесот на трудот, кој што не е штетен по нивното здравје во физичка, духовна и емоционална смисла, кога не отсуствуваат од школото, дури се смета за позитивно нешто. Економската активност на децата за сметка на нивните родители се сметаше уште во минатото за пожелна активност[46]. Така вклучувањето на децата како помош на родителите во домаќинството, во семејните бизниси, или пак учејќи се како да заработат сопствени пари (т.н. џепарлак) надвор од училиштето и за време на викендите, се смета за пожелно. Овие активности допринесуваат за развој на самото дете, тоа се стекнува со искуство и вештини кои подоцна ќе му бидат потребни во работата и животот со што би станал продуктивен член на општеството. Исто така не се смета за детски труд кога децата се вклучени во некои работи кога е потребна задолжителна дозвола од родителите, како на пример при снимање на филм.

Според ова како детска работа (труд) која е забранета се смета само онаа работа кога детето е изложено на физички, психички, и емотивни опасности, кога е нарушен моралот и достоинството на детето, при што тоа одсуствува од училиште и е прекинат нормалниот развој на неговото детство[46]. Дали конкретна форма на работа која ја извршува дете ќе ја наречеме „детска работа" зависи од тоа колку години има детето, типот и часовите на работен ангажман, условите под кои работи и целта која е предвидена од посебните земји[46]. Во светот не постои усогла-

---

[46] За ова повеќе: Лазар Јовевски, „Очите на децата сонувачи-злоупотреба на детскиот труд", Ромаиндекс,бр. 6/2005, стр. 10-11.

[46] Од минатото па до денес проблемот се јавува тогаш кога економската активност на децата преминува во експолатација на децата; види: А. Петрович, Меѓународни стандарди рада, оп.цит. стр. 231-232.

[46] Дефиниција според Меѓународната организација на трудот; повеќе види на: http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang—en/index.htm

[46] http://www.ilo.org/ipec/facts/lang—en/index.htm

сеност и унификација што се подразбира под детска работа, односно работа која ја извршуваат деца. И околу самото дефинирање постојат значителни разлики, па согласно тоа се применуваат поширок, или потесни дефиниции. Дискусиите се сведуваат на тоа дали треба да се зема само „економската активност" како појдовна точка за детектирање што е тоа детски труд, или пак секоја не школска и безделничка активност на детето која ја извршува. И двата концепти кријат пропусти и добро е кога би се направила одредена комбинација на истите[47].

Забранетиот детски труд директно е поврзан со правата на детето како личност, односно преставува дел од човековите права кои се однесуваат на децата. Според тоа ова прашање не е само од трудово-правен аспект, туку има и етички, морални, социолошки и хуманитарни компоненти. Токму од тој аспект релативно доцна се пријде на прашањето за забраната за експлоатација на детето и неговите основни права. На меѓународен план во рамките на Меѓународната организација на трудот иако уште од 1919 година се носат бројни конвенции и препораки кои ја определуваат минималната возраста на детето за работа, условите за работа и забраната за експолатирачка работа на детето, сепак дури во 1989 година за прв пат се дефинираше меѓународно правниот статус на детето. Тоа се стори од страна на Генералното собрание на Обединетите нации со донесување на Конвенцијата за правата на детето[47]. Оваа Конвенција се смета дека го даде главниот придонес за обновивање и продлабочување на интересот за прашањето на експлоатација на детето[47].

Врз основа на предходно кажаното веќе може да се насети суштината и биделверзивноста на прашањето. Така кога говориме за детскиот труд, истиот мораме да го разгледуваме низ две призми. Детски труд кој што е целосно неприфатлив, неморален, и забранет, од една страна, и детски труд кој е допуштен од друга страна, но кој што мора да се заштити со посебни акти и механизами. Во првиот случај станува збор за злоупотреба на детскиот труд и правата на детето. Се однесува на деца со возраст до 15 години кои не смеат да работата во ниту една форма. Во вториот случај се однесува на деца од 15 до 18 години на кои им е допуштено да работат, но не на сите работни места и кои уживаат посебни права и заштиsа при работа. Овде станува збор за посебна категорија вработени во процесот на трудот. Токму овој детски труд е предмет на наше подлабоко анализаирање, во случајов низ призмата на актите на МОТ. Но, сепак заради комплексноста на проблемот и неговото огромно значење во светот ќе се задржиме и на недопуштениот детски труд кој што е забранет од страна на МОТ, како и од Конвенцијата за правата на детето од 1989[47]. Од друга страна

---

[47] Vijay Verma, „Sampling for household-based surveys of child labour", International labour office, ILO, Geneva, 2008, str. 28-32.

[47] Конвенцијата за правота на детето ја имаат ратификувано 191 земја со што преставува најшироко ратификувана конвенција на Обединетите нации.

[47] А. Петрович, оп.цит. стр. 235.

[47] Конвенцијата стапи во сила на 2. септември 1990 година.

недопуштениот детски труд и заштитениот детски труд ја прават целокупноста на систенот на заштита на малолетникот. Според сето ова недвосмислено треба да разликуваме забранет детски труд и заштитен детски труд.

4.1. Забрана на детскиот труд (забрана за работење и забрана за работа на одредни работни места)

Предходно веќе дадовме одредени согледувања кои се однесуваат на детскиот труд, што тој преставува, и каков е неговиот статус во поширокатa заедница. На меѓународен план може да кажеме дека се посветува големо внимание на ова прашање и се засилува акцијата против злоупотребата и конечно употребата на детскиот труд во работниот однос. По повод ова свој придонес даваат ООН, а пред се Меѓународната организација на трудот, додека во регионални рамки, во Европа, забраната на детскиот труд и негово регулирање е поле на регулација на Европската Унија и Советот на Европа.

а. прашањето на забрана на детскиот труд во ООН

Обединетите нации во најголем дела прашањето за регулирање на забраната на детскиот труд го остават на МОТ како нејзина специјализирана организација. Сепак во рамките на концептот на заштита на правата на детето и унапредување на заштитата на неговата личност изразено преку Конвенцијата за правата на детето се предвидува општ нормативен систем за заштита на детето од експлоатација. Појдувајќи од ова, во членот 32 од Конвенцијата е предвидено дека се признава правото на децата на заштита од економска експолатација. Ова значи дека се забранува работа на детето во контекст на негова економска експлоатација. Всушност самото работење на детето под одредена возраст преставува директна експлоатација во смисла на членот 32. Конвенцијата предвидува дека детето со оглед на неговото психичко и физичко здравје треба да има посебна улога во секое општество, а особено од аспект на трудот и работата. Во Конвенцијата се поаѓа од таму што како премиса се смета дека детето и младината имаат посебно физичко и ментално здравје, па според тоа потребна им е посебна нега и заштита во сите свери од животот. Затоа се забранува работење на работа која може „да биде опасна или штетна по невното здравје, односно нивниот физички, ментален, духовен, морален или социјален развој„. Со овој став всушност директно се предвидува посебна заштита на децата при работа во однос на вработување на одредени работни места.

Овој акт преставува појдовна меѓународна насока но и основа за создавање на поширока меѓународна парадигма и филозофија на заштита на децата и детскиот труд, како од експлоатација, односно работа, така и за заштита при работата.

Во членот 10 во точката три на Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права предвидени се права за децата и младината при што се

наведува дека не смеат да се вработуваат на такви работни места кои би го донеле во опасност нивниот морал, или нивното здравје, како и нивниот живот, или да им наштетат. Со ова се отвара можноста за национално уредување и предвидување на решенија кои влегуваат во посебната заштита на младината во работниот однос.

б. забраната на детскиот труд во актите на МОТ

Во рамките на делувањето на Меѓународната организација на трудот во 1999 година се донесе Конвенцијата за забрана и елиминација на најлошите форми на детскиот труд бр. 182[47] и Препораката бр. 190 за забрана на најлошите облици на работа на деца со непосредни мерки за икинување на таа работа. Треба да се знае дека пред оваа Конвенција беа донесени други бројни Конвенцции кои пред се се однесуваат на минималната возраст и на медицинските испитувања и заштита на децата и младите лица, како и условите за вработување на млади лица (Конвенцијата 77 и Конвенцијата 88). Сепак, Конвенцијата 182 е прва која директно го забранува детскиот труд во неговите најлоши форми без разлика на возраста на детето (5-18 години) со што отвара едно ново поглавје во меѓународното регулирање и пристап кон ова прашање.

1) Конвенцијата 182

Донесувањето на оваа Конвенција беше инспирирано од повеќе фактори на меѓународен план. Поаѓајќи од основните приоритети во однос на заштитата на трудот на децата и отстранувањето на најлошите форми на злоупотреба на детскиот труд, како и интергирање на децата во општеството, нивно образование и социјалното и рехабиллитационото интегрирање на децата, секако дека оваа Конвенција можеби е и задоцнета. Дотолку повеќе што долго време на меѓународен план се толерираше злоупотребата при вклучувањето на децата во процесот на трудот. Конечно Конвенцијата 182 е одраз на проблемот при појавата на трудот како инструмент на создавање на добра во капиталистичкото општество и вредности при што доаѓа до негова злоупотреба и несакан ефект, односно економска експлоатација на децата[47]. При користењето и злоупотребата на детскиот труд полза имаат само работодавачите кои тоа го прават, но и тоа е на краток рок. Последиците кај злоупотребата на децата во процесот на трудот се огромни, повеќеслојни и се однесуваат на сите луѓе глобално, а не само на конкретни општествени и економски системи, иако негативниот ефект и на микро ниво е огромен. Секако, Конвенцијата пред се ја има функцијата да делува на национално ниво и можеме да се согласиме дека во „национални

[47] Види: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182
[47] ILO, Child Labour, Targeting the intolerable, Report VI, ILC, 86 Session, Geneva, 1998, p. 65-67.

рамки преставува клучен инструмент за развој и усогласување на борбата против детскиот труд"[47].

Токму затоа сметаме дека донесувањето на ваква Конвенција требаше да се случи многу порано, особено ако ги земеме во предвид најлошите форми на детски труд во кои многу често децата се експлоатираат и екстремно се злоупотребуваат нивните права. Во прилог на ова оди и општиот консензус кој се постигна по однос на ова прашање кај земјите членки на МОТ. Така до крајот на 2008 година имаме веќе 172 ратификации[47] што несомнено говори за акутноста на проблемот, а од друга страна за создавањето на светс за овој проблем. Конвенцијата ја имаат ратификувано сите земји од Југоисточна Европа, но изненадува фактот што оваа Конвенција ја ратификувале и земји каде постои голем степен на злоупотреба на детскиот труд. Тоа говори дека и овде нешто се менува кон подобро, или пак спротивно, дека Конвенцијата не заживува во практика преку ефектирање со националните инструменти (закони, инспекциски надзор и казни), односно дека само е „декор" на правниот систем.

Во оваа насока оди и членот 1 од Конвенцијата 182 кој определува итност во делувањето од страна на земјите кои ќе ја ратификуваат. Оваа Конвенција се однесува на сите деца под 18 години, со што се поставува поширока рамка во однос на предходните конвенции кои се однесуваа на минималните години за засновање на работен однос. Предмет на уредување кој спаѓа под „најлоши форми на детски труд„ според членот 3 на Конвенцијата се четири основни области. Како прво тоа е ропстовото[47], или практики слични на него, како што се продажба и трговија на деца[47], ропство заради долг, кметство, или регрутирање на деца во вооружени конфликти. Ова последново е особено актуелно во Африка каде при вооружените конфлики по дефиниција се регрутираат и деца. Исто така забрането е купување, употреба или нудење на дете за проституција[48] или за порнографија[48]. Понатаму се забранува употреба, купување или нудење на дете за недозволени активности, а посебно како што е производство и препродавање на дрога. Како четврто се забранува работа на деца која по својата природа или по условите во кои се извршува може да наштети на здравјето и безбедноста, како и на моралот на децата.

---

[47] Види: ILO, Child labor, Report IV (2A), ILC, 87 Session, Geneva, 1999, Office commentary, p.19-20; преземено од А. Петрович, оп.цит., стр. 259.

[47] Заклучно до ноември 2010; види: http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm; Оваа преставува една од Конвенциите со најголем број на ратификации, а од земјите во регионот на Југоисточна Европа ја ратификуваа сите земји без исклучок.

[47] Повеќе кај: А. Петрович, оп.цит., стр. 261.

[47] За дефинирање и поблиско определување на овој поим види: член 2 на Опционот протокол на Конвенцијата за правата на детето; како и: Меѓународен договор за спречување на „трговија со бело робје" од 1904 година; Меѓународна конвенција за спречување на трговиија со жени и деца од 1921 година; Конвенција за ропството од 1926; Дополнителната конвенција за ропството, трговија со бело робје и институции и активности налик на ропство од 1956 година.

[48] ибидем

[48] ибид.

Според ова првите три свери на забрана на детскиот труд се најчесто области од општестевното живеење кои и инаку најчесто се забранети, но овде се потенцира забраната на истите кај децата, односно вработувањето и користењето на децата во такви цели. Последната област каде се забранува работата на децата е всушност поврзана само со одредени работни места, односно услови при работа. Во принцип со оваа точка се признава постоењето воопшто на детскиот труд во одредени економски гранки, но тој се забранува доколку е штетен[48]. Интересно е што се потенцира дека тој може да се забрани ако е штетен за моралот на детето. Сметаме дека со ова се поставува нов поширок поглед на забраната на детскиот труд од минатото. Ова би требало да делува во насока на целосна заштита на интегритетот на детето како личност.

Инаку според членот 1 на Конвенцијата мерките кои треба да се преземат за забрана на овие четири области на злоупотреба на детскиот труд треба да бидат „непосредни", што всушност значи дека треба да се применат без одлагање и веднаш.

Согласно Конвенцијата, властите во земјата со консултација на организацијата на рботниците и работодавачите ќе треба да ги определат кои се тие форми на детскиот труд и да идентификуваат каде постојат. Ова треба да се направи со соодветен систем на надзор за имплементација. Тоа подразбира донесување и имплементирање на посебни акциони програми за елиминирање на најлошите форми на детскиот труд (член 4-6).

Предвидени се и казнени санкции кои треба да го пратат ратификувањето на оваа Конвенција, како и мерки за взаемна меѓународна помош помеѓу земјите членки при спроведувањето на одредбите.

Државите кои што ќе ја ратификуваат Конвенцијата 182 имаат на располагање бројни мерки и механизми со кои што треба да го спречат ангажирањето на децата во најлошите форми на труд. Исто така предвидено е креирање на мерки со кои ќе се даде директна помош за остранувања на децата од овие форми и нивно рехабилитирање и социјално интегрирање. Конвенцијата предвидува пристап на децата до основно образование, но и професионална обука за децата кои се одстранети од најлошите форми на детски труд во процесот додека трае нивната ресоцијализација. Сметаме дека ова е осбено важно бидејќи голем број на деца кои работат во најлошите форми на дески труд потребна им е голема помош која не се состои само од враќање во образовниот процес, туку и вистинска ресоцијализација и психолошка помош за да не се вратат повторно (рецидивизам) во тие форми на труд. Ова особено е битно кај оние деца кој не се вклучени во процесот на труд од економски причини, туку од семејни[48].

[48] ILO, Child Labour,...op.cit., p.62-63.

[48] Вклучувањето на децата во најлошите форми на труд инспирирани од проблеми кои се јавуваат во семејството е осбено честа појава во Руската Федерација. Овде, токму заради бегање од семејството, односно неподносливите услови во семејството, голем број на деца се одлучуваат сами да работат и живеат (најчесто на улица), без да се образуваат и да имаат старателски надзор. Така тие се лесна мета и во најголем процент се фклучени во најлошите форми на детски труд.

Конвенцијата предвидува и преземање на мерки за идентификација на ранливите категории на деца, а особено посебната ситуација на девојчињата (точка 2 член 7).

Оваа Конвенција сметаме дека треба да даде одредени позитивни ефекти на полето на елеминирање на најлошите форми на детскиот труд. Бидејќи е ратификувана од огромен број на земји членки при Меѓународната организација на трудот, заедно со Препораката бр. 190 од 1999 година[48] представуваат добра меѓународна рамка за конечно да се преземе поширока глобална акција на ова поле.

2) Препорака 190

Препораката бр. 190 е донесена заедно со Конвенцијата и таа преставува нејзино надополнување и проширување. Овие два инструмента би требало да се разгледуваат заедно (суплементарно) за да се добие целосна слика за материјата која што ја уредуваат.

Препораката се задржува на продлабочување и разработување на неколку специфични области предвидени со Конвенцијата. Така најнапред дава преглед што треба да содржат акционите планови кои треба да се донесат од страна на земјите членки. Особено се потенцира преку акционите планови да се идентификуваат и разоткријат најлошите форми на детски труд, да се посвети посебно внимание на превенцијата и ресоцијализацијата на децата како и на психолошките мерки кои треба да се преземат за таа цел, за што веќе дадовме свое видување погоре. Овие акциони програми треба особено да се однесуваат на младите деца, на девојчињата, на скриените форми на работа од кои особено се засегнати девојчињата, други ранливи групи на деца, да се работи на откривање и директно делување во средините каде постојат ранливи групи на деца, информирање и мобилизирање на јавното мислење.

Втора област каде подетално се задржува Препораката се ризичните работи. Во Препораката се дава подетална информација на кои ризични работи за децата се мисли, што не беше случај со Конвенцијата 182. Притоа, меѓу другите се наведуваат и работните места каде децата се изложени на психичко, психолошко или сексуално возменирување. Секако предвидени се и работите како работа под земја, со опасни машини, под вода, работа во нездрава средина и т.н. (види точка 3).

Посебно внимание во Препораката се посветува на имплементацијата на мерките и постапките за заштита на децата од најлошите форми на детска работа[48]. Ова имплементирање во практични услови е предвидено со неколку клучни инструменти. Тоа се: имање на информации, нивно собирање и делењето

[48] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R190

[48] За ефикасната имплементација на страндардите повеќе кај: А. Петрович, оп.цит., стр.266.

на информации за најлошите форми на детска работа, понатаму, пратење на состојбата, постоење на точно определени лица или органи за спроведување на мерките. Се предвидува и посебна соработка на меѓународно ниво околу разлена на информациите особено при проституцијата и продажбата на децата. Исто така Препораката предвидува и создавање на систем кој најлошите форми на детскиот труд ќе ги смета за криминално (казнено) дело, при што се набројуваат кои дела особено треба да се предвидат како казниви, и тоа: ропството, проституцијата со деца, продажбата и тргувањето , принудната работа, терањето на децата да произведуваат и препродаваат дрога, како и вклучувањето на децата во воени конфликти. Овие инкриминирачки дела се всушност истите кои се директно забранети како форми на детски труд во членот 3 на Конвенцијата[48].

Во рамките на имплементацијата на мерките се предвидува и генерално вклучување на сите социјални и општествени страни кои учествуваат во процесот како што се организациите на работниците, работодавчите, нивна обука, усогласување на правните и административните акти и постапки, специјани постаки кои ќе штитат деца со поинаков говорен дијалект, заштита од дискриминација, едукација и обука како на децата, така и на учителите, создавање на посебни национални програми за заштита на децата, обука за родителите и т.н. За сето ова ќе мора да се мобилизираат националните и меѓународните ресурси, да се има правна подршка, техничка помош, како и подршка за социјален и економски развој.

Од предходно изложеното може да се види дека со Препораката се предвидуваат голем број на мерки и се даваат насоки како да се елеминираат најлошите форми на детски труд. Сепак, како тоа ќе се одвива во практика ќе зависи од земја до земја, односно од искрената посветеност на едно цело општество во разоткривање и елеминирање на најлошите форми на труд со кои се злоупотребуваат децата. Всушност, во одредени земји оваа злоупотреба е толку голема што цели генерации на деца се уништени.

За тоа колкав ќе биде обемот на елиминација на најлошите форми на детскиот труд ќе зависи и од економската моќ на земјата како и од моќта за ресоцијализација. Во периоди на економски кризи детскиот труд историски гледано добива на интензитет. Така, за жал, ако земеме во предвид дека денес во светот веќе постои економска криза и рецесија за очекување е дека ќе се продолжи со злоупотреба на детскиот труд и можеби ефектите кои конечно требаше да бидат видливи во елеминирањето на најлошите форми на детски труд ќе бидат со помал обем (гледано глобално).

Од друга страна процесот на ресоцијализација во иднина треба да одигра крупна улога потпирајќи се на два клучни столба, а тоа е враќање на децата во училиште и нивна психолошка и економска помош. На долги стази пак сметаме

[48] ILO, Child Labour..., ibidem.

дека само со вистинската едукација на сите членови на општеството, а особено на децата, родителите и работодавачите како и развивањето на другите превентивни мерки може да се дадат очекуваните плодотворни резултати.

3) Конвенција за поморството од 2006 година

Во духот на елиминирање на најлошите форми на злоупотреба на детскиот труд Конвенцијата за поморство предвидува дека се забранува принудна работа воопшто и ефективно се укинува на детскиот труд. Сепак постои можност за работа на младите морнари под 18 години со тоа што точно се определува во рамките на националните програми за превенција и водичи кои работни места се достапни за младите морнари, а кои се забранети со оглед на ризичноста на работат.

Со оваа Конвенција препознаена е опасноста која демне за малолелтниците при работата на броди и во таа насока детскиот труд ужива посебна заштита,а се препорачува и негово целосно напуштање доколку нема вистинска потреба. Со тоа овде малолетниците се штитат со оглед на опасноста на самото работно место, а не само општо заради нивната психо-физичка конституција.

в. актите на Советот на Европа

Заштитата од злоупотреба на детскиот труд преставува дел од агендата на нормирање и во рамките на СОЕ. Сепак оваа организација проблемот за злоупотреба и забрана на детскиот труд го уредува пред се од аспект на забрана за работа под 15 години старост на децата, додека за самата економска експлоатација среќаваме општи одредби кои и не се толку јасни и директни.

Така во Европската социјална повелба уште во Преамбулата како дел од основните социјални права се наведува правото на заштита на децата и младината но не и забраната од експлоатација. Во однос на правото на децата и на младите лица на социјална, правна и економска заштита одредби среќаваме во членот 17 и тие се однесуваат на заштита на нивната личност, достоинство, едукација и забраната од експлоатација. Според тоа станува збор за права кои не се во потесниот опфат на корпусот на заштита и безбедноста при работа, туку дел од поширокота рамка на социјани и економски права. Сепак сметаме дека оваа точка треба да ја толкуваме пошироко при што би значело дека овие лица треба да имаат соодветна заштита при работата и во делот на безбедноста и здравјето.

г. забраната на детскиот труд во правото на ЕУ

Забраната за детската работа и економската експлоатација во рамките на европското комунитарно право е изразено преку забраната за работа под 15 години. Во таа смисла донесена е Директивата 94/33 (за заштита на младите луѓе

на работа)[48] која младите работници ги штити за време на работата. Тоа е логично и очекувано, бидејќи за разлика од МОТ кој ја уредува забраната за економска експлоатација и ропски труд на децата преку Конвенцијата 182, на глобален план, сепак во рамките на Унијата свеста, економските услови и самото прашање за експлоатација на децата при работа има поинаква реалност од остатокот на светот. Формите на злоупотреба на детскиот труд и нивната експлоатација кај земјите членки на Европската Унија не е дозволен и освен забраната за работа под 15 години се предвидуваат посебни одредби за заштита и проширување на стандардите. Така покрај забраната за работа на деца (лица под 15 години) можна е и забрана за работа на младите работници за некои работи кои преставуваат специфичен ризик за нивното здравје (член 7 точка 1)[48]. Како таква работа согласно се смета: работа која е надвор од психисчките и психолочките способности на младиот работник; работа која подразбира изложеност на штетни акгенси (отровни агенси, канцерогени, генетски штетни агенси или пак кои хронично штетно влијаат на неговото здравје); работа со штетно зрачење; работа која вклучува ризик кој не може да се избегне; работа на екстремно ладно, или топло, или бука и вибрација. Специфичните ризици за младите луѓе на работа кои се од физичка, хемиска или биолошка природа, како и процес на работа се содржани во посебни Анекс 1 и Анекс 2 на Директивата.

Интересно е што Директивата не забранува директно работа на младите на подземни работи (рудници) и каменоломи. Сепак, работата на овие работни места, односно нејзината забрана влегува под забраната содржана во член 7 точка 2 а, б, д, кои предвидуваат заштита на младите од посебните услови при работа, а кои и предходно ги набројавме. Сметаме дека работата под земја или при надворешни ископи за младите лица во никој случај не треба да влезе како работа која е дозволива притоа спроведувајќи посебни мерки на заштита. Овде членот 7 треба екстензивно да се толкува при што забраната за оваа работа не би дошла во прашање.

Целокупниот концепт на заштита на младината е поставен преку заштитата на здравјето и безбедноста при работа, што значи во рамките на самиот работен однос. Во таа смисла подетално ќе се задржиме за ова прашање во рамките на заштитата на младината при работа.

4.2. Заштита на здравјето и безбедноста при работа на децата и младината (заштита на детскиот труд)

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа на децата и младината преставува едно од најзначајните прашања на регулирање како на меѓународ-

[48] [1994] OJ L216/2.
[48] Б. Лубарда, op.cit., str. 254.

ното трудово законодавство, така и нанационалните правни системи. Работата на малолетниците преставува дел од работниот однос воопшто, но заради психичките и физичките својства на работникот (малолетник) потребна е дополнителна правна рамка за заштита при работа. Отука токму оваа заштита на здравјето и безбедноста при работа преставува централното прашање на нашиот интерес бидејќи заштитата при работа наспроти забраната за работа на децата е правно уредена и има нормативна содржина која определува права и обврски за вработените.

Основно прашање овде е дали малолетниците треба воопшто да работата и од која возраст? Општо прифатен е ставот во меѓународни рамки дека треба да се даде можност и на малолетниците да работат и економски да придонесуваат за себе, семејството и општеството, но различни видувања постојат од која возраст. Така иако општо е прифатен стандардот дека под 15 годишна возраст не смее да се работо (освен под одредени искличоци) постојат земји и региони кои бараат намалување на оваа граница (Индија, Пакистан, Тајланд, Малезеија, Индонезија и Централна и Субсахарска Африка) и земји кои бараат зголемување на возраста за работа (пред се европскиот регион и Канада).

Како одговор на предходното прашање треба веднаш да подвлечеме дека и во овој случај најдлабока суштина и крајна цел е напуштање на детскиот труд, како што тоа е со инструментите за забрана на најлошите форми на детскиот труд. Сепак, овде и покрај тоа се признава правото на ангажирање на децата на одредени работни места, но со ограничување на нивната возраст. На тој начин се прифаќа реалната состојба на терен на глобално ниво, притоа креирајќи инструменти кои ќе го регулираат детскиот труд и ќе ги спречат злоупотребите и грубите форми на експлоатација[48]. Исто така на овој начин се унифицираат и регулираат на меѓународен план, што е многу важно, стандардите и процедурата под кои децата може да бидет вклучени во процесот на трудот, односно работниот однос. Според ова може да се каже дека глобално преовладува синтагмата дека подобро е нешто да се регулира и стави во правна рамка кога не може целосно да се спречи и забрани. Од друга страна сметаме дека е контра продуктивно во овој степен на економски, социјален и морален развој на светот да се преземаат радикални чекори целосно да се забрани детскиот труд. Тоа во одредени земји и региони во наредните триесетина години ќе биде многу тешко изводливо. Но, исто така не смее да се толерира не постоење на минимални стандарди кој ќе пропишуваат со колку години и на кои работни места ќе може да работат деца. Токму во таа насока се развиваат и меѓународните правни инструменти при ООН, МОТ, но и СОЕ и ЕУ, што е видливо предходно кај забраната на детскиот труд, но особено преку заштитата на детскиот труд.

[48] А. Петрович, оп.цит., стр. 231-237.

4.2.1. минимални години за вработување

Возраста која е адекватна и минимална за вработување на одредено лице се менува низ историските циклуси кои го пратата воопшто развојот на трудовото право од неговот настанување до денес. Тоа еден од првите институти на меѓународно, но и национално регулирање. Меѓунарндо гледано може да се каже дека ова прашање е едно од главните и централните прашања во минатото кое се регулира од страна на Меѓународната организација на трудот. Денес иако се смета дека е воспоставен меѓународен стандард за минимална возраст за вработување сепак во одредени региони во светот има деца кои работат од најмала возраст (пр. работа на деца во Тајланд со 9 и 10 годишна возраст во фабрики на познати светски брендови како што се Nike, Wiktoria Secret и сл.). ова прставува најгруб начин на злоупотреба на детскиот труд и непочитување на стандардот за минимална возраст за вработување донесен од страна на МОТ.

а. основните права предвидени во актите на ООН

Конвенцијата за правата на детето така предвидува одредби (права) на децата, односно младината поврзани со работниот однос и заштитата при работа. Во точката 2 алинеа а на членот 32 предвиден е посебниот услов за вработување кој се однесува на минимална возраст за вработување, а во алинеа б директно се предвидува право од посебната заштита при работа, а се однесува на посебно регулирање на работното време и условите при работа со националните законодавства. Исто така членот упатува и на предвидување на санкции во случај на непочитување на посебната заштита при работа.

И овој пат Обединетите Нации рамковно и општо предвидуваат стандарди за заштита на здравјето и безбедноста при работа за малолетниците, кои општи стандарди треба да бидат патоказ, начела и лајт мотив за националните законодавства при уредувањето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за младината. Врдноста на овие норми е што недвосмислено укажуваат на потребата од заштита на маллетниците во работниот однос, заштита која мора да биде поширока од општата заштита, а со тоа детскиот труд се извојува како посебна дел од работниот однос и самото трудово право.

б. минимални години за вработување предвидени во нормите на МОТ

Ставањето на дневен ред на заштитата на децата кај Меѓународната организација на трудот се случи уште при одржувањето на правата седница на организацијата во 1919 година. Тоа говори за интересот и значењето на ова прашање кај земјите членки уште многу одамна. Кое е тоа значење и кои се поволностите од заштитата на детскиот труд говоревме предходно и овде нема потреба да се повторуваме.

Прва Конвенција која се донесе од оваа област беше Конвенцијата бр. 5 за минималните години за вработување во индустријата. На истата сесија на Меѓународната конференција беше донесена и Конвенцијата бр. 6 за ноќната работа на младите лица[49]. Оваа двослојност при заштитата на детскиот труд во однос на минималните години и ноќната работа ќе се јавува и во наредните години. Притоа ќе се донесат голем број на конвенции и препораки по овие прашања. Покрај минималните години за вработување и забраната за ноќна работа, предмет на уредување во актите за заштита на децата се и конвенции и препораки од медицинската област кој ги предвидуваат и регулираат медицинските испитувања и контроли кои треба задолжително да се направат кога се вработуваат деца (Конвенција бр.77, 78, 124 и Препорака бр.79)[49], како и една Препорака за условите за вработување на младината во подземните работи бр. 125 од 1965 година[49]. Сите овие акти се подведуваат под заедничкиот именител а тоа е воспоставување на посебни услови за вработување на млади луѓе.

По однос на прашањето за минимални години на старост предвидени за вработување на деца до 1973 година се донесоа вкупно 11 акти, како конвнции, така и препораки[49]. Но, со донесувањето на Конвенцијата бр. 138 од 1973 година за минималната возраст[49] и Препораката бр. 146 од истата година[49], сите предходни акти престанаа со важност. Со тоа се воспостави генерален рамковен инструмент што ги замени постоечките инструменти кои што се применуваа за одредени економски сектори.

1) Конвенција 138

Конвенцијата бр.138 интегрално го уредува ова прашање. Ова е фундаментална Конвенција која ја имаат ратификувано до крајот на 2010 година вкупно 156 земја членка при МОТ[49]. Од регионот на Југоисточна Европа ја имаат ратификувано сите земји. Оваа Конвенција се однеува генерално на сите економски сектори за сите работни места[49]. Таа преставува „општ инструмент" со кој се регулираат минималните години на живот за прием во работен однос, односно на

---

[49] За овие акти може да се види повеќе на http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s03

[49] ибидем.

[49] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R125

[49] Листата на конвенциите и препораките како и нивната содржина може да се види на http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang—en/index.htm; Види исто така: А. Петрович, оп.цит., стр.232-235; Б. Шундерич, „Право меџународне организација рада", оп.цит., стр. 423-437.

[49] Ратификувана од РМ на 17.11.1991 година. Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138.

[49] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146

[49] За тоа кои земји ја ратификувале Конвенцијата повеќе на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C138

[49] L. Betten, оп.цит. стр. 295.

работа[49]. Пропишувањето на годините на живот како услов за прием на работа има тројна функција. Првата е заштитна функција на децата (кога е општ или посебен услов за вработување), втората пак е што минималните години на живот за некои работи се определни како посебен услов за вработување со оглед на природата на работата. И на крајот со пропишување на овој услов се обезбедува одреден квантум на општествено потребно количество на труд[49].

Уште во членот еден на Конвенцијата се поставува концептот на креирање на политики за целосно напуштање на вработувањето на децата. Но, од друга страна се вели дека ќе се креираат национални политики за прогресивно зголемување на дозволената возраст за засновање на работен однос. Ова говори токму за претходно споменатиот концепт на постоење на идеал и лајтмотив кој треба да се достигне и реалност која треба да се регулира, која е различна од една во друга земја. Според тоа се предвидува степенувано, односно етапно подобрување на стандардите согласно националните околности и нивото на стандарди кои веќе постојат во земјата[50]. Конвенцијата отвара можности за подетално уредување на минималната возраст при вработувањето од страна на националните правни системи, но поставува минимална граница на возраст која не смее да биде надмината. Притоа се поставувава би рекле лизгачка скала на години. Генерално се вели дека возраста при која се вработуваат работниците не треба да биде помала од 18 години доколку таа работа го загрозува здравјето, безбедноста и моралот на младите лица (член 3). Но, како минимална возраст се наведуваат 15 години за засновање на работен однос (член 2). Сепак, се дозволува и вработување со 14 години доколку тоа е во рамките на недоволно развиените економски и образовни капацитети на земјата. За овој случај земјата е задолжена да поднесува извештај до МОТ дали причините се уште се присутни и дали и кога ќе ја зголеми минималната старосна граница за вработување. Ова значи дека треба да постојат посебни услови за вработување под 15 години. Од друга страна и покрај тоа што одредени работи кои го загрозуваат здравјето, безбедноста и моралот на вработениот границата од 18 години може да се намали на 16 доколку се обезбедени услови кои гарантираат целосна заштита на младите луѓе (параграф 3 член 3).

Конвенцијата во својата содржина има бројни одредби кои се однесуваат на различни видови на исклучоци, изземања и ограничување на примената на самата Конвенција. Тие се однесуваат на исклучување на примената на одредбите на Конвенцијата за определени категории вработувања и работи. Исто така доколку земјата нема доволни економски и административни капацитети може да го ограничи обемот на примена (параграф 1 член 5). Сепак, во истиот член се наведува кои економски гранки треба да бидат опфатени со минималните од-

[49] Б. Шундрич, оп.цит. стр. 431.
[49] ибидем, стр. 424.
[50] ILO, Minimum age for admision to emploument, Report IV (2), ILC, 58 Session, 1973, Geneva, p.7.

редби на Конвенцијата (параграгф 3), меѓу кои наведени се рударството, производството, градежништвото, транспортот, енергетиката, гасот, водата и т.н. Иземање е можно и при вработување поради уметнички изведби.

Оваа Конвенција не ги опфаќа децата од најмалку 14 години кои се обучуваат, образуваат или дообразуваат во училиштето, како и деца вклучени во одредени програми за професионално раководење или обука во правец на избор на професија (член 6). Исто така може да се дозволи вработување на лица од 13 до 15 годишна возраст ако истата не го загрозува нивното здравје и не го спречува нивното посетување на училиштето.

Конвенцијата предвидува развивање на повеќе мерки за спроведување на одредбите меѓу кои и вклучување на казнени мерки и одредби.

Според содржината на Конвенцијата бр. 138 може да се каже дека таа прилично флексибилно го уредува прашањето на минималните години за вработување. На овој начин се овозможува различна примена во обемот на актот што во практиката резултира со постоење на различни минимални години за вработување на децата кај земјите членки. Со тоа имаме само делумна унификација на минималните години. Ова исто така дава можност да се размислува дека во времето кога е донесена Конвенцијата се уште глобалните услови (економски, политички, социјални и морално-етички) не биле созреани за носење на одредени порадикални решенија во вид на конвенција. Затоа тоа е сторено со Препораката бр. 146 од истата година која всушност ја надополнува Конвенцијата и некои прашања ги уредува порестриктивно.

2) Препорака 146

Што се однесува до Препораката сметаме дека можеби денес е време за ревидиарње на Конвенцијата 138, особено во делот на огромниот број на исклучоци и во насока на зголемување на минималните години за вработување на 16 години старост и тоа преку конвенција. Денес овој минимален стандард од 16 години за вработување на деца се среќава само во Препораката 146.

Бидејќи Препораката преставува единствена целина со Конвенцијата нормално е што се задржува на неколку точки од Конвенцијата и ги разработува. Како прво Препораката го нормира системот на национална политика што треба да се оформи, а кој е предвиден со Конвенцијата. Националната политика, според Препораката, за да ги отргне децата од пазарот на трудот треба да се фокуисира на неколку сегменти како што се: намалување на сиромаштвото и спорведување на политика на полна вработеност; развивање на мерки за обезбедување на семејството; јакнење на образованието што опфаќа задолжително посетување на училиштето; како и јакнење на службите за заштита на децата. Посебно треба да се посветува внимание на ранливите групи на деца како што се деца без родители, деца кои се мигранти и т.н.

Второ поле на кое се задржува Препораката се минималните години на старост. Како што веќе напоменавме во неа се предвидува минималната граница на старост дозволива за вработување на деца да изнесува 16 години старост. Исто така се вели дека оние земји кај кои се уште минималната граница е под 15 години треба да преземат итни мерки за покачување на таа граница. Слично се предвидува и за децата кои работат на опасни работни места или работи, при што се вели дека ако нивните години изнесуваат под 18, треба да се преземат чекори за зголемување на границата над 18 години.

Препораката предвидува и мерки кои треба да се преземат на работните места доколку сепак се вработени деца под 18 години. Тие мерки генерално земено се движат во насока за обезбедување соодветни услови при работата кои опфаќаат и соодветно наградување, ограничување на работното време, социјални обезбедувања, одржлив стандард на хигиенско-технички услови и т.н.[50] Мерките со кои треба да се применат одредбите од Конвенцијата и Препораката треба да опфатат јакнење на инспекцискиот надзор со кои навремено би се откривале прекршувањата на законот, координација на службите за контрола и образование, посебно да се внимава при вработување на опасни работи, развиен систем на евиденција на староста на граѓаните, и др[50].

Во однос на стандардите за минималните години на вработување прифатени во актите на Меѓународната организација на трудот се чини дека недостасува нов концепт како и работење и посветеност на идејата за создавање на општо прифатлив консензус по однос на зголемување на минималната граница за вработување и забрана за работа под 18 години на опасни и ризични работни места. Сепак, може да се каже дека одредени национални законодавства, меѓу кои и на земјите од регионот на Југоисточна Европа имаат направено чекор повеќе од тоа што го предвидуваат актите на МОТ за заштитата и минималните години за вработувањето на децата. Од друга страна пак голем број на земји во светот воопшто не ги почитуваат и применуваат меѓународните стандарди, па ниту сопствените закони од оваа сфера. Овој проблем сериозно е изразен во некои земји од Југоисточна Азија како што се Малезија, Филипините, Тајланд, Индија, земји од Африка, земји од Централна и Јужна Америка како Панама, Колумбија, Еквадор, Венецуела и други[50]. За разлика од нив, Бразил може да се пофали дека во изминатите 15 години спроведе силна кампања за елинминација на најлошите форми на детски труд и големо намалување на бројката на децата меѓу 15 и 18 годи кои се вклучени во работниот однос[50].

---

[50] Б. Шундерич, оп.цит., стр. 435; А. Петрович, оп.цит., стр. 252; Г. Старова, оп. цит., стр. 197.

[50] Види повеќе на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146; „Зборник конвенција и Препорука...", оп.цит. стр. 345-347.

[50] ILO, Accelerating action against child labour. Report I (B), ILC, 99th session, Geneva, 2010, p. 5.

[50] ибидем, p. 71; ILO, Good practices on child labour 2010 - Latin America region, Brazil, p.1-3.

3) Конвенција за поморството од 2006-исклучок од правилото

Во Конвенцијата за поморството се регулираат правата на морнарите меѓу што и заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Од аспект на заштитата на посебните категории работници се регулираат правата на младите морнари од аспект на условите за нивното вработување и минималните години.

Конвенцијата преставува поинаков стандард од предходно воспоставениот со Конвенцијата 138 во однос на минималните години потребни за вработување. Овде се предвидува дека лицето не може да се вработи како морепловец доколку нема наполнето 16 години старост. Под таа возраст ниту едно лице не смее да биде ангажирано, вработено или да работи на бродот. Ова решение е на линија на Препораката 146 со што преставува исклучок од забраната за работа на малолетниците под возраста од 15 години предвидена за копно.

Решението е очекувано и логично бидејќи станува збор за работа во особено тешки, напорни и по многу нешта специфични услови, односно работа на брод и море. Таквата работа многу често може да го загрози здравјето на малолетникот за што треба особено да се внимава и таквата работа да се забрани. Таа должност е на земјата членка каде треба да пропише кои се тие работни места на бродот. Тоа треба да се стори во консултации со преставниците на морнарите и бродосопствениците.

За малолетниците, како и за сите морнари, предвидено е издавање на посебно лекарско уверение со кое се докажува способноста за работа на брод. Содржината и авторитетот надлежен за издавање на лекарското уверение треба да го утврди државата со што тоа мора да биде компетентен доктор.

Заради спецификите на работата на брод мора да де посветува посебно внимание на потребите при работните и животните услови на малолетниците од страна на националните законодавства. Тоа значи дека потребно е посебна обука, едукација и информирање на младите морнари за опасностите и ризиците кои постојат на бродот и работното место, а се со цел заштита на нивното здравје.

Конвенција за поморство по многу нешта се издвојува во аспектите ан пристапот и нормирањето за заштитата на здравјето и безбедноста при работа, а тоа особено се гледа кај малоелтниците со зголемување на мнимумот на години кој е потребен за вработување. Со тоа се отвара „вратата" и за создавање на услови за зголемување на старосната граница при вработување на копно.

в. минималните години за вработување според актите на СОЕ

Овој институт е уреден со Европската социјална повелба. Во Повелбата се разработува ова право при што во членот 7 се нормира правото на заштита на децата и младите лица. Се вели дека минималните години за вработување се 15 години старост и тоа по исклучок ако станува збор за лесни работи кои не се

штетни за здравјето, моралот и образованието на децата. Оваа одредба е на идентична линија со стандардите предвидени од страна на МОТ. Во точката два се предвидува дека редовна возраст за вработување ќе изнесува 18 години. Земјите потписнички треба да овозможат на лицето кое работи, а се уште е на редовно школување непречено да го посетува школото, односно да не го распоредат на таква работа каде би му се ограничило правото на школување. За лицата вработени под 18 години работното време треба да се ограничи во согласност со нивните потреби детерминирани од нивниот развој и од нивниот стручен тренинг.

г. минимална возраст за вработување во европското комунитарно право

Концептот на заштитата на младината (protection of young people at work)[50] преставува значајно поле на кое европското комунитарно право посветува внимание. Ова е така заради самото значење на заштитата на младите луѓе во рамките на работниот однос, а пред се заради нивниот физички и психички развој и овозможување на завршување на задолжителното образование. Заради ова можеби заштитата на младите луѓе во работниот однос го зазема и најбитното место во однос на останатите категории вработени кои уживаат посебна заштита[50]. Нормативната рамка ја опфаќа Директивата 94/33 ЕЗ (заштита на млади луѓе на работа)[50], која иако е единствена овозможува целосна нормативна покриеност на прашањето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на младите лица.

Директивата содржи две крупни оделени нормативни полиња кои ги уредува. Првото е определување на минималната возраст за работа која изнесува 15 години и забраната за работа под таа возраст, како и одредени исклучоци. Вториот постулат се однесува на заштитата на младите лица на работа, односно заштитата на лицата од 15 до 18 години кои се вработени и условите при работа.

Основна цел на Директивата е заштитата на правата на младите луѓе, кои права опфаќаат заштита на нивното здравје, сигурност, физички и интелектуален развој, како и овозможување на завршување соодветно задложително образование согласно националното право. Децата и младината се сметаат за ризични групи и затоа треба да се преземат соодветни мерки за заштита на нив-

---

[50] Овој израз се користи во рамките на Унијата кој се однесува на децата и адолесцентите и како таков го преземаме од нив. Сепак во македонскиот јазик може да се сретнат поинакви термини кои сметаме дека се поадекватни како што е младина, младите работници, и сл.

[50] Преамбула, ст.5 на Д.94/33ЕЗ.

[50] [1994] OJ L216/2.

[50] За ова повеќе во: преамбула на Директивата 94/33 ЕЗ; достапно на: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=Directive&an_doc=1994&nu_doc=33

ното здравје, како и да се прави анализа како работата влијае на целокупното здравје и развој на младината[50]. Но, да видиме каква е нормативната рамка која треба/ше да се имплементира кај земјите членки[50]?

Најнапред сакаме да потенцираме дека оваа Директива ги предвидува минималните стандарди кои се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста на младите работници. Земјите членки може да предвидат поголема заштита (на тоа и индирекно упатува самата Директива), дотолку повеќе што овој акт содржи Non-reducing clause (член 16) што значи дека земјите членки кои имаат поширока заштита на младината во работниот однос од таа предвидена во Директивата 94/33 не треба да ги намалуваат, односно усогласуваат тие одредби[51].

Во самиот акт дадени се неколку дефиниции каде дете е лицето под 15 години, млада личност значи секоја личност која е помлада од 18 години, додека адолесцент е лице кое има најмалку 15 години, но помалку од 18 и завршило со редовното задолжително образование според националното законодавство.

Според овие дефиниции во членот 1 точка 1 и член 4 точка 1 се вели дека се забранува работа на деца. Државите членки треба да ги определат минималните години за вработување согласно годините до кога трае задолжителното школување, но во никој случај под 15 години[51]. Всушност самата заштита и одредебите на Директивата за заштита се однесуваат на адолесцентите. Според тоа Директивата се однесува на адолесцентите кои имаат договор за вработување. Изземени од делогругот на овој акт може да бидат повремени или краткотрајни работи кои се однесуваат на работа во свое домаќинство лесни и не штетни работи за младите луѓе во домашни активности.

Од забраната за работа под 15 години има неколку исклучоци содржани во членовите 4 и 5 на Директивата. Овие и другите исклучоци веројатно е дека се под влијание на оние земји членки кои се уште немаат поставено или веќе донесено повисоки стандарди за заштита на младите работници при работа како што беа Велика Британија, Португалија, Северна Ирска, Австрија, Шведска[51]. Така под 15 години можно е да работат деца ако се ангажирани за настап на културни, уметнички или спортски активности (член 4 точка 2 а и член 5)[51]. Тоа е можно само ако тој настап не е штетен за здравјето и безбедноста на децата, и ако не е штетно за нивната настава на училиште. Ангажирање на деца со навршена 14 годишна возраст е можно и кога се изведува практично-наставна обука.

---

[50] Стандардите кои ги предвидува оваа Директива (упатство) треба да се имплементираат (да се хармонизира законодавството) покрај во земјите членки и во земјите со кандидатски статус меѓу кои денес од регионот на Југоисточна Европа се Македонија и Хрватска.

[51] Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 270.

[51] ибидем, стр. 271.

[51] Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the application of Directive 93/33EC on the protection of young people at work, стр. 1-6.

[51] Споредиси со: Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 273.

Во одредени случаи кои мора строго да бидат предевидени со националното законодавство можно е да се работи со навршени 13 години, ако работата е лесна или ако е во рамките на културната, уметничката и спортската активност предвидени со членот 5.

4.2.2. ноќна работа на младината

Прашањето за ноќна работа на малолетниците всушност се сведува за заштита од ноќна работа. Се смета дека заради времето кога се одвива оваа работа преставува опасност за здравјето и безбедноста на малолетниците па така меѓународното законодавство создава систем на норми кој најчесто ја забранува. Но, да видиме за коков систем на норми станува збор?

а. актите на ООН

Кај актите на ООн не се среќаваат конкретни норми кои ја забрануваат ноќната работа на младината што е очекувано со оглед на концептот и системот на заштита кој што постои кај оваа организација. Единствено во алинеа б на членот 2 на Конвенцијата за заштита на детето се предвидува дека работното време треба посебно да се уреди во рамките ан националните законодавства во смисла да се заштити здравјето како и сефкупниот развој на детето. Ова би требало да подразбира дека треба да се забрани ноќната работа на децата бидејќи таа медицински докажано[51] е штетна за здравјето на малолетникот.

б. ноќната работа на младината во актите на МОТ

Заштитата при ноќна работа на децата (заштита од ноќна работа) преставува исто така дел од општиот систем на заштита на децата и младината во работниот однос. Како што веќе е споменато ова прашање се уредува уште од првата седница на организацијата (Конвенција бр.6) и досега се донесоа пет акти (3 конвенции и 2 препораки) во оваа област[51]. Ноќната работа на децата е регулирана со се уште важечката Конвенција бр. 90 од 1948 (ревидирана)[51] која внесува одредени новини во однос на предходните акти. Инаку оваа Конвенција се однесува само за ноќната работа на децата во индустријата[51].

Оваа Конвенција всушност се замени со Конвенцијата 171 за ноќна работа која се однесува на сите вработени, а особено за вработените жени, деца и бремени жени. Сепак, Конвенцијата бр. 90 има статус на конвенција која треба да

[51] Види: http://www.who.int/topics/adolescent_health/en/

[51] А. Петрович, оп.цит., стр. 245-246; Г. Старова, оп.цит., стр. 198.

[51] Службен весник на ФНРЈ, бр. 6/57; достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C090.

[51] Б. Шундерич, оп.цит., стр. 436.

биде ревидирана и се уште е инструмент кој се ратификува од земјите членки[51]. Со тоа оваа Конвенција и понатаму се применува во голем број на земји кои што ја ратификувале, а особено за делот на ноќната работа на децата. Ова дотолку повеќе што поновата, Конвенцијата бр. 171 нема посебни одредби за ноќната работа на децата како што има за жените и бремените жени, иако станува збор за Конвенција која се однесува на сите вработени. Според тоа Конвенцијата 90 се уште има круцијално значење за уредувањето и заштитата на ноќната работа на децата и младината. Во оваа прилика ќе се задржиме само на оваа Конвенција при што ќе појасниме кои се новините во однос на предходните акти.

1) Конвенција 90

Во првиот член на Конвенцијата каде се уредени општи прашања (одредби) се проширува значењето на терминот индустриско претпријатие во однос на Конвенцијата бр.89. Исто така се зголемува траењето на изразот „ноќ„ во однос на Конвенцијата бр. 6 во траење непрекинато од 12 часа (Конвенцијата бр. 6 предвидуваше 11 непрекинати часа). Сметањето што пресдставува ноќ се допрецизира за децата помлади од 16 години и тоа е периодот помеѓу 22 и 6 часот, а за децата над 16 години тој период е најмалку 7 непрекинати часа помеѓу 22 и 7 часот наутро (член 2)[51].

Централна и најзначајна одредба од Конвенцијата е дека лицата под 18 години не би требале да работат ноќе во индустриски претпријатија (член 3). Тоа е основен принцип[52] на овој и сите предходни акти. Но, овозможени се и одредени исклучоци. Така во ставот 2 на членот се дозволува работа ноќе на малолетници со наполнети 16, а помалку од 18 години кога тоа е потребно заради нивно стручно оспособување, учење на занает, или кога е потребно да не се прекинува индустрискиот процес. Ноќната работа може да се дозволи само со претходна консултација на надлежните организации на работниците и работодавците. Децата вработени ноќе треба да користат помеѓу два перода на работа одмор од најмалку 13 часа. Интересно е што Конвенцијата посебно ја издвојува ноќната работа за децата кои работат во пекарско-мелничката индустрија при што се предвидува можност за замена на ставот 3 од членот 2 во однос на траењето на ноќта и таа може да изнесува најмалку 7 непрекинати часови од 21 до 4 часот наутро. Тоа е очекувано со оглед дека пекарско-мелничката индустрија главната производна дејност ја врши токму во ноќните часови. Општ исклучок од забраната за ноќна работа за децата од 16 до 18 години е можен само во случај на виша сила (член 4), како и заради тешки околности и општ интерес.

---

[51] Заклучно до мај 2011 година последна ја ратификуваше Република Црна Гора, во 2006 година.
[51] L.Betten, op.cit., str. 318.
[52] За ова види кај А. Петрович, оп.цит., стр. 245.

Конвенцијата предвидува посебни одредби во однос на мерките и законската рамка која треба да се донесе за спроведување на Конвенцијата. Исто така содржи и дел кој содржи специјални одредби за некои земји како што се Индија и Пакистан.

Од духот на одредбите на Конвенцијата може да се заклучи, иако тоа конкретно не е речено, дека дозволеноста на ноќната работа се однесува пред се на децата помеѓу 16 и 18 годишна старост. Впрочем и содржината на одредбите ја опфаќа оваа возраст, освен во ставот 2 на членот 2 каде се споменува што е тоа ноќна работа за лица под 16 години. Ваквото толкување на одредбите на Конвенцијата треба да е на линија на поголема заштита на детскиот труд, особено за работата ноќе кога податоците на Светската здравствена организација говорат дека ноќната работа е штетна и за полнолетните вработени. Истражувањата говорат дека дисбалансот на редовниот сон ноќе е причина за зголемен стрес кој предизвикува голем број на соматски и физиолошки заболувања меѓу кои најчести се срцевите заболувања, мозочните удари, и психичките заболувања[52]. Отука сметаме дека не само вклучувањето на децата под 16 години во процесот на ноќната работа, туку и под 18 години, треба да се смета за опасна и тешка работа и согласно одредбите на Конвенцијата 138 предвидени во ставот 1 на членот 3 да биде забранета. Овој став се потврди и со Препораката 190 за забрана на најтешки облици на работа на деца и мерки за укинување на таа работа каде во параграфот 3 се наведе дека: „работата ноќе на децата е работа под посебно тешки услови и истиот треба да се смета за опасен и под итно да се елиминира". Од друга страна тоа ќе бара нова активност на МОТ во насока на промена на некои акти со нови кои би содржеле одредби темелени на најновите информации во однос на медицината на трудот и самиот процес на труд. Ова, и покрај тоа што постојат неколку конвенци и препораки кои што се однесуваат на лекарските прегледи за децата кои работат воопшто (условите за вработување), како што беше и претходно напоменато[52].

За ноќната работа на младите лица во не инустриските претпријатија постои посебна Конвенција бр. 79 од 1946 година[52] која предвидува забрана за ноќна работа на лица под 14 години кои се уште се на школување. Децата пак од 14 до 18 години кои не се вклучени во редовното школување (се мисли на децата кои можеби се школуваат вонредно, или пак не се школуваат воопшто) не би требало да работат ноќе во периодот од непрекинати 12 часа помеѓу 22 и 6 часот наутро (став 1 член 3). Предвидени се исклучоци кои се на линија на одредбите на Конвенцијата 90, како и во однос на климатските услови.

На крајот треба да напоменеме дека во рамките на нормативната активност на Меѓународната организација на трудот одредби за децата и младите лица

---

[52] Повеќе на: http://www.ilo.org/global/Themes/Child_Labour/lang—en/index.htm; како и на http://www.who.int/

[52] L.Betten, op.cit., str. 323-325; повеќе на: http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s03

[52] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C079

среќаваме и во други акти кои се однесуваат на специфични области, односно професии. Така во Конвенцијата за поморство од 2006 година која се однесува на морепловците[52] во делот со кој се регулира работата на малолетниците за што и предходно говоревме ја регулира ноќната работа. Во оваа прилика треба да кажеме дека ноќната работа на брод за лицата од 16 до 18 години е забранета и тоа во траење од најмалку 9 часа кои што започнуваат не подоцна од полноќ, а завршуваат не порано од 05 часот наутро. Исклучоци се можни само при обука на млади морепловци и кога заради специфичноста на природата на должноста и тренингот потребно е да се работи ноќе, но само со дозвола на надлежниот орган со преходни консултации од преставниците на морнарите и бродосопствениците и ако не го загрозува здравјето и безбедноста на младите морнари.

в. забрана за ноќната работа во актите на СОЕ

Единствено во Европската социјална повелба среќаваме норми за ноќната работа на малолетниците. Во точката 8 се забранува ноќната работа за овие лица каде се возможни одредени исклучоци кои треба да бидат предвидени со националното право. Повелбата не наведува кои се тие случаи[52].

г. ноќната работа на младината според Директивата 94/33

Ноќната работа според Директивата се забранува и тоа за деца кои работат според исклучоците на членот 4 се забранува работа од 20 до 06 часот, а за адолесцените се забранува работа од 22 до 06 часот, или од 23 до 07 часот наредниот ден. Членот 9 во точката 2 предвидува исклучок од ограничувањето на ноќната работа за адолесцентите кое мора да биде предвидено со националното законодавство и случаите за можност за ноќна работа, но во никој случај не смее да се работи помеѓу полноќ и 04 часот наредниот ден. Оваа норма преставува помал обем на заштита на малолетниците при работа во однос на одредени национални законодавства на земји кои не се членки на Унијата како Македонија, Србија и Хрватска каде постои забрана за ноќна работа. Ова не смее да биде стимул за идно национално намалување на обемот на заштита и правата на малолетниците во однос на ноќната работа под изговорот за хармонизација на законодавството бидејќи да потсетиме станува збор за не редуцирачка клаузула. Ова право од Директивата предвидува дека при ноќната работа младината треба да има право на бесплатен здравствен преглед и проценка на здравствената состојба.

---

[52] За ова може да се види повеќе на http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s17
[52] L. Betten, op.cit., str. 320

4.2.3. други права за заштита на здравјето и безбедноста при работа на младината

Покрај веќе споменатите права за заштита на малолетниците почнувајќи од системот на забрана за работа под одреден авозраст и на одредени работни места како и двата главни столба на заштитата на здравјето при работа на малолетниците кои се минималната возраст за вработување и забраната за ноќна работа, во меѓународните норми среќаваме и други одредби кои значат посебна заштита при работа за овие лица. Во нив спаѓаат работното време, информирањето ан малолетниците, правото на одмори и отсуства, како и платата.

Така на пример во рамките на Меѓународната организација на трудот не се предвидуваат посебни други норми кои се по природа права од работен однос, туку заштитата се проширува со препораки од медицинската област кои упатуваат на предходна проверка на здравјето на малолетникот пред да се вработи, како и Препораката бр. 125 за условите за вработување на младината во подземни работи. Единствено во Конвенцијата за поморство од 2006 година среќаваме забрана за работа на малолетниците дневно над 8 часа, а неделно повеќе од 40 часа. Исто така се превидува дека нетреба да работа прекувремено. Пауза треба да имаат во траење од 1 час за глевен оброк и паизи на секои два часа по 15 минути. Но, овие правила не се задолжителни, туку факултативно земјата која ја ратификувала Конвенцијата би требало да ги пропише. Со тоа се намалува значењето на одредбите.

Во актите на Советот на Европа пред се преку Европската социјална конвенција се воспоставуваат општите рамковни стандарди за доплнителни права на малолетниците во работниот однос. Така Социјалната повелба го опфаќа особено битното прашање на платите на младите работници кои треба да бидат во соодветен и фер износ, како и другите парични давања. Со тоа се дава посебна димензија на заштитата на младите работници и се регулира ова особено битно прашање кое во рамките на МОТ беше изоставено. Во духот на константната едукација и професионална надградба Повелбата во точката 6 на членот 7 предвидува дека за време на работниот ден младите работници имаат право на тренинзи кои работодавецот ќе ги смета како дел од работните часови. Што се однесува до годишниот одмор, тој за лицата под 18 години кои работат треба да изнесува најмалку 4 недели и притоа да биде платен. Исто така лицата под 18 години кои се во работен однос треба да бидат опфатени со редовни медицински контроли за работно место кои се предвидени со националното право. На крајот се вели дека треба да биде предвидена специјална заштита од психички и морални вознемирувања за децата и младите лица особено ако тие вознемирувања произлегуваат од нивната работа.

Од приложеното, доколку направиме споредба на Европската социјална повелба со актите на Меѓународната организација на трудот кои се однесуваат на заштитата на лицата под 18 години, можеме да кажеме дека Европската со-

цијална повелба некои институти како платите и годишниот одмор пошироко ги определува, но сепак правата ги уредува на општ начин и дава една поширока рамка од која националните законодавства би требало да почнат. Тоа значи дека е потребно овие основни права да се развиваат и прошируваат, но во никој случај потписничките на Повелбата не смеат да ги намалуваат овие права во нивниот обем и содржина. Секако не треба посебно да потсетуваме дека ова ќе важи само доколку земјата членка го ратификувала овој член.

Во комунитарното европско право со Директивата 94/33 предвидени се уште неколку права кои се однесуваат на младината а преставуваат дел од посебната заштита на здравјето и безбедноста при работа. Меѓу другото во Директивата предвидени се нормите, мерките и условите кои треба да се спроведат во земјите членки за заштита на младите работници (адолесцентите). Така во делот два на актот предвидени се обврските на работодавачите за заштита и безбедност кои се општи обврски и се однесуваат на сите вработени млади работници. Работодавачите пред да вработат млади работници треба да направат проценка на ризиците за тоа работно место. Ако постојат такви ризици треба да се преземат соодветни мерки за нивно спречување, или намалување (член 6 точка 1,2, 3 и 4). Проценката особено треба да се однесува на: неидентичност на работното место со работното седиште; природата, степенот и траењето на изложеноста на физичките, биолошките и хемиски агенси; користењето на опремата за работа; уредување на работниот процес и операциите при работа (организација на работата); нивото на обука и упатствата дадени на младите работници. Проценката на ризиците е должност и ја прави работодавачот[52]. Од друга страна работодавачот е должен да ги информира младите работници и нивните правни застапници (родители, старатели или сл.) за можните ризици при работа.

Третиот дел пак на Директивата содржи одредби кои се однесуваат на заштита на младите работници во смисла на работното време, на ноќната работа, одморот, годишниот одмор, паузата и работата при виша сила.

Секако, може да се претпостави дека овде станува збор за ограничување на овие права како дел од заштитата на децата и адолесцентите при работа. Така работното време на децата кои работат по исклучок според членот 4 на Директивата може да трае најдолго 8 часа дневно и 40 часа неделно. Ако децата се уште се на школување тогаш работното време ќе трае 2 часа дневно со 12 часа на училиште[52]. Ова работно време мора да биде предвидено со националното законодавство. Овој начин на ограничување на работното време на децата кои се на школување и истовремено работат според членот 8 точка 1 а. не е адекватено решение во смисла на успешна заштита на децата. Работното време на децата се поистоветува со полното работно време на возрасните работници (8 часа дневно со 40 часа неделно), а по исклучок се намалува на 7 часа дневно и 35

[52] B. Teyssie, op.cit., str.167-168.

[52] Во членот 8 на Директивата предвидени се различни случаи при работата на децата според членот 4 точка 2 б и ц.

часа седмично.

Одморите во текот на 24 часовен ден (дневен одмор) за децата траат најмалку 14 часа непрекинато, а за адолесцентите 12 часа непрекинато (член 10 точка 1 и 2). Неделниот одмор како за децата кои работат по исклучоци предвидени со националните законодавства, така и за адолесцените траат два дена кои во начело мора да ја вклучуваат и неделата. И овде се можни исклучоци за кои треба да постојат објективни причини[52]. Овие исклучоци како и кај работното време треба да бидат соодветно компензирани[52]. Ограничувањето на работното време и треањето на одморите може да се предвидат поинаку ако станива збор за работа на брод, или во рибарскиот сектор, работа во војската или полицијата, работа во болници, работа во туризам и во земјоделие[53] (член 9 точка 2 б и член 10 точка 4). Времетраењето на годишниот одмор е предвидено да се уреди со националното законодавство и Директивата нема конкретни одредби за траењето на неговата должина. Ваквото решение на годишниот одмор содржан во Директивата отвара можност за разноличност при уредувањето на овој институт кај земјите членки. Сметаме дека националните законодавства по ова прашање треба да предвидат поповолни одредби, односно да предвидат подолго времетраење на годишниот одмор од редовниот годишен одмор за останатите работници како што тоа впрочем тоа и некои земји го сторија.

Паузата трае најмалку 30 минути, но само ако младите работници работат повеќе од четири ипол часа дневно. Овде како и кај предходните одредби има простор за доработка и евентуално согледување на потребата за определување на пауза при работа ако младите лица работат помалку од 4 часа и 30 минути дневно (на пр, 4 часа дневно).

Во сите предходно предвидени случаи за работното време, ноќната работа и одморите предвидено е можност за отстапување во случај на виша сила, каде компензацијата за овие отстапувања од посебната заштита на младината и децата треба да се даде во рок од наредните три недели (член 13).

Сметаме дека оваа Директива преставува особено значајна компонента на системот за посебна заштита на одредени категории вработени, во случајов на децата и младите работници за земјите членки и воопшто, ако можеме така да кажеме, во меѓународниот систем на заштита. Од друга страна токму заради значењето на заштитата на младите работници и спречувањето на злоупотребата на детскиот труд, во иднина, Унијата ќе треба да продолжи со развивање на нормативната рамка, а особено на мерките за споредување на актите и механизмите за заштита и казнување во случај на прекршување на заштитата. Според извештајот на Комисијата на Европскиот парламент[53], Директивата 94/33 во најголем дел без поголеми проблеми се спроведе пред се затоа што уште

[52] За исклучоците повеќе кај: Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 274.
[52] Компецазијата треба да се однесува во време, а не во парични давања.
[53] Исклучоците во однос на туризмот и земјоделството се однесуваат само за одморите.
[53] Report from the Commission..., види заклучоци стр. 6.

пред да се донесе кај земјите членки постоеше заштитно законодавство за младите работници. Сепак, кај некои земји Директивата донесе значително повисок степен на заштита на младите работници[53]. Затоа комисијата не виде особена причина за итна потреба од менување и дополнување на Директивата. Сметаме дека ова не значи и дека нормативната рамка е одлична, или идеална, туку само дека истата веќе е хармонизирана во националните законодавства на членките на ЕУ.

5. Заштита на лицата со хендикеп

Прашањето на трудот, вработувањето и задржувањето на работата на инвалидите[53] е регулиран пред се од страна на МОТ, а норми за овие лица среќаваме во рамките на Социјалната Повелба и секако кај европското коминитарно право. Вниманието кое се посветува на ова прашање во рамките на меѓународното право не е соодветно и доволно за оваа група на вработени. За жал состојбата во однос на меѓународната правна регулатива за оваа област и во други организации и институции не е премногу различна. Заштитата на инвалидизираните вработени е всушност дел од поширокаата акција за социјална инклузија (вклучување) на овие лица во општеството[53]. Сметаме дека полето на работниот однос и трудот преставува најдобра социјална и општествена можност за реализирање на таа цел. Во рамките на работниот однос и прашањето на инклузија треба да се разликуваат две различни целини, делови. Првата е задржување на постоечкото вработување на инвалидизираните работници, а второто прашање е вработување на инвалидизираните лица. Тоа го чини комплексот на посебна заштита на овие категории вработени.

Првата свера опфаќа можност за задржување на работното место на кое работело лицето пред настанување на инвалидноста, или местото на кое се вработил инвалидот, што опфаќа соодветни тренинг програми и едукација. Втората пак опфаќа овозможување на конкурентност на инвалидите на пазарот на труд, што во себе содржи две компоненти. Едната е едукација и тренинг, а другата е државни законски мерки за потикнување на вработувањето на овие лица. Меѓународната организација на трудот при пропишувањето се задржува на сите

[53] ибидем.

[53] По однос на терминот инвалидност има повеќе различни гледишта во тероијата и практиката. Едни сметаат дека овој термин е неадекватен бидејќи не ја опишува реалната сосотјба на овие лица, бидејќи тие не се погрешни, или фалични (анг. ivalid). Други пак сметаат дека овој термин е добар. Покрај овој термин се среќаваат и терминте: лица со хендикеп, лица со посебни потреби и т.н. И за овие термини има различни мислења и постои несогласност, од тоа дека се добри, до тоа дека воопшто не се погодни бидејќи ниту овие лица имаат посебни потреби, ниту пак секогаш ја испружуваат раката барајќи милостина (анг. hendikep). Во меѓународната терминологија најчесто прифатен термин е инвалидноста, па затоа и ние во продолжение најчесто ќе го употребуваме овој термин.

[53] Жанета Стојкова, „Меѓународни норми и стандарди за лицата со хендикеп", Јустицијана, Скопје, 2004, стр. 201.

посочени аспекти на заштитата на трудот на инвалидите.

Може да кажеме дека оваа „тема„ доаѓа релативно касно на дневен ред на Меѓународната конференција, а со тоа и на нејзино првично правно меѓународно регулирање. Дури во 1955 година е донесен првиот акт за ова прашање и тоа во вид на Препорака. За првата конвенција ќе треба да се почека уште дваесет и осум години, се до 1983 година. Ова јасно отсликува за созреаноста на условите и свеста за трудот на лицата со инвалидитет на глобално ниво.

Покрај правната регулација на оваа материја и очекуваните резултати кои таа треба да ги произведе постои и уште една димензија на оваа проблематика. Тоа е поширокото интегрирање и инклузија на лицата со инвалидитет во самото општество. Како што споменавме предходно правната регулација придонесува во севкупната интеграција на овие лица и тоа во голем дел преку вработувањето. Исто така треба да се напомене дека покрај уредувањето на вработувањето на овие лица правно се регулира и нивната рамноправност и еднаквите можности, како и социјалната заштита и социјалното осигурување на инвалидизираните лица. Но, покрај овој метод (правната регулација) постојат и т.н. „меки методи„ (soft metods) на интеграција кои ја опфаќаат работата на невладиниот сектор како и самиот однос и свеста на граѓаните, а со тоа и на работодавците кон овие лица (вработени)[53].

5.1. Стручно оспособување и професионална ориентација

Во врска со стручното оспособување на лицата со инвалидитет и нивна адекватна професионална ориентација треба да говориме пред се низ призма на актите на МОТ. Иако овој институт е на дневен ред и во СОЕ и ЕУ, сепак сестрано и детално се уредува токму преку Меѓународната организација на трудот. Во рамките на Советот на Европа преку Повелбата се упатува на соодветно стручно оспособување што опфаќа образовни и професионални тренинзи, додека пак во рамките на европското комунитарно право акцентот се става пред се на прилагодување на работното место и работното опкружување[53].

а. оспособување и професионална ориентација во актите на МОТ

Меѓународната организација на трудот своето внимание го насочува токму кон нормативното регулирање на правата на овие лица, односно нивното вработување, стручното квалифицирање (оспособување) и преквалифицирање, како и професионалната рехабилитација. Со тоа се регулира делот кој се однесува на самото вработување и на задржувањето на работното место. Ова дотол-

[53] За ова повеќе види кај: Лазар Јовевски, дневен весник „Вечер", бр. 13956 од 19 ноември 2008 година.

[53] Види: B. Lubarda, op.cit., str. 257-258.

ку повеќе што лицата погодени со инвалидитет преставуваат извор на работна сила и битно е тие да се развиваат и да ја обноват работната способност за да можат да ја преземат и остваруваат социјалната, професионалната и економската улога која ја имат во општеството.

Меѓународната организација на трудот во сферата на стручното оспособување и професионалната орентација на лицата со хендикеп во работен однос и надвор од него се промовира со донесување на две препораки од ова област, односно Препораката 99 и Препораката 150.

1) Препорака 99

Во однос на стручното оспособување и преквалификација на инвалидите донесена е Препораката бр. 99 од 1955 година[53]. Како што напоменавме ова е првиот акт на МОТ со кој се уредува областа на заштита на инвалидите во процесот на трудот. Уште од самиот наслов на Препораката може да се увиди дека станува збор за акт кој пред се се однесува на оспособувањето на инвалидите за пазарот на труд, а во помал дел и за можностите за вработување[53].

Инаку Препораката е прилично обемна и опфаќа неколку сегменти на уредување. Најнапред се дава дефиниција за тоа што е стручна квалификација и преквалификација и се дефинира терминот инвалид. Така стручна квалификација и преквалификација означува: „фаза на постојан и координиран процес на квалификација и преквалифицирање кој се состои од ставање на располагање на инвалидите такви служби кои би им пружиле и овозможиле задружување на едно одговарачко вработување, кое особено опфаќа професионална ориентација, стручно оспособување и избрано вработување". Под терминот инвалид се подразбира: „секое лице кому изгледите да добие и да го задржи одговарачкото вработување се константно намалени заради намалувањето на неговите физички и психички способности". Од оваа дефиниција[53] може да се воочи разликата помеѓу терминот инвалид во поширокото општествено сваќање и инвалид во рамките на трудово правните односи. Секако овде инвалидот се дефинира низ призмата на самиот работен однос и вработувањето. Во параграфот 2 на Препораката се наведува дека средствата за стручна квалификација и преквалификација треба да бидат достапни на секој инвалид. Ова се однесува и на тие кои се вработени и на оние кои бараат работа. Дотолку повеќе за овие последните, бидејќи самите средства треба да се користат за задржување и добивање на работата. Ова е добро решение бидејќи овозможува достапност на парични фондови за сите инвалиди без разлика на возраста, потеклото и природата на инвалидноста.

За спроведување на стручното квалифицирање, преквалификација и вра-

[53] http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R099

[53] Б. Шундерич, оп.цит., стр. 443.

[53] Сметаме дека во оваа прилика потребно е да се дадат посочените дефиниции со оглед на тоа што во голема мера се мешаат поимите и нема нивно адекватно дефинирање.

ботување во пракса, Препораката предвидува голем број на принципи и методи. Тие пред се се однесуваат на професионалната ориентација. Професионалната ориентација е многу важен сегмент при вработувањето на инвалидот. Преку неа се овозможува на инвалидизираното лице да избере соодветна струка, занает, професија, или да ја промени. Целта на професионалната ориентација е да утврди кое лице за што е способно да работи, односно кои се тие работи кои лицето може успешно да ги извршува[54]. Ова особено доаѓа до израз при професионалната ориентација на инвалидите бидејќи нивните физички и психички способности се ограничени, а со тоа е намален и спектарот на можни занимања каде можат да се вработуваат. Заради сето ова потребно е постоење на стручни служби, центри, институции кои професионално ќе се занимаваат со изборот на професијата на лицата со хендикеп со примена на стручни и научни методи[54] и служби кои ќе бидат специјализирани за професионална ориентација на инвалидите[54]. Тоа го предвидува и самата Препорака во параграфот 3. Овие стручни служби како метод на делување треба да вклучат разговори, лекарски прегледи, испитување на професионалното минато, примена на тестови, испитување на личната и семејната состојба, развој на капацитетот, одредување на физичката способност на инвалидот и друго (параграф 4). Исто така треба да се користат принципите и методите кои се однесуваат за стручно оспособување на здравите работници (параграф 5). Од друга страна за инвалидите кои не можат да влезат во оваа група за оспособување заради степенот на инвалидност треба да се издвојуваат посебни средства со кои ќе се овозможи посебен систем на стучна квалификација и преквалификација[54].

Од сето ова може да се заклучи дека интенција на Препораката е во процесот на стручната квалификација и преквалификација да ги вклучи инвалидите колку е тоа можно повеќе во системот на оспособување на здравите работници. Со тоа се заштедуваат средства и се врши подлабока и поширока интеграција на инвалидите во самиот труд, а со тоа и во општеството воопшто. Од друга страна Препораката предвидува посебни мерки за вработување на инвалидите, кои се сведуваат на потикнување на вработувањето на инвалидите и конторлни мерки кои се однесуваат на практичните резултати од оспособувањето[54].

Препораката 99 содржи и дел за организацијата на администрацијата кој се однесува всушност на организација на службите за професионална адаптација и реадаптација. Во таа смисла неведено е каква треба да биде структурата, надлежностите и одговорностите на овие служби.

Особено битен дел на Препораката е делот кој ги опфаќа мерките кои треба

---

[54] Б. Шундерич, ибидем.
[54] ибид.
[54] Ж. Стојкова, оп.цит., стр. 162.
[54] Види повеќе: параграф 8
[54] За ова види повеќе: параграф 10 и 11 од Препораката.

да се преземат за да им се помогне на инвалидите да ги користат овие служби (параграф 20-25). Овие мерки опфаќаат помош која се темели на два столба, и тоа, првиот во давање на информации за службите и за перспективите, а вториот столб е финансиска помош за лицата со инвалидитет за време на стручното оспособување (параграф 21 и 22). Смислата на сето ова е со цел да се овозможи инвалидите да можат да се вклучат што побргу во процесот на труд и да остваруваат права од работен однос. Покрај овие се предвидуваат и други мерки за инвалидите кои живеат далеку од местото на работа при што треба да им се дава храна, сместување и да се преселат ако тоа е потребно (параграф 24). Со Препораката се предвидуваат уште пет видови на помош, и тоа: бесплатни служби за стручно квалифицирање, давање додаток за издржување, надомест за транспорните трошоци за време на стручното оспособување, давање на позајмици, како и давање на протези и други помагала (параграф 22)[54]. Сметаме дека особено важен е параграфот 25 од Препораката 99 кој предвидува дека не смее да се врши дискриминација на инвалидот по однос на платата како и во однос на оние инвалиди кои земаат инвалидски додаток. Ова последново е особено важно да се има во предвид кога се креира социјалната политика на земјата членка, особено што во последно време има тенденција во некои земји од регионот да се отфрла надоместокот за инвалидност[54]. Тоа е затоа што се смета дека е дополнително не потребно финансиско давање на лицето кое е инвалид и е вработено. Ова е недозволив приод кон правата на вработените лица со инвалидитет и не соодведствува со меѓународните стандарди, ниту со принципот на социјална инклузија.

Со оглед на тоа дека станува збор за вработени, или лица кои бараат вработување со посебни потреби, секако дека е потребна и корисна е соработката помеѓу службата за стручно оспособување и лекарските установи. Ова го предвидува и Препораката (параграф 26), дотолку повеќе што ако се видат недлежностите на службата за стручна квалификација се заклучува дека таа нужно е предодредена на соработка со лекарските установи каде се лекуваат инвалидите. Соработката е потребна за да врз основа на лекарскиот наод и мислење се изврши што подобра квалификација или преквалификација на лицето, наспроти неговата инвалидност која ја има.

Како што напоменавме предходно Препораката содржи одредби кои се однесуваат на областа на зголемување на можноста за вработување и зачувување на вработувањето. Тоа опфаќа повеќе принципи и тоа дека: инвалидите треба да имаат исти права при вработување како и здравите лица (принциот на еднаквост и рамноправност), да имаат право да го прифатат вработувањето кое на нив им одговара (принципот на слободна волја при одлучувањето), и принципот на професионалност, што значи истакнување на квалитетите, а не на ин-

[54] Повеќе кај: Б. Шундерич, оп.цит., стр. 445.
[54] Таков е примерот во Република Македонија.

валидноста. За овие принципи да се спроведат во праксата треба да се предвидат одредени мерки. Тоа е сторено со параграфот 30 каде се содржани мерките за зголемување на вработувањето на инвалидите. Тие мерки опфаќаат одредени ослободувања од надомест за штета за работодавците во случај на повреда при работа и професионална болест, испитувања и анализа за продуктивноста на инвалидите и мерки за подобрување на условите за работа со што инвалидите полесно би се вработувале (на пример промена на алатот).

Предвидено е развивање на можноста за заштитно вработување[54] кое опфаќа вработување на инвалидите во посебни заштитни работилници. Со тоа се предвидуваат посебни правила за вработување на инвалидите, најчесто олеснувања од процедурален и фискален карактер, а се со цел поголемо вработување на овие лица. Примената на овој дел од Препораката сметаме дека ќе даде најдобри резултати во однос на потикнувањето и зголемувањето на вработувањето на инвалидите.

За поздравување е определбата да се предвидат одредени правила кои се однесуваат на децата и младината кои се инвалиди. Ова повеќе што во голем број на земји инвалидите се на маргините на општеството, а пак децата со инвалидитет се уште повеќе маргинализирани[54]. Токму Препораката предвидува мерки за интегрирање и вклучување во процесот на труд на овие деца. Така во параграфот 36 се предвидува дека уште за време на школувањето треба да се развиваат и организираат службите за професионална квалификација во насока на стручно оспособување и преквалификација на овие деца. Притоа образовните програми треба да бидат прилагодени за овие деца, меѓутоа да даваат исти можности како за здравите деца. Основна цел на овие служби и на наставата треба да биде пружање на помош за надминување на физичкиот или интелектуалниот хендикеп и овозможување на капацитет и способност овие деца подоцна да се вклучат на пазарот на труд. Притоа треба да се развиваат конкретните способности на децата под проширен лекарски надзор. Во овој систем треба да бидат вклучени и родителите. За децата кои не можат да се вклопат во општиот систем на службите за здрави деца треба да се донесат посебни правила и одредби, а се со цел да се олесни нивната трудово-правна инклузија. Препораката предвидува во параграфот 40 три мерки кои треба да се преземат доколку се открие слабост, или недостаток, или било која неспособност за вработување, и тоа: лекарска помош за да се намали или отстрани недостатокот, потикнување на посетувањето на школо или вработување кое одговара на нивните желби и способности, и финансиска помош за време на лечењето, школувањето и стручното оспособување.

Може да забележиме дека Препораката издвојувајќи ги децата инвалиди

[54] Види параграф 32-35.
[54] Ж. Стојкова, оп.цит., стр. 221.

и посебните мерки кои се предвидуваат за нивното квалифицирање и вработување придава посебно значење на оваа категорија вработени (граѓани воопшто). Оваа заштита е повеќе слојна и со доследна примена, односно со акцептирање на оваа Препорака се даваат голем број на можности за професионална квалификација, преквалификација и вработување на инвалидизираните деца и лица воопшто. Сепак бидејќи станува збор за препорака нејзината правна сила не е обрзувачка за земјите членки со што се намалува нејзиното значење на меѓународен план. Сепак, таа е добра основа за доработување и развивање на системот на норми кои се однесуваат на оваа посебна категорија вработени, на инвалидите.

2) Препораката 150

Уште една препорака која има допирни точки со посебната заштита на инвалидите преставува Препораката бр. 150 за професионална орентација, стручно оспособување и развој на човечките ресурси од 1975 година[54]. Оваа Препорака не се однесува само на хендикепираните и инвалидизирани лица, туку на сите вработени. Во текстот на актот на неколку места се споменуваат инвалидите, а постои и посебен дел кој се однесува само на нив. На овој начин покрај генералните одредби од Препораката кои што се однесуваат на сите вработени, се посветува посебно внимание на лицата со хендикеп. Издвојувајќи ги нормативно во посебен дел на Препораката, всушност се зајакнува заштитата на овие лица. Токму предвидувајќи посебни правила за овие вработени се рзвива концептот на еднакви можности и еднаквост при вработувањето наспроти здравите работници.

Кои се главните одредници што се содржани во одредбите на оваа Препорака, а кои што се однесуваат на професионалната ориентација, стручно оспособување и развивањето на човековите ресурси за лицата со инвалидитет?

Најнапред сакаме да истакнеме дека овозможувањето на професионално орентирање и стручно оспособување претставува особено битен дел од професионалниот развој на работниците, а со тоа дел од општиот развој на личноста на граѓанинот. Градејќи го овој систем се придонесува за развој на човечките ресурси во една компанија, заедница, општество. Според тоа за развојот на човечките ресурси заинтересирано е општеството, работодавецот, а најповеќе работникот. Тоа му е потребно за да го задржи работното место, или пак да напредува во работата. Исто така потребно е и за да може да најде работа, или нова работа. Според тоа професионалната ориентација и стручното оспособување во кое влегуваат квалификацијата и преквалификација, претставуваат основен услов за вклучување на пазарот на трудот на лицето и негова конкурентност на истиот наспроти останатите лица. Од кажаното произлегува дека конкурентноста

[54] Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R150

на пазарот на труд е особено важна за сите лица, а особено за лицата со инвалидитет. Тие претставуваат ранлива, или ако сакаме, маргинализирана група на пазарот на трудот. Од тука особено битно е да се овозможи соодветна конкурентност на овие лица наспроти другите. Тоа треба да се постигне токму со давање можност на професионално ориентирање, квалификација и преквалификација.

Токму низ таа призма треба да ја анализираме и разбираме Препораката бр. 150 на МОТ. Таа пред се содржи одредби кои се однесуваат на сите лица кои се вработени, или бараат работа. Но, како што напоменавме содржи посебни одредби за одредени категории лица како што се инвалидите[55]. На почетокот во Препораката дадени се политиките и програмите кои треба да се развиваат за професионална ориентација и стручно оспособување. Во тој дел во параграфот 4 се наведува дека овие програми треба да се развиваат и да се однесуваат на сите лица на основа на еднакви можности и без никаква дискриминација по било кој основ. Овие програми и политики треба да бидат достапни за сите членови на општеството водејќи сметка за сите интереси. Исто така во параграфот 5 точка 2 се вели дека сите треба да имаат подеднаков пристап на професионална ориентација и стручно оспособување. Според ова и лицата со хендикеп имаат право и можност за користење на сите програми и национални механизми за да ги развиваат професионалните капацитети. Впрочем ова се потврдува и во останатите одредби од Препораката[55]. Така во делот за професионална ориентација параграфот 7 точка 1 јасно подвлекува дека треба да се развиваат одговарачки програми за професионална ориентација за хендикепираните и инвалидизирани лица, како и информирање на овие лица. Информациите би требало да вклучуваат избор на професија, стручно оспособување и слични можности за образование, состојбата во поглед на вработување и можноста за вработување, можноста за напрдување, условите при работа, заштитата при работа и т.н. Во рамките на професионалната ориентација се вели дека треба да се посвети посебно внимание на лицата кои имаат посебни проблеми околу образованието и да им се пружи помош околу совладување на образовниот стручно-квалификациски процес (параграф 9 поточка е).

Во делот на стручното оспособување (преквалификација и доквалификација) покрај општите норми кои се однесуваат на сите лица[55], постои и посебен дел за лицата со инвалидитет. Посебната обука и програма за хендикепирани и инвалидизирани лица содржи неколку клучни поставки. Пред се тоа е начелната заложба дека секогаш кога ќе има можност и услови овие лица треба да бидат

---

[55] Препораката содржи посебни одредби и за младината, работниците мигранти, постарите работници, за малцинските групи и т.н.

[55] Б.Шундерич, оп.цит., стр. 444.

[55] Овие одредби се однесуваат пред се на системот на стручно оспособување, програмите како и плановите за обука кои треба да се направат. Дадено е што тие би требало да содржат и да опфатат, односно кои лица и каквите начини на квалифицирање (параграф 15 до 23). Постои и дел за нормите и насоките за стручно оспособување (параграф 24 до 28). За ова повеќе во: Препорака 150 (параграф 15 и понатаму).

опфатени од програмите за стучно оспособување како и останатите лица, односно целокупното население (параграф 53 став 1). Но, од друга страна ако тоа не е можно од која било причина тогаш треба да се изготват специјални програми (став 2). Во следниот став на параграфот 53 се вели дека треба да се вложат сите напори да се информира општеството, работодавачите и работниците, како и медицинските служби за потребата на хендикепираните лица, или инвалидите и да им се овозможи професионална ориентација и стручно оспособување кое ќе одговара на нивните потреби и да им се даде посебна подршка во текот на вработувањето. Оваа одредба повеќе има одзвук на апел, но тоа е разбирливо со оглед на тоа што овие одредби се во форма на препорака. Сепак, тоа не ја намалува нејзината важност и одекот кој што треба да го има кај земјите членки. На крајот се вели дека треба да се преземаат мерки за интеграција и реинтеграција на овие лица во нормалната работна средина како дел од нивниот продуктивен живот.

Препораката 150 дава прилично голем придонес во однос на развивањето на системот на меѓународни норми кои се однесуваат за лицата со инвалидитет. Покрај тоа нејзиното влијание особено е значајно за градењето и развивањето на пошироката општествена свест воопшто за инвалидите во процесот на трудот, а особено во однос на нивната конкурентност на пазарот на труд во рамките на развојот на човековите ресурси.

б. стручно и професионално оспособување преку системот на права во СОЕ

Европската социјална повелба (ревидирана) содржи одредби за лицата со хендикеп и за старите лицата, кои не работат, а се во поодминати години. За лицата со хендикеп во членот 15 се предвидува, како што предходно во преамбулата се споменува, правото на самостојност, социјална интеграција и учество во животот на заедницата, а за таа цел во Повелбата се предвидени неколку права. Пред се земјите потписнички треба да преземат неопходни мерки за овие лица со кои ќе се обезбедат образовни и професионални тренинзи во рамките на општите правила , а ако тоа не е можно преку специјализирани приватни или јавни тела и органи.

Суштината на социјалната интеграција преку стручното и професионално оспособување на инвалидите е истото да се спроведе преку националните системи на земјите членки преку ратификација на Повелбата или конкретниот нејзин дел. Заштитата на правата предвидени со Социјалната повелба треба да биде пред се на национално ниво, но понатаму можна е заштита на правата преку постапката за испитување на националните извештаи и постапката по колективните жалби[55]. Секако наднационалната заштита се остварува и преку Судот за човекови права за конкретни случаи.

5.2. Професионална (стручна) рехабилитација и вработување

[55] Повеќе кај: L.Betten, op.cit., str.414-423; B. Lubarda, op.cit., str. 70-77.

Самиот процес на вработување на лицата со хендикеп е клучен дел за нивно професионално, но и севкупно општествено интегрирање. Затоа се бараат начини и концепти во рамките на различните меѓународни норми како да се постигне тоа. Самото вработување е крајната цел на стручното оспособување и професионалната ориентација. Тоа постои за да лицата со хендикеп на крајот засноваат работен однос. Од друга страна образовните и професионалните мерки понекогаш не се доволни. Потребно е надминување на голем број на бариери како архитектонски, електронски , но пред се психолошки за да се вработат инвалидите. Исто така многупати потребно е одредено прилагодување на условите за вработување и работната средина (концепт прифатен од страна на ЕУ) за да може да се случи вработување.

Покрај вработувањето постои и прашањето за задржување на вработувањето доколку инвалидноста се случи за време на работниот однос, или надвор од него, а лицето е вработено. Овде стручната рехабилитација се сведува на мерки за стручно преквалифицирање доколку не е можно вработување на „своето" работно место, или доквалификација. Овој систем е прилично сложен и опфаќа не само правни инструменти и механизми остварувајќи ја целта за професионална интеграција на инвалидите. Можеби и токму затоа сеуште е во фаза на себе откривање и развивање.

а. професионална (стручна) рехабилитација и вработување во актите на МОТ

Професионалната рехабилитација и вработувањето преставува централен и најважен дел на рамката за посебна заштита на инвалидите во рамките на МОТ. Централен акт[55] кој се однесува на регулирање на профеионалната рехабилитација и вработувањето на инвалидите донесен од страна на МОТ е Конвенцијата 159 за професионална рехабилитација и вработување на инвалидите од 1983 година[55] и Препораката 168 од истата година[55] која ја прати Конвенцијата.

1) Конвенцијата 159

Конвенцијата претставува акт кој единствено е донесен во оваа форма од страна на Меѓународната организација на трудот. Досега има 82 ратификации, а од регионот ја имаат ратификувано Македонија, Србија, Словенија, Црна Гора, Хрватска, Босна и Херцеговина, Грција и Турција[55]. Конвецијата ги содржи основните поими, принципи и мерки кои се однесуваат на професионалната ре-

[55] Повеќе кај: Б. Шундерич, оп.цит., стр. 441 и понатаму.

[55] Ратификувана од РМ на 17.11. 1991 година. Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C159

[55] Заклучно со мај 2011. Достапно на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R168

хабилитација и вработувањето на инвалидите.

Според Конвенцијата, дефинирањето на тоа кое лице е инвалид е во голем дел исто како и кај Препораката 99 со таа разлика што сега се вели дека тоа е: „лице кому шансите за обезбедување, задржување и напредување на работата му се значително намалени заради прописно призната инвалидност". Кај Препораката беше доволно само намалувањето на физичките и психичките способности без притоа да се бара официјално признавање на инвалидноста.

Основна цел која треба да се постигне со Конвенцијата е градење на рамка за оспособување на лицата со хендикеп за да може тоа лице да обезбеди вработување, да го задржи истото и да напредува во работата. Секундарна цел, која според нас има исто така огромно значење, е да се обезбеди интеграција и реинтеграција на овие лица во општеството.

Оваа Конвенција не е голема во обемот на содржината и ги уредува основните принципи на стручната рехабилитација и политиката за вработување на инвалидизираните лица, како и акциите и мерките што треба да се преземат на национално ниво за развој на стручната рехабилитација и службите за стручна рехабилитација. Најзначајни се неколку одредби од Конвенцијата кои ги уредуваат овие прашања.

Државата членка која ја ратификувала оваа Конвенција треба да спроведува и овозможува, како и да имплементира посебна национална политика за стручна рехабилитација и вработување на лицата со хендикеп (член 2). Таа политика треба да се темели на принципите на еднакви можности помеѓу лицата со хендикеп и останатите работници наспроти можноста за вработување на слободниот пазар на труд (член 4). Политиките треба да се однесуваат на сите групи на лица со хендикеп, како и без разлика на полот (член 3 и 4). Во оваа Конвенција особено битно е тоа што е наведено дека оваа национална политика не смее да се смета како дискриминирачки однос наспроти другите работници, што ја потврдува и нашата заложба предходно представена.

Предвидено е при изготвувањето на оваа политика која патем речено е дел од социјалната политика на земјата членка, покрај преставничките организации на работниците и работодавците да се консултираат и организациите на лицата со хендикеп кои најчесто се во делот на невладиниот сектор.

За спроведување на тие политики (рехабилитација и вработување) потребни се соодветни акции на национално ниво кои треба да бидат сеопфатни[55], како и постоење на соодветни служби кои ќе работат на рехабилитацијата, вработувањето, задржувањето и напредувањето при работата на овие лица. Тој систем треба да ги опфати и руралните и градските средини и да овозможи достапност на советници за рехабилитација и друг стручен персонал кој ќе им биде на располагање на лицата со хендикеп во рамките на исполнување на предходно наведената цел.

Покрај оваа Конвенција на истата сесија на Меѓународната конференција

[55] Повеќе на: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C159

се донесе и Препораката 168. Општата рамка која ја содржи Конвенцијата 159 проширана е и дополнета од страна на оваа Препорака. Инаку станува збор за една од најобемните препораки донесени од страна на МОТ. Така, од една страна имаме Конвенција која содржи само основни постулати и принципи, и Препорака која дава обемен материјал кој што се однесува на стручната рехабилитација и вработување на инвалидизираните лица. Зошто е тоа така?

Ваквиот нормативен систем всушност ја одразува реалната состојба во рамките на МОТ, расположението и свеста меѓу земјите членки, односно нивните преставници, по однос на рехабилитацијата и вработувањето на инвалидите. Се уште во 1983 година немаше потреба и свест поголемиот број на прашања од оваа област да се уредат со конвенција со што би се дала поголема правна тежина. Така најголем број на прашањата добија форма на препорака која нема обврзувачка сила и всушност дава одредена проекција како во иднина треба да се развиваат односите во ова нормативно поле.

Сметаме дека од денешна дистанца на анализа на нормите дојдено е време одредени принципи и односи од областа на професионалната рехабилитација и вработување на лицата со хендикеп да добијат поголем и посериозен меѓународен третман. Но, кои идеи и поставки ги опфати Препораката 168 во 1983-та година и дали тие се актуелни и применливи и денес?

2) Препораката 168

Најнапред, во Препораката се дадени неколку општи принципи и дефиниции кои ги среќаваме и предходно. Дефиницијата (параграф 1) за хендикепирано лице е иста како и онаа содржана во Конвенцијата 159. Како и предходните и оваа Препорака, односно мерките кои ги предвидува, се однесуваат на сите категории инвалиди, а службите за професионална рехабилитација и вработување предвидени за другите работници треба да бидат достапни и за лицата со хендикеп, секако доколку тоа е можно, а во спротивно да се направат одредени адаптации (параграф 5)[55]. Препораката упатува на итност со почнувањето на професионалната рехабилитација, а исто така упатува на соработка помеѓу овие служби и службите за здравствена заштита и другите органи за медицинска и социјална рехабилитација.

Во делот за професионална рехабилитација и можностите за вработување се задржува принципот на еднакви можности за вработување, задржување на напредувањето на работа (параграф 7), како за жените така и за мажите работници со инвалидитет. Задржан е принципот од Конвенцијата овие мерки да не се сметаат за дискриминаторски во однос на останатите вработени.

Сепак, во однос на мерките кои треба да се преземат се предвидуваат и не-

[55] Тоа најчесто се случува со изготвување на национални акциони планови за професионална рехабилитација и вработување на инвалидите.

кои новини во однос на предходните акти (Препораката 99 и Конвенцијата). Во параграфот 11 се наведени повеќе мерки од кои особено треба да се издвојат мерките кои предвидуваат финансиски стимулации за работадавачите со цел да се отворат нови работни места на пазарот на труд. Исто така се предвидува владина подршка за заштитни вработувања за инвалидите[56], како и за службите за стручно оспособување, преквалификација и доквалификација[56]. Како нови мерки се издвојуваат и оние кои предвидуваат: отварање на задруги на инвалидите и за инвалидите; владина подршка за отварање и развој на мали претпријатија и работилници; отстранување на архитектонските бариери не само на работното место, туку и пошироко во општесвото, а особено кај службите за рехабилитација и обука; овозможување на соодветни превозни средства; промовирање на успешни примери за вработени инвалиди; фискални ослободувања и олеснувања од различна природа и намена; вработување со скратено работно време и други флексибилни форми на вработување; владина подршка да се отстрани можната експлоатација за време на работата или во заштитните работилници; истражување и анализа на резултатите за можностите и начинот на вклучување на инвалидите во процесот на трудот.

Од оваа палета на нови мерки може да се воочи дека тие се однесуваат на повеќе сектори на вработувањето и професионалната рехабилитација. Овие мерки имаат за цел да помогнат инвалидите да се рехабилитираат и вработат, а со тоа и интегрираат во општеството. Отука, овде среќаваме и атипични мерки кои повеќе имаат пошироко општествено значење и улога, отколку само конкретно при вработувањето и рехабилитацијата (на пример остранување на архитектонски бариери, или специфичен превоз, и др.). Дека оваа Препорака има поширок опфат говори и парагаграфот 12 кој предвидува во интерес на интеграцијата и реинтеграцијата на инвалидите да се преземат специјални мерки не само за оспособување за работа, туку и за редовен и нормален живот. Всушност вработувањето и секојдневниот живот на овие лица прават еден непрекинат и поврзан круг кој што функционира како целина. За да овие лица можат да се вработат воопшто и да го задржат вработувањето мора успешно да функционираат во останатите свери од животот, во секојдневните останати активности, и обратно. На тој начин ако овие лица можат нормално да ги извршуваат секојдневите обврски тогаш се способни да ги извршуваат и работните задачи. Токму затоа визијата содржана во Препораката промовира мерки на поширока општествена акција преку која на крајот ќе резултира со вработување, а со тоа интеграција и реинтеграција на инвалидите.

Во Препораката посветено е големо внимание на уредување на службите за професионална рехабилитација. Во однос на нив предвидени се неколку битни решенија, и тоа околу организирањето и функционирањето на службите, за про-

[55] Б. Шундрич, оп.цит. стр.449

[56] Оваа мерка беше предвидена со слична содржина и во Препораката 99.

фесионалната рехабилитација во селските средини, за обуката на вработените во службите, како и за придонесот на организациите на работниците, работодавачите и инвалидите во развојот на службите за професионална рехабилитација.

Во рамките на организирањето на службите се истакнува придонесот на заедницата со учеството во функционирањето на службите и информирањето на инвалидите и членовите на заедницата (параграф 16). Заедницата треба да ги финансира службите и да ги идентификува потребите на инвалидите во различните свери на нејзина надлежност (параграф 17 и 18).

Во Препораката во параграфот 20 и 21 се вели дека треба посебно внимание да се посвети на службите во селските средини и тоа во однос на определување на такви служби во село, а ако тоа не е можно тогаш во град, да постојат мобилни единици задолжени за стручна рехабилитација, да се обучи соодветен кадар, да се потикнува создавањето на селски задруги на инвалидите, во развојот на општината да се вклучат и инвалидите и да им се овозможи доколку е тоа можно стан на разумна одалеченост од работното место.

Во однос на обуката на вработените во службите предвидено е вработување и развој на професионални и квалитетни кадри кои ќе имаат познавања за инвалидноста и нејзиниот ограничувачки ефект (параграф 23). Исто така се препорачува и овозможување на соодветни обуки на овие вработени во службите како и еднаков третман со вработените во службите кои се занимаваат со редовна обука, а особено се потикнува мигрирање меѓу службите.

Како што напоменавме Препораката содржи насоки околу вклучувањето на надлежните организации на работници, работодавачи и инвалиди во развојот и функционирањето на службите за професионална рехабилитација. Генерално земено нивната улога и придонес би требало да се состои од вклучување на овие организации во процесот на интеграција и реинтеграција на инвалидите во процесот на трудот и во општеството[56]. Во таа смисла организациите на работодавачите треба да направат напори да: даваат совети на службите за професионална рехабилитација; да даваат информации за условите на работа и нивните потреби и услови кои инвалидизираните работници треба да ги исполнат; да ги потикнат своите членови за одредена реорганизација како би инвалидите останале на своите работни места (параграф 36). Во однос на организациите на работниците (синдикатот), се препорачува во рамките на своите надлежности да ги стават на дневен ред на синдикалните состаноци проблемите на работниците инвалиди, да ги вклучат во работничките совети, да предлагаат насоки за професионална рехабилитација и заштита на инвалидите, како и да се имплементираат некои прашања во колективните договори (параграф 37). Организациите

[56] Сметаме дека владина (државна) помош и учество во системот на заштитата на инвалидите во работниот однос е многу битна, а можеби во моментов и клучна за развивање на поширока позитивна општествена афирмација и создавање на свест за потребите на овие лица, како и за остварување на правата од работен однос на овие вработени. Државата со своите механизми на принуда и други алатки единствано ја има ефикасноста за брза и одлучна промена во ова особено битно општествено поле, а тое е заштитата на вработебите инвалиди и нивна социјална инклузија.

на инвалидите пак би требало да имаат потстрек да учесвуваат во формирањето и работата на службите и другите организации чија цел е професионалната рехабилитација, а владата треба да даде подршка во развојот на ваквите организации на инвалидите и на организациите чија цел е разработка на образовни програми за јавноста кои проектираат позитивна слика за способностите на инвалидизираните лица (параграф 38).

Во Препораката се упатува на поврзаноста на нејзините одредби со актите кои се однесуваат на системот на социјално осигурување, односно на конвенциите од таа област донесени од МОТ. Притоа се наведува дека системот на социјално осигурување треба да го вклучи и финансирањето и развојот на програмите за оспособување, посредување и вработување на инвалидите, како и мерки со кои инвалидите полесно би се вклучиле на слободниот пазар на труд (параграф 40 и 41).

За поздравување е последниот дел од Препораката кој упатува на „координација на мерките кои треба да се преземат за професионална рехабилитација и вработување на лицата со хендикеп со останатите општествени, а пред се политички, економски и правни политики и програми на развој за постигнување на предходно наведените цели".

Можеме да кажеме дека системот на норми донесен од страна на Меѓународната организација на трудот за вработување, стручно оспособување и рехабилитација на инвалидите само делумно ги исполнува очекувањата и потребите. Сепак, овој систем има две слаби точки. Пред се тој е така формиран да неговиот главен дел (содржина) нема задолжителна форма, односно донесен е преку препораки, наместо преку конвенции. Од друга страна пак од 1983 година до денес[56] нема ниту ревидирани, ниту нови одредби во било која форма за овие прашања што не е добро со оглед на промените во трудовите односи и новите научни сознанија за вклучувањето на инвалидите во процесот на трудот, со што се намалува и нивната практична применливост.

Сепак, на европскиот континет ова прашање не треба да го анализираме само низ контекстот на системот на норми донесени од страна на МОТ, туку треба да го гледаме интегрално со останатите акти донесени од европските организации, а пред се како дополнување на правниот систем на Европската Унија.

б. вработувањето на инвалидите во рамките на актите на СОЕ

Европската социјана повелба предвидува права и во однос на ова прашање така во членот 15 во точка 3 слично како и во актите на Меѓународната организација на трудот и овде се упатува на промоција на мерките за вработување и задржување на работното место на лицата со хендикеп кои пред се се однесуваат на работодавците. Работните услови треба да бидат вообичаени, или да се прилагодат кон потребите на инвалидноста, како и формирање на заштитни работилници. Во Повелбата на крајот во точката три се предвидува отстранување

[56] Види повеќе: параграф 31 до 35.

на сите видови технички и комуникациски бариери се со цел поголемо вклучување на лицата со хендикеп во трудот, а со тоа и во животот на заедницата и нивна поголема социјална интеграција[56].

в. професионалната интеграција и разумното прилагодување како концепт за заштита на инвалидите во ЕУ

Интересно е што Европската Унија во рамките на нормативната активност не предвидува и не носи посебни акти кои директно би ги третирале, а согласно тоа и уредиле правата на лицата со хендикеп. Тоа се однесува и на постарите работници и пензионерите. Дали тоа значи дека овие групи на работници во рамките на Унијата не се сметаат за посебни категории вработени и не им е потребна посебна заштита при работа? Секако дека не.

Можеме да кажеме со сигурност дека лицата со хендикеп (disability) и постарите вработени (older workers), односно работниците со навршени 55 години до 64[56], преставуваат групи на работници на кои Унијата посветува особено внимание, но со поинакви методи. Така, заштитата на инвалидите се сведува на развивање на политики и мерки, како и акциони планови и стратегии за нивна поширока и посеопфатна заштита која излегува од рамката на самиот работен однос, туку има пред се широка трудова, социјална и на крајот општествена улога. Оваа рамка ја опфаќа и политиката на инклузија на лицата со хендикеп воопшто во општеството, а тоа најдобро изводливо е токму преку вклучување на овие лица во работниот однос[56].

Улогата на Европската Унија во рамките на заштитата на лицата со хендикеп најдобро се огледа преку програмата и акцијата за интеграција и активна партиципација во економскиот и социјалниот живот. Заштитата при работа преставува дел од концептот на еднаквите можности и еднаков третман на лицата со хендикеп при вработувањето[56]. Европската агенда се движи во правецот на социјална инклузија на овие луѓе, меѓу што и преку заштитата на здравјето и безбедноста при работа како интегрален дел од системот на општа заштита при работа.

Но, од друга страна, како што веќе напоменавме зачудува фактот што нор-

[56] Заклучно до мај 2011 година.

[56] Ова право е со поширок опфат од вообичаениот и е на линија со Препораката 168 донесена од страна на МОТ.

[56] Во Европската Унија возраста кога се сметаат работниците дека влегуваат во категоријата на „постари работници„ според Green Paper „Confronting demographic change: a new solidarity between the generations" се смета возраста од 55 до 64 години.

[56] L. Betten, op.cit., str. 341; Ф. Вотсон, оп. цит., стр. 108-109, 113; за аспектите на дискриминацијата повеќе кај: Roger Blanpain, „Equality of Treatment in Employment", International encyclopedia of compararive law-Labour law, Vol. XV, Chp. 10, str. 16, 42-44; Jos Berghman, „the resurgence of poverty and the struggle against exclusion for social security in Europe", TISSER, Tilburg University, Netherlands, str. 12-19. Бројот на инвалидизирани лица исклучени од пазарот на трудот во Европската Унија е загрижувачки висок каде што од популација која изнесува околу 38 милиони лица само 46% од нив известиле за умерена инвалидност и 24% известиле за тешка инвалидност, види: The Future of the Europian Employment Strategy, COM (2003) 6.

мативната рамка за заштита при работа на лицата со хендикеп не вклучува посебни акти кои ги регулираат поповолно правата на овие лица во работниот однос. Кон тоа во прилог оди и фактот што Унијата најголемо внимание посветува на самото вработување на овие лица, односно елиминирање на формите на дискриминација при вработувањето и работата[56].

Основното прашање, или поточно би рекле концептот на кој почива системот на норми (или поточно политики) на Европкста Унија во однос на заштитата на инвалидите во работниот однос е проблематиката на нивно професионално интегрирање[56]. Тоа се постигнува со прилагодување на работното место и работното опкружување на потребите на лицата со инвалидитет[57].

Директивата 2000/78 ЕЗ[57] за општатата рамка за еднаков третман во вработувањето и работата забранува секаков вид на дискриминација, меѓу кои и дискриминација која се однесува на основа на хендикеп, но и на возраста (во смисла на постари вработени), како директна, така и индиректна. За таа цел се донесе Акциона програма (2001-06)[57] која предвидуваше подршка на земјите членки во борбата против дискриминацијата која опфаќаше кампањи, студии, взаемна поврзаност, соработка и т.н. Во меѓувреме се донесе и посебен Европски акционен план (2004-2010) кој има неколку фази, а главна цел е да имплементира политички мерки со кој ќе се овозможи економска и социјална интеграција на лицата со хендикеп[57]. Иако оваа Директива се однесува за сите видови на дискримнација, сепак во членот 5 посебно се задржува на лицата со хендикеп. Се вели дека „за постигнување на принципот на еднаквост при постапувањето на лицата со хендикеп потребно е обезбедување на соодветна акомодација-прилгодување" (reasonable accommodation). Како разумно прилагодување се подразбира обврска на работодавачот за преземање на соодветни мерки кои би значеле можност за лицата со хендикеп на пристап, учество и напредување во вработувањето или обуката, со исклучок ако таквите мерки не би преставувале диспропорционален трошок за работодавачот. Покрај оваа Директива, предходно во 1986 година се донесе Препораката 86/379 ЕЕЗ за вработување на лицата со хендикеп која ја афирмира важноста на соодветнотот образование и обуката која треба да ја остварат лицата со хендикеп за да бидат конкурентни на пазарот на труд.

Во поглед на заштитата на здравјето и безбедноста при работа, Директивата 89/654 ЕЗ[57] која се однесува за минимум стандарди за безбедност и здравје на работното место предвидува дека работното место мора да има стандарди, односно да биде приспособено каде е тоа потребно за потребите на лицата со

---

[56] Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 400, 495-496; R. Blanpain, op.cit., str. 11.
[56] ибидем.
[56] B.Lubarda, op.cit., str. 257.
[57] ibidem, str. 257-258.
[57] [2000]OJ L303/16; Ф. Вотсон, оп.цит., стр. 298, 400.
[57] Council Decision 2000/750/EC of 27 November 2000.

хендикеп[57]. Исто така на голема врата се промовира концептот на доживотно учење кој се однесува на сите вработени, а особено на вработените со инвалидитет и на постарите вработени. Покрај ова Унијата посветува внимание на мониторинг и следење на состојбата, како и изградба на концептот.

Очигледно е дека во рамките на комунитарното европско право повеќе внимание се посветува на создавање на рамка и стратегија за заштита на лицата со хендикеп од дискриминација. Главен акцент се става на развивањето на систем на инклузија (вклучување) на лицата со хендикеп во самиот процес на труд и потоа, а помалку на изградба на нормативен систем на поволности (посебна заштита) во рамките на самиот работен однос.

Од друга страна пак се промовира концептот на развој и подобрување на националните законодавства во однос на системот на посебна заштита на оваа сепак посебна категорији вработени[57]. Така земјите членки имаат посебни трудово-правни норми кои се однесуваат на овие вработени со што ја надоплнуваат комунитарната празнина.

6. Заштита на здравјето и безбедноста при работа на постарите работници

Заштитата на постарите работници, жени и мажи, во рамките на работниот однос претставува област која е поврзана со повеќе прашања на регулација. Пред се вработувањето на постарите жени и мажи е дел од концептот на еднакви можности и не дискриминација во рамките на трудот. Од друга страна од работодавачите се поставува факторот продуктивност на работните места и прашањето на нови вработувања на млади лица. Исто така заштитата на постарите лица во работниот однос пред се од отпуштање е поврзано со сиромаштијата и системот на социјално осигурување и пензиските бенефити како битно општествено-социјално прашање[57]. Сето ова добива се поголемо значење заради промената на животниот циклус и зголемување на животниот век кој има одраз и на односите во процесот на трудот. Посебно се поставува прашањето на посебната заштита на постарите жени (просекот е зголемен од 48 на 67 години на глобално ниво)[57] бидејќи тие живеат подолго од мажите (просекот е зголемен од 45 на 63 години на глобално ниво)[57] и затоа што тие се изложени на

---

[57] За ова повеќе во: Commission Communication of 30 October 2003, Equal opportunities for people with disabilities: a European action plan [COM (2003) 650 final - Not published in the Official Journal] ; Commission Communication of 28 November 2005, Situation of disabled people in the enlarged European Union: The European Action Plan 2006-2007 [COM (2005) 604 final - Not published in the Official Journal].

[57] [1989] OJ L393.

[57] Equal opportunities for people with disabilities: a European action plan (2004-2010), стр. 5.

[57] Дека станува за посбни категории врабптени потврдува и самата систематизација во рамките на комунитарното право, како и националните законодавства на земјите членки кои лицата со хендикеп и повозрасните работници ги штитат со посебни норми во рамките на трудовите законици.

поголема и повеќе слојна дискриминација.

6.1. Модерните предизвици и долговечноста

Ова е време на долговечност. Како никогаш предходно во историјата на човештвото имаме зголемување на животниот век. Демогравските промени носат нови предизвици во социјалната средина и општеството генерално. Се смета дека во 2047 година борјот на стари лица за првпат во историјата ќе го надмине бројот на децата[58]. Исто така се смета дека населението ќе почне да опаѓа во високо развиените индустриски земји како Франција, Италија, Јапонија[58], а во Источна Европа ќе се случува брзо стареење на населението кое ќе предизвика уникатна палета на потреби и услови во овој регион[58]. Дури и во земјите каде се смета дека населението е релативно „младо„ ќе дојде до старосни промени како што е регионот на Африка и Блискиот Исток. Покрај тоа се смета дека веќе во 2008 година половина од светската популација живее во урбаните населени места[58]. Сето ова укажува дека во следните 40-на години ќе дојде до драматични промени на старосната структура во светот што ќе предизвика и големи социоекономски и политички промени. Ова особено затоа што зголемувањето на старосната граница на населението има финасиски ефекти на општеството, односно чини пари. Сумата која се издвојува за секое старо лице над 60 години расте. Така во 1950 година сумата изнесуваше 8 центи на ден, за денес да изнесува 11 центи. Се смета дека во 2050 година ќе изнесува 22 центи[58]. Според ова живеењето подолго има последица на зголемување на трошоците како што се пензии, здравствена заштита и др. Сето ова укажува дека ќе има поместувања со економски последици кои ќе влијаат на пазарот на трудот, штедењето, инвестициите, пензискиот систем и т.н[58]. Затоа е потребно уште од денешна временска дистанца да се преземат мерки кои ќе овозможат „меко„ преминување во новите промени кои ќе се случат на глобално ниво.

За новите промени кои ќе следат семејствата и општеството во целина ќе треба да изврши прегрупирање, ќе треба да се изнајдат и развиваат начини со кој ќе се предвиди здравствена заштита и животно осигурување, како и други

---

[57] Нано Ружин, „Современи системи на социјална заштита", Филозовски факултет, Скопје, 2006, стр. 61, 66, 157-169; Нано Ружин, „Социјална политика", Скопје, 2004, стр. 227. За староста како социјален ризик повеќа кај: Б. Шундерич, „Социјално право", оп.цит., стр. 75 и понатаму.

[57] Brochure: „Rights, jobs, amd social security: New visions for older women and men", Internatonal Labour Office, Geneva, 2008, str. 4.

[57] ibidem.

[58] UN, „World Population Ageing" DESA, Population Division, xxvi, 2007.

[58] „Rights, jobs, amd social security: New visions for older women and men", str.1

[58] Chawla M., „From Red to Gray: The „Third Transition" of Aging Populations in Eastern Europe and Former Soviet Union, World bank, Washington DC, 2007, str. 1

[58] United Nations Expert Group Meeting on Population Distribution, „Urbanization, Internal Migration and Development, UN, DESA Population devision, 2008, str. iii

сервиси[58].

Светскиот тренд на стареење на населението и демографските промени предизвикуваат поставување на дневен ред на борјни прашања поврзани со старите лица меѓу кои особено актуелно е нивниот статус во работниот однос и на пазарот на трудот. Притоа во таа смисла можни се голем број на дискриминации на постарите вработени луѓе и загрозување на нивните права. Дискриминацијата повеќе е изразена кај жените бидејќи тие во работниот однос може да се дискриминираат и заради возраста, заради полот, помалку се платени, работењето на определено време и т.н.. Посебени проблеми на глобално ниво, а детектирани и од страна на Меѓународната организација на трудот и од Советоот на Европа и Европската Унија кај постарите луѓе, се сиромаштијата, здравствената заштита и пензиските бенефиции (осигурување). Овие проблеми продуцираат старите луѓе често да се вклучуваат на „црниот„ пазар на труд, а заради не можноста да се вработат заради возраста. Особено се загрозени старите жени кои иако живеат во просек подолго од мажите помалку се вклучени во работниот однос во сите возрасти од мажите.

Дискриминација на старите вработени се однесува во однос на задржување на работното место и на вработувањето. Како што напоменавме со поместување на старосната граница и промена на социо-културолошките фактори работната способност и продуктивност на постарите работници се подобрува. Притоа тие се наоѓаат пред дилема зошто да не продолжат со работата или пак да остварат право на достоинствена пензија? Ова прашење се поставува и пред поширокатa општествена јавност, а во иднина ќе има уште поголема тежина.

Во врска со трудот и вработувањето на постарите работници се поставуваат неколку клучни проблеми, односно дилеми на меѓународен план. Тоа е остварување на пристојна работа и вработување, креирање на политики за пазарот на трудот и социјалното осигурување и заштита. Токму на тоа поле се развива нормативната и научно-истражувачката дејност на Меѓународната организација на трудот, како и правото на СОЕ и ЕУ.

По сето предходно кажано сметаме дека не треба да постои дилема дали повозрасните вработени имаат потреба од посебна заштита, односно дали да ги издвојуваме како посебна категорија вработени на кои им е потребна посебна заштита. Денес овие вработени се изложени на дискриминација и тоа како проблем е препознаен од страна на МОТ и другите меѓународни организации. Но, како ќе се зголемува процентот на стари луѓе во светот во наредните децении оправдано сметаме дека пропорционално ќе се намалува степенот на нивна дискриминација, а со тоа и потребата од посебна заштита. Овие процеси се неизбежни пред се заради зголемување на нивниот број во процесот на трудот, а со тоа и улогата и влијанието на овие работници, но и заради растењето на свеста за недискриминација и за потребата од овие вработени. Секако ова ќе се

[58] ibidem.

случува под притисок на постарите вработени кои ќе делуваат како катализатор во процесот.

Од денешна перспектива што се треба и може да се направи на меѓународен план за да се решат проблемите на вработување на постарите вработени?

Пред се треба да се работи на агендата на еднаквост и забраната на дискриминација со оглед на годините (староста). Тоа подразбира и имплементција на посебни правни норми кои ќе ја забрануваат дискриминацијата со оглед на староста, а особено во работниот однос. Сето ова треба да се вгради во концептот на еднакви можности и разбивање на стереотипите кои постојат во општествата за полот и староста. Треба да се развиваат политики на вработување во приватниот и јавниот сектор кои ќе помогнат за адекватен третман на постарите вработени. Ова со цел да се надминат бариерите за вработување.

Политиките на вработување подразбираат и фискални олеснувања при вработување на постари лица како и давање на поволни кредити преку кои ќе се овозможи конкретна помош за самовработување. Особено битно е да се развива концептот на „учење цел живот" преку кој постарите вработени ќе ги надградуваат својата компетентност со што ќе отворат повеќе можности за вработување и задржување на работното место. Преземање на посебни мерки за жените кои подразбираат нивна едукација, трениг и обука со кои ќе ја зголемат конкурентноста на пазарот на труд, а ова особено за жените кои се враќаат на работа по завршувањето на породилното одсуство. Постарите вработени треба да бидат заштитени во процесот на работа со посебни мерки за заштита на здравјето и безбедност, како и да бидат вклучени со социјаниот систем кој предвидува здравствена заштита и право на достоинствена пензија[58]. Треба да се слушаат растечките потреби на постарите жени и мажи кои се однесуваат на дискриминацијата според години, можностите за вработување и пристапот до социјаното осигурување. Во таа насока треба да помогнат и да воспостават дијалог организациите на работниците и работодавачите.

а. заштитата на здравјето и безбедноста при работа на постарите вработени во актите на МОТ

Правата на постарите работници подолго време се на агендата на МОТ. Сепак, досега донесена е една Препорака за постарите вработени бр. 162 од 1980 година[58] која се однесува на сите работници мажи и жени кои имаат проблеми при вработувањето и работата заради стареењето[58]. Во рамките на Мадридскиот Интернационален План за Акција за Стареењето од 2002 година се

[58] „Rights, jobs, amd social security: New visions for older women and men", op.cit., str. 2
[58] ibidem.
[58] ILO Governing Body March 2007, „Employment and social protection in the new demograhic context", GB,298/2 p. 11.

предвиде дека „за да се изгради општество прикладно за луѓето на сите возрасти, меѓународната заедница треба одново да го обмисли традиционалното гледање на работниот век".[59]

1) Препорака 162

Во содржината на Препораката среќаваме неколку карактеристики кои се однесуваат за вработувањето и работата на постарите работници. Пред се таа содржи неколку целини во кои се даваат препораки што треба да се стори за да се заштитат постарите работници при вработувањето и работата, како и еднаквите можности и третманот кои треба да го уживаат. Препораката содржи одредби и за заштитата на правата како и подготовките и пристапот до пензионирањето.

Како што веќе напоменавме оваа Препорака се однесува на сите лица кои имаат потешкотии при вработувањето и работата заради нивните поодминати години (параграф 1 точка 1) . Препораката предвидува дека решавањето на проблемите околу вработувањето на постарите лица треба да се базира на концептот и општата стратегија на полна вработеност, а од друга страна треба да се развива општа социјална политика која ќе ги опфати сите граѓани и групи во однос на проблемите за вработување (параграф 2).

Секоја земја членка треба да промовира во национална политика концепт кој ќе гарантира и промовира еднаквост на можностите и третманот за работниците без разлика на нивните години на старост, но од друга страна концепт каде што ќе постојат мерки на превенција од дискриминација при вработувањето и работата во поглед на постарите работници (параграф 3). Овој е особено битен параграв во Препораката на кои понатаму ќе се надградуваат останатите права и обврски[59].

Во рамките на националните услови во секоја земја членка треба да се развиваат методи за спроведување на националната политика кои во принцип треба да почиваат на взаемна соработка помеѓу социјалните партнери и развивање на законодавството (параграф 4)[59]. Препораката предвидува што опфаќа градење на национална политика која се темели на недискриминација по однос на годините, како и еднаквост на можностите и третманот. Според параграф 5 во неа влегуваат: правото на пристап за професионално советување и услуги; имајќи ги индивидуалните вештини пристап до: 1. вработување по сопствен избор, освен во одредеени исклучителни ситуации, 2. можност за струково образование и тренинг, 3. платено отсуство за образување, 4. разспоредување на

[58] http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/instr/r_162.htm

[58] ILO Gender Equality campaing highlights need for rights, jobs and social security for older women and men, види стр: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang—en/WCMS_098933/index.htm

[59] ibidem.

задачи; заштита на вработувањето во однос на престанокот на работниот однос; еднаквост во наградувањето; обезбедување мерки за социјална сигурност и здравствено осигурување; посебна заштита на здравјето и безбедноста при работа; пристап до домување, социјални услуги и здравствени услуги посебно кога тој пристап е поврзан со работата и вработувањето. Од овој опфат може да се заклучи дека еднаквоста во можностите и третманот на постарите работници или невработени содржи бројни права и можности кои се темелат на мерки кои треба да се спроведат во рамките на националната акција (политика) за заштита на постарите лица. Таа акција треба да се реализира пред се преку националниот правен систем кој треба да гарантира уредување и спроведување преку организациите на постарите лица, синдикатите и организациите на работодавците[59].

Принципот на заштитата на постарите вработени содржан во Препораката се темели на две поставки. Пред се тоа се мерките кои произлегуваат од националната студија која треба да се изготви, а во состав на рамковната национална политика предвидена со Препораката. Студијата би требало да даде одговор на прашањата поврзани со процесот на стареење кој е детерминиран од самата работа и стресот на работното место. Врз основа на резултатите од студијата треба да се преземат соодветни мерки кои би ги заштитиле постарите вработени. Како такви мерки се предвидуваат мерки кои би го запреле процесот на стареење, намалување на темпото на работа, а со тоа и намалување на стресот, надзор и т.н.(параграф 13). Ова се однесува пред се на работната средина и ги опфаќа веќе вработените постари лица, како и идните вработени. Втората поставка на која се потпира заштитата на постарите вработени претставуваат конкретните мерки и тоа од делот на зголемување на индивидуалните работнички права, а како посебен дел се издвојуваат паричните бенефиции. Овие мерки се однесуваат само на вработените и го опфаќаат следното: намалување на работното време во текот на денот за работни места на тешки и опасни работи; намалување на работните часови воопшто; зголемување на годишниот одмор; огранизирање на работата и слободното време во корист на постарите работници; распоредување на работниците на работни задачи како дневни наспроти сменското и ноќното работење (параграф 14). Паричните поволности предвидени со параграфот 16 се сведуваат на наградување според времето, а не според резултатите, како и плаќање кое не је зема во предвид само брзината на извршувањето на работните задачи туку го вреднува и искуството. Сето ова преставува солиден опфат на заштита доколку се имплементира во националните законодавства.

Како посебен дел од заштитата предвидена со Препораката се издвојува можноста за квалификација и преквалификација, како и развивање на систем на олеснато повторно вработување заради предходен престанок на работниот

[59] Ова претставува вториот дел од Препораката 162 кој говори за еднаквите можности. За повеќе види во текстот на Препораката.

однос, најчесто заради семејни обврски (параграф 19). Ова последново во поголем обем се однесува на постарите жени.

Во Препораката 162 посебно место се посветува на подготовката и пристапот кон пензионирање. Тоа е оправдано со оглед на проблемите во светот кои се јавуваат во однос на преминот од работа во пензија, а поврзани со немањето право на пензија, делумното право на пензија, ниска пензија која не ги задоволува основните потреби за достоинствен живот, пропаѓање на пензиски фондови и т.н. Во таа смисла во Препораката се укажува од неопходноста постарите вработени постепено и доброволно (без присилни административни мерки) да преминат во пензионирање. Исто така треба годините предвидени за пензионирање да се постават флексибилно (параграф 21 точка б). Препораката предвидува голем број на поволности кои се однесуваат на намалување на времето за пензионирање[59], како и за паричните давања во случај кога постарите вработени имаат намалено, односно скратено работно време, како и за невработените постари лица за кои се предвидени парични поволности и скратување на периодот (времето) за пензионирање. Исто така во однос на тешките и напорни работни места се предвидува поповолно пензионирање[59]. Овие поволности не се однесуваат за постарите вработени на кои им се признава правото на инвалидност или друг вид на пензија, или друг вид на поволност од социјалното осигурување (параграф 25, точка 2, поточка а и б).

Предвидени се поволности кои би можеле да ги користат постарите вработени над 65 годишна возраст во смисла на парични давања и добивање на повисоки примања ако го исполниле условот кој се однесува на обемот на уплаќања на придонесите. Се предвидува и развивање на програма за подготовка за пензионирање која би требало да го опфати планирањето на приходите кои ќе следат по пензионирањето како и здравствената заштита , социјалната заштита, и даночните обврски кои би ги имале по пензионирањето. Програмата би требало да содржи и информации за можноста за продолжување на одредени работни активности, особено ако тие се однесуваат на повремена работа, мерки на заштита на здравјето во текот на стареењето, како и планирањето на слободното време.

Преку Препораката 162, како и останатите активности кои се преземаат од страна на МОТ активно се работи на заштита на постарите вработени, или невработени како посебна категорија учесници во процесот на трудот. Сепак денес во светот се уште постои голем обем на дискриминација и злоупотреба на правата од работен однос на оваа категорија работници (или невработени). Тоа особено е изразено кај постарите жени. Во таа смисла, а земајќи ги во предвид и заклучоците од Мадридската акциона програма сметаме дека созреани се условите кога треба да се донесе конвенција од страна на МОТ која би ги уредила правата на постарите вработени и оние кои бараат работа на глобален план. На

[59] Повеќе види во: Препораката бр. 162
[59] Повеќе види: параграф 6-10 од Препораката 162.

тој начин би се заокружила една поголема и поширока акција која е во тек последниве години во светот за заштита од дискриминација во трудот на постарите лица со целосна нормативна рамка.

б. Советот на Европа и заштита на постарите лица (работници)

За постарите работници како и предходно за останатите посебно заштитени категории работници одредби од аспект за заштита на здравјето и безбедноста среќаваме во Европската социјална повелба. Но, овде постои поинаков пристап, односно не се штитат постарите работници туку постарите лица воопшто. Така во членот 23 регулирани се правата на постарите лица, но оние кои не се вработени, односно правото на овие лица на социјална заштита. Со тоа со овој акт de jure постарите вработени не се сметаат за посебна категорија вработени. Дотолку повеќе што со првичната верзија на Повелбата од 1961 година овие лица воопшто не беа споменати во нормативниот дел од текстот. Притоа во овој член се разработуваат социјалните шеми кои се однесуваат на старите лица и мерките за нивна примена.

Во Европската социјална повелба се издвојуваат две одредби кои ја опфаќаат општата заштита на работниците и се дел од основните права на сите работници. Тоа е пред се правото на достоинство на работата предвидено со членот 26. Ова право е универзално и во себе ја опфаќа заштитат при работата на сите работници, а особено на посебните категории вработени. Со оглед на субјективното својство кои го имаат одрените групи на вработени, а на основа на кое и се издвоени како вработени со поголема заштита, кај нив прашањето на достоинството при работата може да биде полесно загрозено бидејќи се лесно ранливи групи на работници. Затоа овие лица (во кои спаѓаат инвалидите, жените, децата, бремените жени и мајките според Ревидираната социјална повелба) и тоа колку треба да ја уживаат заштитата на нивното достоинство на работа. Отука сметаме дека и постарите работници влегуваат во оваа група на полесно ранливи вработени и треба да уживаат посебна заштита од аспект на нивното достоинство. Сосема друго прашање е дали при екстензивно толкување правото на достоинство го опфаќа и системот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа? ние сметеме дека тоа е така и дека достоинствена работа неможе да постои без адекватана и соодветна заштита на здравјето и ебзбадноста при работа, особено за посебните категории вработени.

Во членот 22 се предвидува дека сите вработени имаат право директно или преку нивните преставници да учествуваат и допринесуваат во подобрувањето на работните услови, организацијата на работата и работното опкружување (средина). Исто така треба да го заштитат своето здравје и безбедност, да учествуваат во организација на социјалните и социо-културните сервиси, како и при ревизија и контрола на регулативата од оваа област.

б.1. посебни правила

Веќе напоменавме дека Социјалната повелба (ревидирана) опфаќа и други категории вработени кои ги издвојува според некои својства како што се работниците мигранти, вработените со семејни обврски (мажи и жени)[59], а со Додатокот на Повелбата се опфатени и бегалците. Оваа поделба е на линија со поделбата која постои и во рамките на МОТ, но сметаме дека во оваа прилика овие категории вработени не се прашање на наш посебен интерес.

Во Додатокот на Ревидираната европска социјална повелба содржани се и неколку дополнувања кои се однесуваат на посебните категории вработени предвидени во 2 дел од Повелбата. Тоа се пред се дополнувања од технички карактер, или пак појаснувања. Во однос на членот 3 се вели дека службите за заштита при работа односно нивната работа, функција и организација треба да се уреди со националното право, колективните договори или со други соодветни акти. За членот 7 Додатокот содржи објаснување дека договорните страни може да вработуваат лица под 18 години во смисла на точката 2 од членот ако тоа е неопходно и ако се преземени сите мерки на заштита на младите лица. Исто така се објаснува дека ноќната работа на вработените малолетници ќе биде возможна ако тие не се во мнозинство при ноќна работа, што би било спротивно на духот на заштитата на лицата под 18 години. За жените пак се даваат примери што значи исклучок за давање на отказ при бременост и мајчинство и кои се сведуваат на тоа: ако постои вина кај жената, ако договорот за вработување престанува со оглед на времето кога е склучен и т.н.

в. старите работници во европското комунитарно право

Како и кај лицата со хендикеп и заштитата на здравјето и безбедноста при работа на постарите работници не се предмет на подетално нормативно регулирање. И овде како и кај инвалидите се предвидуваат политики и мерки за заштита на овие рабиотници и нивен побезболен премин од работно активни лица во пензионери. Во Унијата кај заштитата на постарите вработени акцентот се става во развој на стратегијата на генерациска солидарност и развивање на системот на социјална заштита особено ако се зема во предвид се поголемата долговечност на луѓето, како и намалениот наталитет од друга страна кај земјите членки.

Кај постарите вработени во Европската Унија особено внимание меѓу другото се посветува на самиот процес на стареење на работоспособното население и соочувањето со предизвиците кои тој процес ги носи. Отука промена и развој

[59] Со оглед на финансиската криза во светот денес постои обратен тренд на продолжување на времето за стекнување услови за пензионирање како една од мерките за справување со кризата. Сметаме дека оваа мерка не е добра и е контрапродуктивна. Зголемување на времетраењето работниот стаж како услов за пензионирање предвиде Франција, Г. Британија, Романија, а во најава е во Грција, македонија, Србија, Хрватска и т.н.

на системот на здравственото осигурување и заштита[59], како и одржливоста на пензискиот систем[59] се главните приоритети на нормативната рамка на Унијата. Од друга страна се посветува внимание на одразот на стареењето на работоспособното население на пазарот на труд. Анализата покажува дека овие лица во иднина ќе бидат се побројни во Европа, па се претпоставува дека и нивната улога во севкупните социо-економски текови ќе се зголеми. Отука во Унијата се смета дека е потребно да се развива концепт како ќе се заштитат овие лица кога ќе престанат со работа, а ќе бидат се уште работоспособни. Европската стратегија се однесува на делумно прифаќање на концептот кој постои во САД, кој овие лица по пензионирањето ги вклучува во повремени работи, или работа со скратено време, а од друга страна се смета дека е потребно дополнително да се развива пензискиот систем наспроти се подолговечноста на населението[59]. Исто така се внимава и на воспоставување на иден демографски баланс кој би ги ублажил негативните аспекти на процесот на стареењето на вработените[60].

Треба да напоменеме дека во рамките на проблематиката на уредување на правата на постарите работници усвоена е една Препорака 82/857/ ЕЗЗ во поглед на принципите на комунитарната политика за животниот век за исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија[60]. Оваа Препорака иако во најголем дела се однсува на проблематиката на флексибилноста околу пензионирањето и исплатата, сепак предвидува можност за намалување на работното време за постарите работници како што се доближува времето за пензионирање[60]. Ова преставува можност за зголемен обем на заштита на здравјето и безбедноста при работа за постарите работници која треба да се имплементира преку националните законодавства, но не преставува обврска.

Може да кажеме дека во рамките на европското комунитарно право заштитата на здравјето и безбедноста при работа во најголем дел се сведува на рамка и стратегија за заштита од дискриминација. Од друга страна парадигмата на системот и главната агенда се однесуваат на меѓу генерациската солидарност (реформа на социјалните бенефити) и поместувањата на пазарот на труд предизвикани од стареењето на работоспособното население и поголемата долговечност.

7. Дополнителни извори

За да се добие целосна слика за Европското комунитарно трудово право од областа на заштитата на здравјето и безбедноста на работа мора да се земат во предвид и постоењето на посебни директиви кои се однесуваат на работното

[59] Повеќе види: Препораката параграф 23-26.

[59] Овие категории вработени често пати се издвоени и во рамките на голем број на национални законодавства како на пример Француското, Белгиското, Холандското, Словенечкото и т.н.

[59] Danny Pieters, „Recent trends in social security in Europe: difficulties and answers", str. 1-15; P. Schoukens, op.cit., str. 41.

[59] D. Piters, op.cit., str. 16-19.

време, одморот, како и ноќната работа. Директивите и Правилата донесени од овие области на трудовото право исто така содржат правила, па дири и цели директиви кои се однесуваат на заштитата и безбедноста на работа, но низ призмата на конкретниот предмет на регулирање, на пр. работното време, или ноќната работа и т.н. Од оваа област значајни се Директивата бр. 93/104Е3, која со Директивата 89/391 прави една целина, Директивата 76/207ЕЕ3 која ја дерогира посебната заштита на жената од ноќна работа во индустријата, Правило бр. 3820/85ЕЕ3 кое се однесува на траењето на работата на патните возачи, Директива 99/95Е3 и Директива 99/63Е3 кои се однесуваат на работното време на морнарите (во рамките на посебната заштита а морнарите) и т.н. Во оваа прилика посебно ќе ја издвоиме Конвенцијата бр. 156 за работниците со семејни обврски на која и подетално ќе се задржиме.

7.1. Конвенцијата 156 за работниците со семејни обврски

Конвенцијата бр. 156 од 1981 година повеќе индиректно се однесува на заштитата на здравјето и безбедноста при работа пред се преку концептот на еднаквите можности, забраната за дискриминација еднаков третман на мажите и жените. Оваа Конвенција треба да одговори потребата за обезбедување на дополнителни стандарди при вработувањето и остварувањето на правата од работен однос за жените и мажите со семејни обврски наспроти останатите вработени[60]. Овде станува збор за заштита на посебни категории вработени бидејќи се однесува на сите жени и мажи кои бараат работа или се во работен однос а имаат семејни обврски. Посебен услов, или ако сакате критериум е постоењето, имањето на семејни обврски со што овие работници се издвојуваат од останатите. За волја на вистината во овој случај бројот на ваквите работници е прилично голем па затоа овде имаме посебни специфики и поинаков нормативен и социјален поглед кон овие категории работници.

Основно е тоа што се смета дека овие работници може да имаат проблеми при работа и вработувањето кои што се мотивирани од семејните обврски[60]. Основната парадигма на овој акт е да обезбеди усогласување на обврските од работниот однос со потребите на семејството, односно семејните обврски.

Семејните обврски и одговорности може да ограничуваат и да бидат кочни-

---

[59] Види повеќе во: Green Paper „Confronting demographic change: a new solidarity between the generations"; Commission Communication of 12 October 2006 „The demographic future of Europe - From challenge to opportunity" [COM(2006)571 final - Not published in the Official Journal].

[60] Затоа во голем број на евроски земји се повеќе се зголемува времетраењето на породилното отсуство со кое се стимулираат жените повеќе да раѓаат, а кое треба да биде одговор на стареењето на работоспособното население. Таков е примерот во Данска, Норвешка, Шведска, Холандија, па и во Србија каде за разлика од другите земји во регионот „породилното отсуство" изнесува 1 година.

[60] B. Lubarda, op.cit., str. 257.

[60] ибидем.

ца при вработувањето или пак при напредувањето. Така многупати во праксата може да се случи работодавачот при вработувањето да го праша кандида- тот дали има деца, која возраст се, дали е самохран родител, колку лица издржува и сл. овие прашања не би требало да бидат предмет на интересирање на работодавачот. Конвенцијата конкртетно не го регулира ова прашање, но според духот на актот доколку одговорот на тие прашања би значел губење на вработувањето би се сметало за дискриминација и не еднаков третман. Некои законодавства како на пример македонското, хрватското, словенскот во регионот на Југоисточна Европа овие прашања ги забрануваа и се сметаат како основ за дирекна или индиректна дискриминација. Ова произлегува и од обврските за хармонизација трудовите законици со европските комунитарни норми.

Од друга страна не само при вработувањето, туку и при отказот, според Конвенцијата 156, семејните обврски на мажот, или жена не смеат да бидат причина за престанок на работниот однос (член 8).

Целокупната суштина на Конвенцијата лежи во фактот дека основна цел на националното законодавство и политика треба да биде создавање на еднакви можности и третман за мажите и жените со семејни обврски при вработувањето и работата и остварување на нивните права без притоа да бидат дискриминирани и најбитно без да постои конфликт помеѓу нивните работни и семејни обврски. Токму заради ова усогласувањето на семејните и професионалните обврски е дел од поширокиот систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа и преставува право кое не се однесува на заштита од физички или психички ризици при работа како што обично сме навикнале да мислиме кога зборуваме за заштитата ratione materia. Напротив, станува збор за право кое е пред се социјално и семејно и се доближува до правната природа на заштитата ratione personae.

Тому заради социјалната и семејната суштина на одредбите на Конвенцијата една од мерките која се предвидува за остварување на посочената цел е и промовирање на услуги за згрижување на деца и други семејни услуги. Овде би спаѓале детските градинки, други предучилишни центри, старечки домови, дневни центри и сл.

Некои од другите мерки кои се однесуваат за надминување на проблемот на усогласеност на семејните и работните обврски се и овозможувањ ена слободен избор при вработувањето што подразбира забрана за дискриминација и слобода на избор. Од друга страна социјалното осигурување во земјата треба да ги опфати потребите на работниците со семејни обврски за да може непречено да се осварат работните обврски. Сето ова треба да се планира на ниво ан целокупната заедница, односно во рамките на општествените односи да се препознае овој проблем. Затоа е неопходна едукиација и информирање на јавноста.

Битно право што произлегува од Конвенцијата кое треба да се оствари преку ратификацијата и националното законодавство на земјата членка е тоа што крајна цел е работниците со семејни обврски целосно да се интегрираат во работната сила. За тоа сметаме дека ќе биде потребно професионална обука и

тренинг, како и мерки кои ќе обезбедуваат непречено враќање (интегрирање) на работа по отсуството кое е резултат на семјните обврски. Овде типичен пример би било породилното, или радителското отсуство во случај на раѓање и нега на дете. Земајки ја оваа Конвенција во предвид враќањето на работа на работникот кој е на вакво отсуство треба да биде во насока на негово непречено и не дискриминаторско враќање на работа што подразбира извршување на предходните работни обврски, или распоредување на други соодветни работни обврски кои одговараат на неговата стручна и професионална квалификација.

Конвенцијата за работниците со семејни обврски донесена уште во 1981 година преставува еден од ретките меѓународни акти кој ја истакнува важноста, а пред се поврзаноста на семејните и работните обврски. Врамето покажа дека тие се толку многу испреплетени и во меѓусебна условеност што речиси е невозможно да говориме за човекот само преку неговото семејство, или само преку неговата работа. доколку работникот е несреќен на работното место тоа се одразува и со семејсвот. Доколку семејството преставува товар за извршување на работните обврски и тие не се извршуваат квалитетно. Токму затоа рамнотежата помеѓу „среќата" дома и „среќата" на работа е исклучително битна. Од друга страна пак семејните обврски не смеат да бидат пречка за вработување и извршување на работните обврски.

За да се оствари рамнотежата помеѓу семејните и професионалните обврски најголема улога има државата која треба да создаде соодветни услови преку национални мерки и правните инструменти. Тоа произлегува и од самата Конвенција. Работодавачот има супсидијарна улога во смисла на почитување на законските одредби.

8. Значење на заштитата на здравјето и безбедноста при работа ratione personae на меѓународен план

8.1 Значење на заштитата на здравјето и безбедноста при работа ratione personae во актите на МОТ

Создавањето на посебна нормативна рамка за одредени категории работници која опфаќа поголем обем на заштита е дел од целите и идејата која се негува во рамките на МОТ. Потпирајќи се на општите принципи за воспоставување на социјална правда и рамнотежа во меѓународниот економски пазар[60], МОТ го гради и нормативниот систем на заштита за посебните категории вработени. Носејќи посебни конвенции и препораки за работничките-жени, работничките за време на бременост и мајчинство, децата, постарите вработени, лицата со хендикеп, МОТ има значајна и „осигурувачка улога"[60] за националните законодав-

[60] Преамбула на Конвенција бр. 156, Меѓународни стандарди на трудот, оп.цит., стр. 239.

ства кои преку ратификацијата овозможуваат континуитет и перманентност во примената на меѓународните стандарди. Тие, за владите на сите земји, преставуваат извор на перманентна инспирација во насочување на нивната социјална политика и насочување на националното трудово законодавство[60].

Постоењето на посебни меѓународни одредби за заштитата при работа на посебните категории вработени го потврдува значењето и потребата за нивна заштита. Но, од друга страна говори и за ранливоста и специфичноста на оделни категории работници кои според тоа треба да уживаат зголемен обем на заштита при работен однос. Преку нормите на МОТ се создава основа за подобрување и изеденачување на условите за работа на посебните категории вработени во светот, создавање на здрава работна средина, како и подобрување на положбата на работниците. Исто така Меѓународната организација на трудот преставува еден вид на катализатор на економските кризи кои го погодуваат светот активно учествувајќи при изнаоѓањето на решенија за нивно што побезболно надминување во однос на работниците.

8.2. Значење на нормите на СОЕ

Советот на Европа преставува регионална организација која дава недвосмислен придонес во афирмирање и заштитата на правата на одредени маргинализирани групи на работници и граѓани воопшто. Тоа несомнено се гледа во рамките на рамката која постои за лицата со хендикеп, каде Светот на Европа има клучна улога и преставува европски промотор на инклузијата на овие лица преку трудот.

Од друга страна прашањето ан заштитата на жената во трудот постевено пред се низ призмата на еднаквите можности и еднаковоста како концепт укажува на исклучителното значење кое таа го има во агендата на СОЕ. Иако заштитата на работничката врз основа на полот не е поле на уредување на европскире акти, сепак прашањето на заштитата на бременоста, мајчинството и родителството излегува од познатата рамка на права од работен однос и продолжува во социјалната сфера, односно корпусот на социјални права преточени пред се преку Еврпоскиот кодекс и Европската конвенција за социјална сигурност.

Заштитата на малолетниците исто така е тема која предмет на интерес на Советото на Европа, но нема премногу одредби. Тоа донекаде е и очекувано со оглед на надлежностите кои и фокусацијата на СОЕ. Европската социјална повелба ја забранува ноќната работа на малолетнците, но и покрај недостатокот на други одредби, заштитата на децата и малоелтниците од злоупотреби воопшто е висок приоритет во рамките на СОЕ. Генерално, Ревидираната европска социјална повелба содржи голем број на одредби кои се однесуваат на општата заштита при работа за сите вработени, но и бројни одредби за поголемиот број

[60] ибидем.
[60] A. Ravnić, op.cit., str. 584.

посебни категории вработени. Со овој акт се придава особено значење на заштитата на здравјето и безбезбедноста при работа, но неговата улога и значење зависи од тоа дали земјата потписничка е членка на ЕУ, или не, и секако од обемот со кој истиот е ратификуван (во целост, или само некои негови делови).

Најголемото значење на нормативната рамка на Советото на Европа во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа се огледа токму преку Европската социјална повелба и преку системот на координација на националните законодавства при обезбедување на права за работниците мигранти, а со тоа и за посебните категории вработени.

8.3. Значењето на комунитарниот систем за заштита на здравјето и безбедноста при работа

Можеме да кажеме дека Заедницата се интересира и посветува соодветно внимание на прашањето з заштита на здравјето и безбедноста при работа уште од своите почетоци, па се до денес[60]. Тоа започна уште со членот 117 на ЕЕЗ (денес член 136), а продолжи преку бројни директиви кои се однсуваат на оваа проблематика. Може да кажеме дека во голема мера европскиот концепт за здравје и безбедност се манифестира и произлегува од уредувањето ан работното време пред се преку Директивата 2003/88[60].

Основното нзачење на концептото на заштита и безбендост за посебните категории вработени се темели на две поставки. Пред се тоа е личниот (идивидуалниот) аспект на заштитата односно значењето за самите посебни категории вработени[61]. Втората работа која воопшто не се потценува во Европа е економската оправданост[61]. Незгодите на работа и лошата здравствена состојба како последица на лошите работни услови се штетни не само за работниците и човечките загуби, туку и во однос на финансискиот трошок кој се проценува на 1,5 до 4% од БДП на земјите членки[61]. Токму затоа во Унијата постои став дека треба да се зголемат стандардите за здравје и безбедност. Тоа на почетокот ќе предизвика поголеми трошоци, но на долг рок несомнено ќе има резултат на намалување на бројот на несреќи и професионални болести што во крајна линија значи и подобрување на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. друг бенефит кој што произлегува е намалување на работните трошоци, а со тоа ќе се зголеми конкурентноста на работодавачите без притоа да се отпуштаат работниците[61]. Сето ова низ призмата на посебните категории вработени добива посебна вредност ако се земе во предвид ранливоста на овие работници на па-

[60] Г. Старова, „ Меѓународно трудово право и законодавство“, оп.цит., стр. 25.
[60] ибидем.
[60] C. Barnard, op.cit., str. 539.
[60] B. Bercusson, op.cit., str. 333.
[61] C. Barnard, ibidem.
[61] ibid.

зарот на труд.

Може да заклучиме дека заштитата на здравјето и безбедноста при рабта денес преставува едно од најважните и најразвиените облсти на европската трудова политика и регулација. Пристапот на ЕУ во однос на заштитата на здравјето и безбедноста за посебните категории работници се темели на превенцијата. Тоа е чуствително прашање кое допрва треба да се развива и да ги покаже вистинските ефекти, особено кај новите земји членки[61].

Големата важност што ја има заштитата на здравјето и безбедноста за посебните категории работници и воопшто за сите вработени се огледа пред се во бројноста на акти кои се донесени од оваа област. Но од друга страна оваа област од секогаш била нејмалку ефективната област во Унијата[61]. Клучот на прашањето треба да го бараме кај Директивата за работното време во многу нешта е специфична, и промовира поинаков концепт за здравјето на работниците, а за што предходно говоревме[61].

[61] ibid; види: hhht://europa.eu.int/comm/dg05/h&s/intro/prog.htm

[61] ~~Тоа од друга страна зна~~чи доколку не се применат повисоките стандарди во оделни земји членки, тие ќе имаат пониски трошоци и со тоа ќе бидат налојална конкуренција на земјите кои повеќе ги штитата работниците. Тоакв е шпримерот со Англија која традиционално обезбедува пови-

сока заштита, а со тоа има и повисоки индустриски трошоци.

[61] C. Barnard, op.cit., str. 572.

[61] ibidem.

[61] ibid.; B. Bercusson, op.cit., str. 332-333.

Глава III

Функционалност на системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа во Европската Унија

1. Имплементација и примена на заштитата при работа кај земјите членки

Нормативната рамка која ја носи Унијата на супранационално ниво пренесена пред се во директивите, но и регулативи и извештаи всушност се однесува на креирањето на политики и насочување на идеите и ресурсите кај земјите членки. Директниот ефект повеќе се огледа во создавањето и развојот на националните правни рамки кои значат и имплментирање на заедничките политики на Унијата[61]. Отука, самата имплементација на заштитата на здравјето и безбедноста при работа се сведува на создавање на посебни национални системи кај земјите членки кои предходно или дополнително ги имплементираат заедничлките политики и нормативни „насоки„ содржани во комунитарното право на субнационално ниво. Затоа можеме да кажеме и да заклучиме дека земјите членки задолжително имаат обврска да ги имплементираат нормите донесени од страна на органите на Унијата, но не како целосно препишување или копирање на овие норми, туку како повеќе спроведување на упатствата (директивите) и препораките коиј имаат пред се политичка и идеолошка улога на комунитарно ниво, а истите се спроведуваат со конкретни норми на национално ниво[61]. Всушност користејќи ги актите на ЕУ како нормативна платформа, сите земји членки градат соствени национални системи на заштита при работа кои се хармонизирани со останатите земји од Унијата. Од друга страна ако директивата не имплементирана во одреден рок во трудовото право на земјата членка, тогаш директивата може да има и директно дејство пред националниот суд (вертикално дејство) ако е доволно јасна, прецизна и комплетно формулирана[61].

Целиот систем почива на членот 118 А од Единствениот европски акт од 1987 година врз основа на кој се носат директивите и регулативите од оваа област. Покрај овие правни инструменти се носат и повеќе акциони програми (на пр. во1988, 1994, 2000) кој имаат за цел да се намалкат повредите при ра-

[61] J. Fairhurst, op.cit., str. 268-280.
[61] Повеќе кај: J. Fairhurst, op.cit., str. 283-289; Ј. Брсакоска, оп.цит., стр.73-78.
[61] R. Blanpain, Ch. Engels, op.cit., str. 117.
[62] COM(2007) 62.

бота. Во последниве години во рамките на спречувањето и превенцијата на повредите на работа и професионалните болести, како и намалување на бројот на смртните случаи на работа се однесе Комунитарната стратегија за здравје и безбедноста на работа 2007-2012, а со крајна цел да се подобри продуктивноста и квалитетот на работата[62]. Оваа стратегија има поставено виска цел пред себе кога се носеше, а тоа е намалување на стпката на повреди при работа за 25% од таа во 2006 сметано на 100 000 работници во ЕУ-27[62].

Овде особено значајна е и улогата на пресудите на Европскиот суд на правдата во однос на имплементацијата и примената на заштитата при работа воопшто и заштитата на посебни категории вработени[62]. Всушност со пресудите на Европскиот суд и неговото прецедентно право се врши толкување и примена на актите на Унијата на национално ниво, а од друга страна пак Судот со своите пресуди влијае на Комисијата и на Советот во однос на создавањето на нови директиви и препораки. Затоа можеме да кажеме дека улогата на Судот на правдата е огромна, ако не и најзначајна во однос на импламентацијата и примената на нормативната рамка и политиките на Унијата во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа[62].

1.1. практични аспекти

И покрај посотењето на правни механизми за остварување и надзор на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на терен кај земјите челнки се уште е голем бројот на повреди при работа и смртни случаи кои се предизвикани од работата. Секоја година во Европската Унија умираат околу 167000 луѓе во несреќи на работа или здравствени професионални болести. Според Меѓународната организација на трудот овој број на територијата на Европската Унија како резултат на професионални болести умираат околу 159500 луѓе годишно. Како директна последица на несреќи на работа во ЕУ умираат 5580 луѓе годишно[62]. Сето ова укажува на релативно голем број на повреди при работа и професионални болести, како и смртност на работните места и покрај преземените мерки за нивно спречување. За волја на вистината овој број бележи тенденција на намалување во последните 10-на години пред се заради имплементирањето на мерките и стратегиите и тоа за реални 17% во периодот од 2002 до 2006 година со тенденција да се намалува до 2012, а отсуствата од работа за три или повеќе денови се намалени за 20%[62]. Сепак од севкупната работничка популација (15-64) на Унијата дури 3,2 % имаат една или повеќе несреќи на работа во последните 12 месеци што соодвествува со околу 6.9 милиони лица[62].

[62] Community strategy on health and safety at work 2007-2012, p.3.

[62] J. Fairhurst, op.cit., str. 262-264; Б. Лубарда, op.cit., str. 116-118; L. Betten, op.cit., str. 50.

[62] Секако оваа улога на Судот на правдата не се однесува само за делот на заштитата при работа. Сепак Судот суди и пресудува во рамките на неговата надлежност која ги опфаќа различните нор-

Според податоците на Европската Унија мажите се многу повеќе изложени на насреќи и повреди на работа од жените во секој сегмент, но од друга страна пак бројот на вработени мажи е поголем од бројот на жените.

Годишно се смета дека околу 8,6% од вработените мажи и жени имаат здравствени проблеми поврзани со работата што соодвествува на околу 20-23 милиони вработени[62]. Особено загрижува фактот што 40% од вработените во ЕУ-27 се изложени на ризик фактори при работатат кои му штетат на физичкото здравје, што соодведствува на околу 80 милиони работници[62], додека пак 27%, односно 56 милони работници се изложени на ризик фактори кој го влошуваат психичкото здравје[62]. Сето ова укажува на потенцијалната опасност која постои во однос на здравјето на работниците кај земјите членки.

Општо земено бројот на смртни случаи, а особено повреди при работа и професоионални заболувања се уште е прилично висок и не ги исполнува европските очекувања. Токму затоа во намалување на овие бројќи вклучени се сите социјални партнери преку зеднички напори да се заштитат работниците. Тоа се прави како преку превентивните програми и инструменти, така и со мерките на надзор и контрола, а осбено преку активностите на Европската агенција за безбедност и здравје при работа. Особено алармантно е во областа на земјоделството каде имаме најголем број на повреди при работа, но и во рударската индустрија и градежништвото, каде најголемиот процент од проблемите поврзани со здравјето отпаѓаат на мажите, додека пак во секторите за социјална работа и здравство, здравствевните проблеми поврзани со работата во најголем процент се однесуваат на жените[63].

Трендот на намалување на повредите на работа и професионалните болести, како и смртните случаи се очекува да продолжи кај во рамките на ЕУ-27 со одредени осцилации кај одредени земји. Сепак охрабрува фактот што заедничката работа на сите чинители во процесот на национално ниво, а особено на субнационално ниво во однос на стандардизација и воедначување на условите за работа, законите, прописите и мерките за безбедност и заштита при работа. Тоа е во интерес на сите, а преставува битен предуслов за остварување на социјалната правда и ширење на економскиот прогрес ширум Европа.

2. Начин на донесување на актите

Еден од основните цели на Европската социјална политика е и подобрување на работните услови (според челн 151 од Лисабонскиот договор)[63]. Таа цел особено се постигнува со подобрување на работната средина преку заштитата

мативни свери на Европската Унија, односно целокупното комунитарно право.

[62] Извор: Еуростат.

[62] ибидем.

[62] Healt and safety at work in Europe (1999-2007), Europian Commission, Eurostat, Belgium, 2010,

на здравјето и безбедноста на работниците (член 153, став 1 поточка (а) од Лисабонскиот договор)[63]. Основни правни инструменти за постигнување на овие цели се правните акти на Унијата изразени преку правилата (регулативите) и директивите (или упатства). Може да кажеме дека директивите се главно средство за хармонизација на трудовоправните системи на државите членки[63]. Тие имаат особено значење бидејќи преку нив во најголем дел се имплементираат трудовоправните стандарди од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа од субнационално на национално ниво[63]. Регулативите од друга страна имаат општа примена, директен ефект при применувањето кај земјите челнки и се целосно обврзувачки.

Органи и институции кои се задолжени за носење на овие акти се Советот (на министри) и Европскиот парламент. Со Лисабонскиот договор дадена е поголема улога на Европскиот парламент во однос на донесувањето на актите во рамките на постапката отколку што тоа беше случај предходно. Вообичаената законодавна постапка се состои со донесување на овие акти од страна на Европскиот парламент и Советот на предлог на Комисијата.

Постапката за донесување на овие акти од страна на Советот се состои во тоа што најчесто потребна е едногласност при одлучувањето (на министрите за труд). Меѓутоа во однос на директивите кои што се носат од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа посоти исклучок и тие се носат со квалификувано мнозинство (член 153, точ. 1 и 2 ст. 3 од Лисабонскиот договор)[63]. Ова важи и во однос на регулативите. Носењето на овие акти е условено по извршените консултации со Европскиот парламент кои во редовната постапка може да се одвиваат до т.н. три читања (член 294 од Лисабонскиот договор)[63]. Ова значи менување на системот на носење на актите од правилото на едногласност кон правилото на мнозинство.

Квалификуваното мнозинство при носењето на актите за заштитата на здравјето и безбедноста при работа не преставува негативна одлика на системот, туку напротив, оваа специфика има свое значење. Пред се ова значи дека поедноставно и побрзо носење на акти од оваа област. Ова е потребно заради големата улога и важност кое го има заштитата на здравјето и безбедноста на работниците. Токму затоа и најголемиот број директиви се токму од оваа област. Од друга страна квалификуваното мнозинство за носење на актите од оваа област значи дека за ова прашење постои поголема кохезија и усогласеност помеѓу земјите членки, што на крајот резултира со непосредна примена и хармонизација на националните законодавства.

Што е всушност квалификувано мнозинсво со кое се носат актите од страна на Советот во делот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа?

str. 29.

[62] ibidem, str. 41; Anita Venema, Swenneke van den Heuvel, Goedele Gueskens, 63/2009, Eurostat, str. 1; Во овој процент не се вклучени податоците од Франција.

[62] A.Venema, S. van den Heuvel, G. Gueskens, ibidem.

Тоа преставува потребен број на гласови од преставниците во Советот. Притоа во Советот сите земји членки немаат ист прој на гласови. Така на пример Франција, Германија и други имаат по 29 гласа, додека пак Луксембург има 4 гласа. За да се смета дека е донесена одлуката потребни се 62 позитивни гласа[63]. Но, од 1 ноември 2014 година квалифицираното мнозинство ќе се остварува доколку гласаат најмалку 55% од членовите на Советот, кое опфаќа најмалку петнаесет земји од членките и земји членки кои опфаќаат најмалку 65% од населението на Унијата (член 16 ст. 4 од Договорот за ЕУ како составен дел на консолидираната верзија на Лисабонскиот договор). Квалифициоро мнозинство ќе се смета дека е постигнато и тогаш кога блокирачкото малцинство брои до 3 члена. Од овие правила има и исклучоци согласно членот 238 (2) но тие не се однесуваат на прашањата на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на работниците.

3. Заштита на правата на вработените во поглед на заштита и безбедност при работа во земјите членки на Европската Унија

Актите на Унијата од секундарна природа во националните законодавства на земјите членки може да се имплементираат на два начина и тоа преку нормативните акти на државата, или пак преку колективните договори. Секако тука е и директната примена на некои акти како на пример уредбите (регулативите). Без разлика на каков начин се имплементирани трудово-правните норми на Унијата треба да се почитуваат и применуваат кај земјите членки. Доколку некои права не се почитуваат работникот има можност да се заштити пред националните органи доколку нормата на која се повикува има директен ефект[63], а потоа и на комунитарно ниво. Основно прашање кое се поставува овде е до каде е надлежноста на националните институции за заштита на права наспроти органите на Унијата?

Иако никаде не е директно кажано во актите на ЕУ сепак се смета дека основно непишано правило е дека предност има правото на Европската Унија наспроти националното право[63]. Но, од друга страна Договорите за основање немаа за цел создавање на нови правни средства за заштита покрај оние кои постојат кај земјите членки[64]. Сепак, Судот на правдата зазеде став дека судовите на земјите членки треба да осигураат потполна примена на правото на Унијата во своите национални правни системи. Тоа се случи преку одреден број на предмети кои беа темелот на теоријата на предност[64]. Судската пракса на Судот на правдата има улога на прецедент, или улога на создавање на европско

[62] ibid.

[63] Healt and safety at work in Europe (1999-2007), op.cit., str. 28.

[63]

право во зависност од националниот систем на земјата членка, а од друга страна овозможува наднационална судска заштита на граѓаните на Европа[64].

Заштитата на правата на посебните категории вработени на овој начин најнапред ќе се штитата пред националните судови и органи. Доколку тоа не е можно или пак сметаат дека постои повреда на европското комунитарно право пред националните судови, дури тогаш можна е заштита пред Судот на правдата. Од друга страна во рамките на националните правни системи постојат и други инструменти за заштита како што се например инспекциите на трудот, разни одбори за заштита при работа, органите за управување каде постои работничпка партиципација, синдикалното дејствивање и т.н. Сепак, националните судови на земјите членки преставуваат основен бастион на заштита на комунитарните права на работниците во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа до комунитарна основа.

4. Европски институци (тела) за спроведување на зашита на здравјето и безбедноста на работа

Во рамките на Европската Унија постојат тела кои имаат советодавна, но и надзорна и контролна улога[64]. Советодавна улога имаат Комисијата за здравје и безбедноста во рударството и другите гранки на преработувачката индустрија и Советодавниот комитет за заштита на здравјето и безбедноста на работа. Постои и Европска агенција за здравје и безбедност на работа, како и Висок комитет за инспекција на трудот (повеќе од 20-на година). Европската агенција, а посебно инспекторатот се грижат за ефикасна примена на директивите, како и остваруивање на соработка во областа на заштитата на здравјето и безбедноста на работа меѓу земјите членки, а со цел подобрување во областа на работаната средина.

Вклучувањето на инспекцијата на трудот од државите кандидати во работата на Високиот комитет е битно за хармонизација на националните законодавства во делот на заштитата и безбедноста на работа како и на самото функционирање на националниот надзор во областа на трудот,[64] а со тоа се придонесува кон побрзо вклучување во полноправно членство на овие земји.

Секако една од најзначајните институции која има надлежност околу заштитата на здравјето и безбедноста на работа на супранационално ниво е Европската Агенција за здравје и безбедност на работа[64]. Иако основана релативно доцна, кон крајот на октомври 1995 година во Билбао (Шпанија), каде и денес се наоѓа седиштето, оваа Агенција има значајна улога во заштитата на здравјето

63
63
63
63

и безбедноста при работа што се огледа од нејзините надлежности и функции. Така Европската Агенција се грижи за:

- собирање и анализа на сите информации околу здравјето и безбедноста при работа кај земјите членки и понатамошна дистрибуција на овие информации;
- собирање на научни анализи околу заштитата при работа;
- промовира и подржува размена на информации за помеѓу земјите членки за заштитата при работа;
- организира конференции, семинари и други научни расправи за проблемите околу заштитата и безбедноста при работа;
- ги снабдува со информации органите на Унијата и земјите членки преку кои се гради политиката за заштита на здравјето и безбедноста при работа;
- формира мрежа на информации помеѓу земјите членки и ги координира активностите меѓу нив и меѓународните тела;
- собира и ги става на располагање податоците од трети земји и меѓународни организации како што се Меѓународната организација на трудот, Светстската здравствена организација (СЗО), Меѓународната организација за миграција (ИМО), Пан Американската здравствствена организација (ПАХО) и др.;
- спроведува технички, економски и научни мерки во вид на помош за сродните и малите компании за заштита при работа и промоција на добрата пракса;
- развива акциони планови за подршка и развој на заштитата на здравјето и безбедноста при работа; и т.н.

Сите овие надлежности на Агенцијата се во насока на нејзината основна цел која е развој и подобрување во областа на работната средина[64]. Агенцијата работи координирано со останатите органи на Унијата со што се зголемува нејзината ефикасност и значење. Особено е битно што Агенцијата работи на создавање на мрежа помеѓу социјалните партнери во земја членка и националното законодавство со супнационалниот систем на заштита при работа. Од друга страна сите земји членки имаат обврска да доставуваат информации за здравјето и безбедноста при работа и тоа како во однос на легислативата, така и податоци за практичните аспекти на примена и проблемите околу неа.

Во рамките на активностите што ги презема Европската агенција на полето на промоцијата и развојот на заштитата на здравјето и безбедноста при работа одреден дел зазема и активноста за заштита на посебните категории вработени и тоа постарите вработени, работниците мигранти, лицата со хендикеп, жените, и младите работници. Интересно е што кај заштитата на жените Агенцијата се задржува на заштитата на женското здравје генерално, а не само за време на

63

63

[63] B. Lubarda, op.cit., str. 118.

[63] A. Ravnić, op.cit., str.683; The Relationship Between European Community Law and National Law:

бременост и мајчинство што беше интенција на Директивата 92/85 ЕЕЗ. Агенцијата во однос на посебните категории на вработени ги презема сите чекори и активности како и кај заштитата на здравјето и безбедноста генерално. Кај овие категории вработени Агенцијата прави и дополнителни анализи и собира информации со оглед на ранливоста на овие групи, а со цел да може што поефикасно да се заштитат. Особено позитивно е што Агенцијата ги собира, обработува и дистрибуира најзначајните прашања и проблеми кои се јавуваат кај овие категории вработени при заштитата на работа и истите се достапни за сите преку системот и мрежите на информирање. Во таа насока се спроведуваат и информации и идеи за создавање на добра пракса и подобрување на националните законодавни системи кај земјите членки. Исто така дел од програмите на агенцијата се фокусирани токму на овие категории вработени[64].

Покрај Европската Агенција која сметаме има централна и особено битна улога во рамките на заштитата на здравјето и безбедноста при работа постојат и други органи и тела. Меѓу нив ккао што напоменавме и на почетокот спаѓа и Консултативниот комитет за безбедност, хигиена и заштита на здравје на работното место основан уште во 1974 година од странана на Европската комисија каде пред се се разменуваат мислења и искуста и се кординираат ставовите на земјите челнки. Ова преставува трипартитно тело кое брои 6 члена по двајца од сите социјални партнери. Исто така и во рамите на Економско-социјалниот комитет (основан 1957 година) постои Секција за заштита на работната и животната средина, јавно здравје и здруженија на потрошувачи. Оваа секција по потреба може да организира студиско-научни групи кој може да анализираат одредено прашање, или проблем.

Посебена автономна институција која работи за потребите на Европската Унија преставува Европската фондација за унапредување на животните и работните услови со седиште во Даблин (Ирска). Оваа фондација врши истражувачка и информативна работа која се темели на научни методи со цел изготвување на планови и мерки за подобрување и унапредување на социјалните и други прашања во врска со работата и заштитата при работа. На крајот би истакнале дека во рамките на Унијата постои и европска недела за безбедност и заштита на здравјето при работа.

Покрај предходно наведените институции и тела кој се дел од механизмот на контрола и надзор на спорведувањето на актите од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа би ја споменале повторно улогата на Судот на правдата на Европската Унија. Иако тој постапува по иницијатива на поединци или преку колективни иницијативи, како и по иницијативи на земјите-членки, со своето прецедентно право недвосмислено ја гарантира почитувањето

The Cases, Cambridge, 1994, str. 3.

[64] ~~Б. Лубарда, op.cit., str. 119~~.

[64] A. Ravnić, op.cit., str.684.

[64] ibidem, str. 685.

на законите во примената на договорите и секундарното право, како и преку нивното толкување (член 19 т. 1 на Договорот на ЕУ). Тоа особено се остварува преку специјализираните судови кои се дел од самата структура на Судот.

Судот на правдата во прв ред ја има функцијата на надзор на примената на правото на ЕУ во државите-членки. Тоа го врши посредно преку одлучување по тужби во конкретни спорови. Односно, судот нема улога преку свои органи, тела или преставници непосредно да врши надзор, туку тоа го прави на барање на Комисијата. Ако Комисијата смета дека одредена земја-членка пропуштила да исполни обврска од некој договор или секундарен извор таа дава мислење. Доколку земјата-членка не постапи по мислењето на Комисијата во одреден рок, Комисијата спорното прашањее може да го даде на одлучување и решавање пред Судот на правдата[64].

Делувањето на Судот воопшто како и во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на работниците треба да се гледа од една динамична страна што значи за да се разберее функционирањето на судот треба да се знае дека тој делува на начин што сака да го испита целокупниот контекст во која се наоѓа одредена одредба или кога дава толкување. Тоа е далеку од буквалистички приод, туку повеќе е теолошки, и токму затоа во минатото Судот беше мета на напади и квалификации[64]. Но и покрај тоа неговата голема улога во однос на надзорот и споведувањето на актите на Унијата се повеќе се потенцира, особено по Ница.

5. Еколошки аспекти на заштитата при работа во Европската Унија

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа покрај нормативните аспекти на значење има и поширока општествена улога и функција, а со тоа и поинакво значење. Отука повеќе не се поставува прашањето, а особено во Европската Унија, дали постои поврзаност на заштитата при работа со заштитата на еколошката работна средина и средината воопшто, туку колкава е взаемната поврзаност и влијание. Секако, одговорот би бил потврден со констатацијата дека условеноста и поврзаноста е огромна. Тоа, како на нормативен така и на технички план, а особено на функционално-оперативно поле каде заштитата при работа е дел од создавањето на еколошка работна средина, а со тоа и здрава животна средина. Создавањето на удобна работна средина и опкружување како дел од заштитата на здравјето и безбедноста при работа преставува основна цел на комунитарното трудово право[65]. Дотолку повеќе што заштитата на

[64] За телата и институциите во унијата повеќе кај: A. Ravnić, op.cit., str. 666-667; J. Fairhurst, op.cit., str. 84-124;

[64] B. Lubarda, op.cit., str. 248.

[64] Агенцијата има својство на правно лице, а нејзини органи се Управен одбор-составен од 78

здравјето не може да се замисли во еколошка не здрава, односно загадена работна и животна средина. Отука оправдува и новата девиза во рамките на Унијата која гласи „Социјална Европа - Еколошка Европа".

Можеме да кажеме дека заштитата на здравјето и безбедноста при работа има две димензии на еколошка појавност. И тоа како за конкретниот работник на кога се однесува и го засега, така и за целата животна средина каде се спроведуваат одредени мерки, што значи и за сите граѓани. Ова пред се кога станува збор за општата заштита. Заштитата на посебните категории вработени во себе исто така вклучува и еколошки аспекти, односно еколошка димензија. Преку заштита на посебните категории работници директно, а во поголем дел и индиректно, се влијае на создавање и зачувување на здравјето на работниците во здрава животна и работна средина.

Во Европската Унија поврзаноста помеѓу животната и работната средина е одамна препознаена и акцептирана свера на делување. Така можеме да кажеме дека уште во седумдесетите години на минатиот век се создаде Еурофондот[65] за подобрување на животните и работните услови. Ова е трипартитно тело чија главна цел е да придонесе за планирање и воспоставување на подобри услови за живот и работа во насока за зголемување и проширување на знаењата со кои би се постигнала таа цел[65]. Всушност, Фондот преставува алка на поврзување помеѓу актуелните политики кои се спроведуваат на Заедниците од една страна, и давање пред се на научни и технички информации на институциите на Заедниците од друга страна.

Подобрувањето на животните услови генерално преку подобрувањето на работните услови Еурофондот го концепира во неколку точки на делување меѓу кои и со целосно мобилизирање на сите чинители кои можат да дадат придонес како што се универзитетите, државните органи, деловните субјекти и социјалните институции од секаков вид. Еурофондот за остварување на својата цел особено делува на повеќе полиња. Така, во делот на работните односи се работи на подобрување на работните услови преку организација на процесот на работата, работното време, флексибилноста, како и промената на работните услови[65]. Во делот на животните услови Фондот особено се грижи за сите чинители кои влијаат на условите за живот на граѓаните на Европа земајќи го во предвид балансот помеѓу работата и семејниот живот, понатаму за спроведување на јавните здравствени услуги, како и создавање на систем на интегративно вработување[65]. Овие два аспекта на делување на Фондот всушност добиваат реална компонента со вклучувањето на агендата на делување која се однесува на индустриските односи. Тоа подразбира делување во сверата на корпоративните деловни субјекти во општеството преку нивна промена и преструктуирање, а се со цел за што по-

члена во трипартитен состав, Биро-составено од 11 члена и Директор. За ова повеќе може да се најде на:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11110_en.htm; или пак на: http://osha.europa.eu/en

добра нивна интеграција во системот на рамнотежа помеѓу здравата работана средина и здравата животна средина. На тој начин се сака да се направи еден вид на „европеизација„ на индустриските односи.

Од сето ова можеме да заклучиме дека Еурофондот има значајна улога во системот на поврзување на здравата работна и животна средина. Всушност тоа значи подобрување на работните услови како дел од животните услови. Опфаќајки ги трите сегмента, работниот однос (заштитата при работа), животните услови и индустриските односи (субјекти), всушност се заокружува кругот на делување и се опфаќаат сите аспекти на целината која значи поврзаност и взаемност помеѓу екологијата и заштитата на здравјето и безбедноста на работниците (граѓаните). Дотолку повеќе што Фондот тесно соработува и со Европската агенција за здравје и безбедност на работа токму во насока на остварување на целта: „здрава животна средина преку здрава работна средина".

Во цел за подобрување на работната средина Унијата воспостави и систем на статистички податоци кои се однесуваат на јавното здравје и на здравјето и безбедноста на работното место. Станува збор за поврзаност и меѓусебна условеност на условите на работното место и јавното здравје. Со тоа и преку емпириски податоци се докажува директната зависност на здравата работна средина со јавното здравје на нацијата, или ако говориме поинаку, колку лошите и не еколошки работни услови влијаат на јавното здравје. Овде секако, а како што и предходно потенцираме, главен фактор за крајниот резултат има степенот на заштита на здравјето и безбедноста при работа за сите вработени, а особено за посебните категории на работници.

Значењето кое што Унијата го дава на подобрување на еколошката средина преку подобрување на работната средина се огледа и во донесената „стратегија на Унијата за здравје и безбедност при работа"[65]. Во неа се предвидува креирање на национални политики кои ќе бидат во насока на подобрување на јавното здравје преку нови правни рамки, како и промоција на поздрава и побезбедна работна средина во рамките на животната средина воопшто. Во ова посебна улога треба да имаат компаниите. Значи, се промовира поинаков концепт од досега познатиот каде државите членки дел од одговорноста и теретот за здравата и безбедна средина ќе треба да го пренесат на деловните субјекти, но и кај работниците преку т.н. работничка партиципација во смисла на спроведување и контрола на заштитата при работа. Сето ова има за крајна цел да се промовира девизата дека доброто здравје на работа помага во промовирање на јавното здравје и животот (животните услови) во целина, како и продуктивност и конкурентност на компанијата. Отука ако се земат во предвид и трошоците за социјалните давања заради проблемите со здравјето предизвикани на

[64] R. Blanpain, Ch. Engels, op.cit., str. 52; Б. Лубарда, op.cit., str. 248.

[64] Повеќе на: http://osha.europa.eu/en/campaigns

64

64

работното место, се добива вистинска слика за значењето кое го има еколошкиот аспект на заштитата при работа за компаниите, работниците и целокупното општество. Исто така можеме да кажеме дека еколошката работна срдина во себе го инкорпорира елементот на превенција и обратно.

6. Одговорност на работодавачот во однос на заштита и безбедност при работа

Во рамките на општата заштита при работа работодавачите не се единствените лица задолжени за заштитата на безбедноста и здравјето при работа[65]. Таа обврска ја имаат и оние кои се задложени за дизајнот и производството на машините и алатите. Од друга страна некои одговорности се пренесени и на синдикатите, и на крај, но не најмалку значајно, работниците немаат само право на здрави и безбедни работни услови, туку и должност да се придржуваат до заштитната регулатива и да соработуваат при нејзиното имплментирање[65]. Сепак, работодавачите ја имаат најголемата обврска за обезбедување на безбедна и здрава работна околина[65]. Таа обврска најчесто е предвидена со законските норми, или пак се супституира преку договорите за вработување, како и другите акти кои би можеле да ја опфатат оваа проблематика. Тоа би можеле да бидат колективните договори каде социјалните партнери се договараат за обврските на работодавачот (што значи дека немаме само волја на работодавачот), или пак актите кои ги носи самиот работодавач (на пр. правилник за заштита и безбедност при работа) и др. Обемот на обврските кои треба да ги преземе работодавачот во врска со заштитата и безбедноста при работа се разликуваат во различните земји на Унијата, но сепак се издвојуваат неколку сеприсутни и карактеристични обврски. Така, работодавачот особено е одговорен за: безбедноста на опремата и машините на работа; за соодветна безбеднст на работното место, за обезбедување на заштита на опасните делови од работните простории или машини, за предвидување на индивидуална и колективна безбедност на работниците и здрава животна средина; соодветна организација на процесот на работа, за медицински испитувања и контроли на работниците и т.н. Исто така тие најчесто се задложени за изготвување и на планови за заштита, за спроведување на обуки, информирање за опасностите при работа на работниците и др. Ситуацијата се менува во зависност од тоа дали станува збор за голема компанија, или пак позиција на мала фирма, како и дали е коорпорација, самовработување и сл. Најчесто само во најмалите фирми имаме вистинска директна одговорност на работодавачот во однос на заштита на здравјето и безбедноста

[65] Б. Лубарда, op.cit., str. 242.

при работа. Во останатите случаи најчесто станува збор за алокација на одговорноста на менаџерскиот кадар или пак на лица задолжени за заштита и безбедност при работата[65]. Но, дали истиот принцип, односно принципи важат и во случајот при заштитата на посебните категории вработени?

Нормативната рамка кај земјите во Унијата работодавачот го става како централен актер во однос на обврската за заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени, или за т.н. посебна заштита. Всушност, уште со самата рамковна Директива (89/391/ЕЕЗ) работодавачите се активно легитимирани да преземат низа чекори и обврски во однос на заштитата на работниците. Улогата на работодавачот е бивалентна, која се огледа со преземање на превентивни мерки и заштитни мерки. Денес особено се става акцентот на превентивните мерки. Така во членот 6 на Директивата се набројани сите принципи на кои се темели превенцијата[66]. Што се однесува до посебните категории на работници, работодавачот може да одстапува при изготвувањето на програмата за заштита од општите принципи. За овие работници можно е да се дава предност на поединечните системи на заштита, како и на изготвување на посебни програми за заштита само на овие категории работници, програми кои ќе се разликуваат од другите акти (правилници одлуки и друго). Што е суштината на која се темели одговорноста на работодавецот за посебните категории работници?

Таа е спротивна на правата кои ги имаат овие работници. Од технички аспект на заштитата, работодавецот не смее во никој случај да ги изложува овие категории работници на зголемен или дополнителен ризик од каков било извор (хемиски, физички, биолошки). Од друга страна пак во нормативната трудова рамка овие работници треба да уживаат зголем обем на права, или ако сакате зголемена заштита во однос на примената на правата и обврските од самиот работен однос. Дотолку повеќе што овие категории работници заради некои нивни индивидуални физички или психички својства преставуваат особено ранлива група на работници. Таков е случајот со младите работници, каде работодавецот има низа одговорности како во техничка, така и во трудово правна смисла при обезбедувањето на заштитата на здравјето. Исто е и кај бремените жени, инвалидите и постарите работници.

Да се потсетиме дека денес во Европската Унија заради повреда при работа или болест имаме 167000 смртни случаи[66]. Покрај тоа несреќите на работа кои предизвикуваат отсуство од работа повеќе од три дена се искачи на 7 милиони годишно[66]. Сето ова укажува на алармантна ситуација која и покрај големите напори на Унијата се уште е област која предизвикува проблеми. Последиците се во однос на вработените, но и на економијата воопшто. Секако

овде мислиме пред се на системот на социјална заштита и осигурување, како и огромните суми кои се исплаќаат за обештетувања. Од друга страна за спречување и превенција на ваквата состојба една од клучните улоги треба да ја има и одигра всушност работодавачот (покрај работниците, државата и синдикатите). Во таа смисла е концепирана и стратегијата за заштита и безбедност на здравјето во ЕУ 2009-2012 во која се планира намалување на несреќите и повредите при работа до 25% заклучно со 2012 година во ЕУ-27, а за што и предходно говоревме.

За да се постигне таа цел улогата на работодавачите е насочена како за определување на одговорностите на комунитарно нормативно ниво, така и при креирењето на нормативните рамки на земјите членки. Така, земјите членки во националните законодавства точно ја определуваат улогата и одговорностите на работодавачот при остварувањето на заштитата и безбедноста при работа на сите вработени и на посебните категории работници. Така е во Ирска, Англија, Белгија, Грција, Германија, Холандија, Словенија и др.

Заради специфичноста и сложеноста на прашањето, како и многубројните предизвици со кои се среќаваат земјите од Унијата при обезбедувањето и заштитата на работниците, а особено на посебните категории вработени, се повеќе се развива концептот за супсидијарна одоворност помеѓу работодавачот и работниците, односно синдикатите. Синдикатите имаат се позначајна улога при спроведувањето на програмите за заштита на работниците, но и самата заштита при работното место. Се повеќе оваа тема станува дел од социјалниот дијалог и колективните преговори со што и самиот принцип на одговорност на работодавецот добива поинаква димензија. Секако, се уште, а сметаме дека и во иднина одговорноста на работодавецот ќе биде клучна при превенирањето и заштитата на безбедноста и здравјето на работниците со оглед на неговата доминатна законски субординирана улога во прецесот на трудот и самиот работен однос.

Во последните години се забележува одредени актавности во однос на заштитата и безбедноста на здравјето при работа од страна на Унијата на работодавачи (UNICE), која што има посебна служба за која се занимава со заштита на здравје и безбедност при работа. оснивна цел е намалување на трошоците за заштита и безбендост при работа, а со тоа и севкупните трошоци на трудот. Токму затоа и работодавачите се особено заинтересирани за имплементација на превентивните мерки и едукацијата на работниците.

На крајот треба да повториме и подвлечеме дека голем број од обврските и огдоворностите на работодавачот, а со тоа и неговата улога при заштитата на здравјето и безбедноста при работа се определни со рамковната Директива 89/391. Со самото имплементирање (транспонирање) на овој акт во национал-

ното законодавство во голем дел се оформува системот и структурата на оговорноста на работодавачите[66].

7. Улогата на социјалните партнери во заштитата при работа

Веќе предходно напоменавме дека одговорноста на работодавачот при заштитата на здравјето и безбедноста на работа можеби е најзначајна и најголема, но сепак не е единствена. Одговорност секако имаат и оние кои ги произведуваат и проектираат машините кои се користат при работа[66]. Одговорни се и синдикатите, самите работници, а и државата. Покрај создавањето на нормативната рамка, надзорот и санкционирање на заштитата при работа, државата има особено голема улога во остварувањето на заштитата за посебните категории вработени.

Синдикалните организации денес се повеќе стануваат значаен субјект при превенцијата и заштитата на здравјето и безбедноста при работа[66]. Тоа се должи на постоечката тенденција во рамките на Унијата која се однесува на создавање на поактивна улога на социјалните партнери во рамките на создавањето и обезбедувањето на безбедни и здрави услови при работа. Во таа смисла синдикатите добиваат се поголема улога, можеби и повеќе во однос на самите работници и државата. Актуелниот концепт кој што последниве години се промовира како на комунитарно, така и на национално ниво тежнее во насока за давање проактивна улога на синдикалните централи и пренесување на дел од одговорноста за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Тоа најдобро се овозможува преку развивање на социјалниот дијалог и колективните преговори. Така можеме да кажеме дека општо прифатена парадигма во Европската Унија е дека тежиштето треба да се помести од работодавачот и кон останатите социјални партнери, секако во однос на заштита при работа. Ова особено е изразено во однос на посебните категории вработени, каде синдикатите (како на пр. ЕТУЦ[66]) особено се грижат за нивна посебна заштита при работа. Односот помеѓу работодавачите и синдикатите денес се гледа како партнерски однос и однос на взаемно надолнување, а се со цел подобра заштита на здравејто и безбедноста при работа. Токму партнерскиот однос и взаемната соработка меѓу социјалните парнери најизразена е кај посебната заштита при работа за одредени категории вработени.

Сепак, сметаме дека иако имаме поместување од основниот концепт на одговорност за заштита и безбедност при работа во рамките на ЕУ, на долг рок не треба да се очекува давање на поголемо значење на синдикатите во однос на одговорноста при остварување на здрава и безбедна работна средина. Тоа не е

интенција и базична поставка на самите економско-пазарни механизми. Уште повеќе што и актуелната економска криза покажа дака во такви услови правата на работниците се намалуваат, а синдикатите се немоќни нешто повеќе да сторат за да го сопрат тој тренд. Од друга страна пак оваа улога и зголемување на значењето на синдикатите е повеќе декларативна и парадна, бидејќи по дефиниција тоа не е улогата на синдикатите, а работодавачите го имаат главниот збор при имплементацијата на механизмите за заштита при работа. Секако, на нивна страна е можноста за организирање на работниците преку мирните методи (преговори, арбитражи, и сл.), или пак преку колективната акција (штрајк) да преземат мерки за заштита и остварување на правото на здрава и безбедна работна средина. Сметаме дека и во иднина синдикатите организирани како на национално, така и на европско ниво треба што повеќе да посветуваат внимание на посебните категории работници кои според емпириските сознанија се повеќе ранливи и многу повеќе изложени на лоши работни услови од останатите работници[66].

Одговорноста на работниците како концепт не е скорешен. Тие не се само заштитени, туку и задолжени да придонесуваат кон остварувањето на безбедноста и здравјето на работа. Но, сметаме дека треба особено да се внимава при делегирање и поделбата на надлежностите од работодавачите на синдикатите и работниците каде не смее да се направи грешен стратешки маневар со што ќе се намали одговорноста на самите работодавачи во однос на лошите работни услови и безбедноста при работа. Ова би значело типична злоупотреба на правата и „миење на рацете" од страна на работодавачите. Овој процес сметаме дека ќе биде забрзан од актуелната економската криза во светот каде работодавачите се обидуваат да ги намалат своите трошоци на секој можен начин, а најбезболно за нив е преку работниците (отпуштање или намалување на правата).

8. Европската парадигма за заштита при работа

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа преставува особено значајно прашање во Европската Унија. Разгледувањето на прашањето во целата негова комплексност од страна на Советот и Комисијата само ја потврдува определеноста на Унијата преку Директивите (но и други акти) решително да ги постави високите стандарди на ова поле. Со имплементирање на директивите за заштита и безбедноста на здравјето за работниците во земјите членки конкретно се остваруваат правата од заштита и безбедност при работа.

Покрај ова во последно време особено се развива и прифаќа гледиштето за заштитата на здравјето и безбедноста на работа низ призма на достоинството на работа. Достоинствотото на работа ја опфаќа заштитата на самата личност во нејзината духовна, етичка и морална појава, а не само заштитата на физикусот. Тоа најдобро се воочува во развивање на свест, но и норма за заштита на „убавината на човековата личност"[66]. Тоа е директно поврзано со заштитата од вознемирување или уценување на работа, како и заштита на правото на приватност на работното место[66]. Европскиот суд на правдата е особено активен на овие полиња, посебно за заштита на приватноста. Овие нови тенденции покрај нивната актуелност во Европската унија, паралелно се развиваат и на меѓународен план, во МОТ, ООН, како и Советот на Европа. Сето тоа преставува дел од прифатената содржина на acquis communautaire.

На крајот може да се каже дека заштитата на здравјето и безбедноста на работа како основен постулат и извор на самата појава на трудовото законодавство во Европа со времето еволуира во т.н. трета генерација човекови права. Заштитата и безбедноста при работа денес е повеќе слојна и се однесува како на различните професии, како на сите вработени, така и на посебните категории работници. Во ЕУ и Советот на Европа развивајќи ја заштитата на здравјето и безбедноста на работа се негува и основната нејзина вредност, а тоа е заштитата на самиот човек како вработен, неговиот живот, здравје и достоинство. Притоа се штити човекот-вработен, работникот-граѓанин како личност во физичка и духовна смисла. Бидејќи само на две места вистински може да се изгуби значењето на зборот човек, а тоа е пред органите на државата и на работното место.

Глава IV

Начелото на не-дискриминација на лицата со инвалидитет (disability discrimination acts)

1. Потреба за заштита од дискриминација на лицата со инвалидитет

Прашањето за забрана на дискриминацијата ги засега сите граѓани во едно општество без разлика дали се жртви на дискриминација, дискриминатори, или ниту едното, ниту другото, туку едноставно развиваат светс за еднаквост, толеранција и взаемно почитување и уважување. Дискриминацијата може да се јави по разни основи како што се пол, религија, возраст, општествен сатус, националност и т.н. Дискриминацијата може да се јави и по основ на инвалидност, односно телесен, или интелектуален недостатот, или попреченост. Овој вид на дискриминација доколку се јави е прилично опасен, предизвикува силни и далкусежни општествени последици.

Прашањето на дискриминацијата можеме да го разгледуваме низ два основни аспекта. Првиот вид е оној кој се јавува во секојдневниот живот и секаде, значи во институциите, во односите меѓу луѓето, на улица. Вториот вид на дискриминација е оној кој што може да се појави во работниот однос и процесот на трудот. И двата вида на дискриминација се опасни, но сметаме дека дискриминацијата во работниот однос е многу чуствително и болно прашање кое остава подлабоки негативни последици, отколку поширокаа општествена дискриминација. Повеќе последици ќе има за индивидуата, но и општеството доколку едно лице не заснова работен однос заради дискриминација, отколку тоа лице да му се забрани да влезе во кафе бар заради некој основ на дискриминација. Многу веројатно е дека лицето во следниот кафе бар ќе влезе и ќе потроши дел од своите пари. Доколку пак на одредено лице не му се дозволи да заснова работен однос или се дискриминира во работниот однос (пр. добива помала плата), тогаш на тоа лице му се загрозува економскиот опстанок, а со тоа и егзистенцијата и битисувањето воопшто. Со оглед на пазарот на трудот, посебно во регионот на Југоисточна Европа, но и пошироко, може да се очекува дека тешко ќе се најде друга работа која ќе му одговара на дискриминираното лице.

Сето ова доколку се проектира на полето на лицата со инвалидитет, нега-

тивниот ефект се мултиплицира и тоа повеќекратно. Имено лицата со инвалидност за жал најчесто се на маргините на општеството. Тоа се должи на неколку причини. Пред се затоа што општествата, но и пошироката меѓународна заедница не ги детектира и решава проблемите на овие лица. Затоа тие многу често трпат дискриминација по многу основи. Од друга страна пак и лицата со инвалидност имаат проблем да се изборат за своите права и не ретко запаѓаат во апатичност и чекаат државата да биде таа што прва ќе реагира и ќе стори нешто повеќе за да ги заштити. Тоа особено се изразува во делот на трудот каде лицата со инвалидитет се чини не се доволно активни, но и не ги сваќаат последиците од овој вид на дискриминација.

Со решавањето на вработувањето и забраната за дискриминација на инвалидите во текот на работниот однос се решава крупно и чуствително општествено прашање. Забраната за дискриминација во рамките на трудот и работниот однос значи поголема вклученост на лицето со инвалидитет во заедницата, а од друга страна тоа значи и чуство на припадност и рамноправност за самиот инвалид. Исто така екномската стабилност преставува основа за вклучување и интегрирање на лицата со инвалидитет. Само ако го земеме во предвид фактот дека дури 20% од најсиромашното светско население се со инвалидитет, од кои 85% од лицата со инвалидност се сиромашни; 98% од децата со инвалидност не одат во училиште; 30% од децата што живеат на улица имаат некаков инвалидитет; бројот на описменети возрасни лица со инвалидност е помал од 3%; секоја година повеќе од 20 милиони жени стануваат лица со инвалидност како резултат на компликации за време на бременоста и породувањето[67], тогаш повеќе од јасно е во каква состојба се наоѓаат денес овие лица на глобално ниво. Дотолку повеќе што состојбата е веќе алармантна и упорно не се наоѓаат начини и мехенизми за вистинска заштита и интеграција на овие лица. Сметаме дека клучот е во трудот и нивното вклучување во работниот однос.

Самата забрана за дискриминација се потпира на принципот на еднаквост и рамноправност помеѓу сите луѓе. Оваа парадигма за еднаквост меѓу луѓето длабоко лежи на принципите на хуманост, моралност и етичност без кои и самиот концепт нема смисла. Токму овие принципи се манифестираат во работниот однос, во кој може да бидат позитивно или негативно афирмирани. Трудот може да го ослободи човека, или да го пороби. Духовната содржина која ја има трудот и работниот однос во некои случаи повеќе, а во некои помалку се манифестира. Токму кај лицата со инвалидност ова е повеќе изразено. Препознавањето на потребите на инвалидите во голем дел се детерминирани во трудот и се остваруваат преку работниот однос. Доколку се случи дискриминација на ова поле тогаш тоа може да биде погубно за овие граѓани.

Заради посочените причини, како и заради бројката на повеќе од 650 милиони лица во светот[67] кои што живеат со инвалидноста во последниве децении се пристапи кон изградба на нормативна анти-дискриминациона рамка за овие лица. Процесот се одвива на меѓународен план и паралелно на национален план. Сепак, некои земји во светот заостануваат во анти-дискриминационото законодавство (пред се во Азија и Африка), па имаме разноличност по ова прашање[67].

Дискриминацијата потекнува од латинските зборови discriminatio, discriminare, и значи одвојување односно правење разлика. Денес кога се зборува за дискриминацијата се мисли пред се на недозволено подвојување или разликување, или пак на нефер, неоправдано, неразумно и арбитрерно разликување. Разликување и поделба која не може да се оправда според широко прифатени вредности и процедури[67].

Од аспект на работни односи забраната за дискриминацијата на лицата со инвалидност се однесува на вработувањето и во рамките на работниот однос. И двата аспекта се темелат на поставката на обезбедување и создавање на соодветни прифатливи услови за вработување и во текот на работниот однос.

2. Меѓународна рамка

Прашањето на инвалидитетот е препознаено и веќе нормативно третирано во Обединетите нации, Советот на Европа и Европската Унија за што и предходно говоревме. Како што можеше да се види дискриминацијата многу често се поврзува и согледува од аспект на работните односи и еднаквите можности на овие лица во трудот. Покрај инструментите за кои говоревме кои се типично трудово-правни во оваа прилика ќе се осврнеме на уште еден инструмент кој се однесува на лицата со инвалидност, а прашањето на дискриминацијата го уредува во пошироки рамки од досегашните кои се однесуваа на работниот однос. Станува збор за Меѓународната конвенција за заштита и унапредување на правата на лицата со инвалидност донесена 2006 година од страна на ООН[67].

Оваа Конвенција се однесува на сите лица со инвалидност и се фокусира на права кои би значеле поголема севкупна интеграција на овие лица како што се образование, слободно движење, независен живот во заедницата, вработување, пристап до информации, добивање на соодветна здравствена грижа, учество во политика, културни и спортски манифестации, самостојно донесување на одлуки и др. Конвенцијата како посебни групи во рамките на лицата со инвалидитет ги издвојува жените и децата со инвалидност. По сите основи се забранува дискриминацијата, односно не еднаквото постапување во сите свери на

уредување на Конвенцијата, па соодветно на тоа и во трудот. Но, зошто беше потребно донесување на оваа Конвенција? Во основа на лицата со инвалидност во практика се уште им се оспоруваат нивните основни права и фундаментални слободи, и инвалидитетот од повеќето луѓе се зема „здраво за готово". Примарно лицата со инвалидност се уште се гледаат како „објекти" за згрижување или за медицински третман, отколку како носители на права. Затоа Конвенцијата нагласува дека лицата со инвалидност уживаат исти човекови права како и секој друг и дека лицата со инвалидност се способни да ги водат своите животи како полноправни граѓани кои можат да дадет значителен придонес во општеството, ако им се дадат истите можности како и на другите[67]. Овие вредности се пренесоа и во делот за вработување нормиран во членот 27 на Конвенцијата.

Преку овој член се има за цел да се отвори патот за вработување на лицата со инвалидност, пат кој што значи работа врз основа на еднаква основа со другите (став1). Работата треба да биде достапна за лицата со инвалидност, а вработувањето треба да се промовира пред се од страна на јавниот сектор кај државите членки (став 1). Со последново јасно се става до знаење дека државата треба да биде таа која ќе ја има иницијалната улога при вработувањето на лицата со инвалидитет. Тоа треба да се стори преку директни вработувања во јавниот сектор и преку законска рамка која ќе стимулира вработувања во приватниот сектор.

Инаку работодавачите често имаат отпор кон вработувањето на лица со инвалидитет или a priori ги отфрлаат нивните пријави во постапката за вработување, мислејќи дека тие нема да бидат способни да ги остварат своите работни задачи и/или дека ќе биде прескапо да ги вработат. Станува збор за стравот и стереотипите при што многу повеќе внимание се посветува на хендикепот отколку на способностите на инвалидите. Од друга страна голем број на емпириски податоци велат дека лицата со инвалидност имаат повисок степен на работни перформанси и издржливост, како и поголема редовност отколку нивните колеги без инвалидитет. Но и повеќе, чинењето на прилагодувањето на кон работниците со инвалидност е често минимално, а многу често дури воопшто не потребно дополнително прилагодување.

Сето ова е земено во предвид при донесувањето на Конвенцијата па не не изненадуваат одредбите во членот 27 кои ги предвидуваат мерките за вработување и интеграција преку трудот кои треба да ги презеде државата. Се забранува секаков вид на дискриминација во сите форми на вработување и работен однос, како и во однос на безбедни и здрави услови при работа за инвалидите (член 27, став 1, точка 1)[67]. Исто така се забранува и нееднакво наградување за исто работно време за еднакво вредна работа. Се гарантираат и колективните

права, а од државите членки се бара промовирање и унапредување на вработувањето и кариерата на лицата со посебни потреби. Значајно поле каде не само што се забранува дискриминација, туку и се предвидуваат стимулативни мерки е сферата на оразованието, професионалното насочување, стручни обуки, како и професионалната рехабилитација. Потребно е меѓу другото земјите членки да предвидат соодветни политики и мерки кои ќе го потикнат вработувањето на овие лица (точка 8). Конвенцијата предвидува и обезбедување на разумно прилагодување на лицата со посебни потреби (точка 9).

Сите овие мерки треба да се преземат со една единствена цел, а тоа е зголемување на вработувањето на инвалидите и нивна заштита од дискриминација во работниот однос. Во прилог за вработувањето на лицата со посебни потреби говорат и голем број на истражувања кои покажаа дека придобивките што ги имаат оние кои што вработуваат лица со инвалидност се зголемуваат меѓу кои најрепрезентативно е унапредувањето на работната средина и зголемувањето на расположението на муштериите (потрошувачите).

Значајно место во целиот систем на Конвенцијата во однос на промоцијата на вработувањето на инвалидите е воведувањето можности за самовработување, претприемништво и започнување на сопствен бизнис, како важни елементи за осамостојувањето на лицата со инвалидност (точка 6)[67].

Покрај оваа не-дискриминациона нормативна активност во рамките на Обединетите Нации[67] среќаваме уште неколку акта на регионално ниво во рамките на Советот на Европа и Европската Унија.

Во рамките на СОЕ донесени се неколку акти кои имаат за цел широка општествена интеграција на лицата со инвалидитет, нивна заштита, забрана за дискриминација и афирмативни мерки за нејзино спорведување. Такви се Резолуцијата АП(95) 3 за повелба за стручна процена на лицата со инвалидност; Резолуцијата РесАП (2001) 3 кон целосно граѓанство на лицата со инвалидност преку интегративни нови технологии; Препорака 1592 (2003) 1 кон целосно општествено вклучување на лицата со инвалидност; Препорака бр. П (92) 6 за кохерентна политика за лицата со инвалидитет, како и др[67].

Во Резулицијата бр. 3 од 2001 година не се предвидени не-дискриминациони одредби, туку среќаваме одредби кои предвидуваат стимулативни мерки и провираат активни политики за вработувањето на инвалидите и задржување на вработувањето преку нови технологии. Новите технологии треба да се однесуваат во насока на приспособување на работното место, пристап кон обука, флесибилни работни односи како што е на пример работа дома, соодветна опрема и пристапни инфраструктури. Тоа се мерки во насока на создавање на соодветни услови за вработување и работа. Овој акт има за цел да го зголеми вработува-

њето на инвалидите кои се на врвот на листата на невработени во Европа преку новите технологии кои повеќе се потпираат на информатички способности и прецизност во електронските вештини и информациона технологија, отколку на физичката сила[68].

Препораката бр. 6 упатува на водење на кохерентна политика во областа на вработувањето која ќе подразбира на афирмативни акции за вработување на лицата со инвалидност во редовна работна средина, а во спротивно во т.н. заштитно вработување. Се истакнуваат добрите страни на работата од дома или надвор (други локации) кои би можеле да бидат прифатливо решение за инвалидите. Оваа Препорака како што кажува и нејзиниот назив препорачува стратегија за вработување и интегрирање на лицата со инвалидитет, притоа забранувајќи ги сите дискриминаторски акции, а промовирајќи дополнителни мерки кои ќе значат максимална ефикасност во вработувањето, финасиската помош и стручното оспособување и дооспособување на лицата со инвалидност[68].

Најзначаен правен акт на Европската Унија околу забраната за дискриминација и вработувањето на инвалидите несомнено преставува Директивата 2000/78ЕЗ за која предходно говоревме. Порај овој акт и Препораката 86/379 ЕЕЗ, во Унијата за заштита на лицата со инвалидност се донесени уште неколку акти кој ја забрануваат дискриминацијата, а се однесуваат и на други полиња освен на трудот и работниот однос.

Меѓу бројните акти би ги издвоиле Резолуцијата на Советот за потикнување на вработувањето и социјална интеграција на лицата со инвалидитет од 2003 година[68]. Оваа Резолуција ја промовира целосната интеграција и партиципација на инвалидите во сите сфери на општествено живење, признавајќи дека тие имаат исти права како и другите граѓани[68]. Во актот наведено е дека вклучувањето на прашањата од областа на инвалидитетот при изработка на националните планови на земјите членки поврзани со социјалните прашања и сиромаштијата, како и посветување на посебно внимание на прашања во врска со жените со инвалидност треба да биде на идната национална нормативна агенда[68]. Резолуцијата ги повикува земјите членки, Комисијата и социјалните партнери да вложат напори за остранување на бариерите кон интеграција и учество на инвалидите на пазарот на труд преку спроведување мерки за еднаков третман и подобрување на интеграцијата и нивно учество на сите нивоа во образовниот и системот на оспособување[68]. Овие мерки ја исклучуваат дискриминацијата на лицата со инвалидитет во однос на пристапноста на работните места. Тоа значи дека работнотоместо треба да се приспособи согласно потребите и можностите на лицата со инвалидитет.

На линија на забрана за дискриминација беше и Директивата 76/207ЕЕЗ за еднаков третман која беше заменета со Директивата 2002/73ЕЗ[68]. Новата Директива е основна директива за еднаквост забранува дискриминација по неколку основи меѓу кои и за инвалидноста. Директивата предвидува дека работодавачите во однос на лицата со инвалидитет треба да се воздржат од дискриминација во работниот однос, како и да овозможат соодветни услови и сместување на работното место и еднаков третман. Во однос на професионалната интеграција на инвалидите се донесе заедничката Декларација од 1999 година во која се вели дека дискриминацијата врз основа на причини кои не се релевентни за вршењето на работните задачи е социјално неприфатливо и економски неприкладно. Секако се мислеше на инвалидноста. Во врска со вработувањето на лицата со инвалидност најнапред се донесе Препораката 86/379ЕЕЗ[68] која секако не беше обврзувачка за замјите членки. Со оваа препорака се афирмираа начините на создавање на работни места, специјалните вработувања, професионалната рехабилитација и обуки и сл.

Резолуцијата на Советот од 1996 за еднаквите можности за вработување на лицата со инвалидитет[68] предвиде да се стави посебен акцент на промовирањето на можностите за вработување при националните политики на земјите членки, а во координација со социјалните партнери и невладиниот сектор. Еднаквите можности за вработување се остваруваат преку прилагодување на работното место, развивање на квалификациите и вештините потребни за работа, пристапот кон службите за вработување, пристапот кон новите информациони технологии со што прилично потсеќа на Резолуцијата бр. 3 од 2001 година на Советот на Европа.

Во рамките на Унијата донесени се уште бројни акти кои ја забрануваат дискриминацијата на лицата со инвалидитет и предвидуваат соодветни права за социјално и професионално итегрирање на овие лица. Во оваа прилика би подвлекле дека Повелбата за основните права на Европската Унија од 2000 година[68] (усвоена во Ница) забранува дискриминација врз основа на инвалидност што е еден степен поголема заштита од таа предвидена со членот 14 на Договорот од Амстердам. Покрај овие, се донесоа акти во однос на забраната за дискриминација за пристапот кон информатичките технологии, насилството врз лицата со инвалидитет, пристапот во областа на културата, за интеграција на децата и младите со инвалидитет во постојаниот образовнен систем, признавање на картите за паркирање, еднакви можности на образование за учениците и студентите со инвалидитет и т.н[69].

Со овој нормативен систем во Унијата се прави обид да се заокружи заштитата на лицата со инвалидитет од дискриминација и особено од дискриминација

во работниот однос и вработувањето. Полека но сигурно во Европската Унија се сваќа значењето и улогата која што ја имаа не-дискриминационата заштита на лицата со инвалидитет и афирмативните мерки и акции кои треба да се преземат за целосно интегрирање на овие лица. Актите во однос на варботувањето и безбедноста на здравјето со актите донесени врз основа на не-дискриминационата агенда треба да ги гледаме како нераздвојна целина, а тоа пак особено е видливо во делот на создавање на соодветни услови за вработување и соодветно сместување во рамките на работниот однос.

3. Соодветни услови за вработување и работа-разумно прилагодување (reasonable accommodation)

Во предходно разгледуваните акти неколку пати го сретнавме прашањето на создавање на соодветни услови за вработување и работење кои подразбираат прилагодување и достапност на работните места за лицата со инвалидитет. Тоа е очекувано бидејќи доколку соодветните услови за лицата со инвалидност не се интегрирани во политиките и планирањето поврзано со превозот, физичката инфраструктура и образовниот систем, тие се често исклучени од можностите за вработување.

Условите за разумното прилагодување во контекст на вработувањето се прифатени во различни делови на светот, но ќе бидат нови за голем број на држави. Со оглед на тоа и работодавачите и работниците ќе имаат потреба од помош и објаснувања во утврдувањето какво разумно прилагодување е потребно. За таа цел во Конвенцијата за правата на лицата со инвалидитет на ООН го опфати разумното прилагодување и за него потребните услови.

Уште во членот 2 на Конвенцијата дефинирано е што е тоа разумно прилагодување, каде се вели дека тоа: „значи неопходна и соодветна модификација и прилагопдување не предизвикувајќи непропорционален и несоодветен товар, доколку е неопходно во одреден случај, за да им се обезбеди на лицата со посебни потреби да ги уживаат или остваруваат човековите права и основните слободи на еднаква основа со другите". Ова преставува дефиниција која го опфаќа општиот систем на разумно прилагодување во сите сфери на живеење на лицата со инвалидитет. Следствано на тоа треба да разликуваме разумно прилагодување кое се оденсува на сите свери на живеење и разумно прилагодување во трудот и вработувањето како посебен тип на прилагодување. Оваа поделба на општ вид на прилагодување и посебен треба да се земе условно бидејќи прилагодувањето ан работното место и работната средина е директно по-

врзана со прилагодувањето на пример во образованието, превозот, архитектонскиот пристап и сл.

Конвенцијата го признава фактот дека не овозможувањето разумно прилагодување преставува дискриминација врз основа на инвалидноста. Одбивањето да се преземе разумно прилагодување се смета за чин на дискриминација[69]. Според дефиницијата разумното прилагодување подразбира задача за прилагодување на начинот на остварување на потребите на лицата со инвалидитет во сите свери, а со тоа и во работниот однос. Тоа би значело разумни корекции, адаптации или мерки, или ефективни и соодветни модификации на работната средина, но и повеќе од тоа. Да му се овозможи на лицето разумно прилагодување значи на пример да се прилагоди работното место и работното опкружување, системот на образование, капацитетите на здравствената заштита, транспортните услуги, со цел остранување на бариерите кои го оневозможуваат лицето со инвалидитет да учествува во активностите од севкупно општествено значење, како и од областа на работните односи и вработувањето. Во случај на вработување разумното прилагодување најчесто значи физичка пормена на условите за работа, набавка или модификација на опремата, обезбедување соодветна обука или надгледување, промена на стандардните работни часови, или пренесување на друго лице на некои должности што произлегуваат од работното место[69].

Кога говориме за разумно прилагодување при вработувањето, обврската за негово преземање треба да се презема и аплицира од случај до случај. Бидејќи различниот вид на инвалидност различно делува на можноста, односно не можноста за извршување на некоја работна задача, тогаш и прилагодувањето ќе треба да се индивидуализира. Преку разумното прилагодување се создаваат соодветни услови за вработување и соодветно работно место, што на крај резултира со соодветна работа за лицето со хендикеп.

Широкиот опфат на разумното прилагодување се огледа и надвор од работниот однос. Како што напоменавме дури и ако некои работни места им се достапни на лицата со инвалидитет сепак тие може да се одвратат од конкурирањето и барањето на работа. Така на пример ако немаат пристап до конкурсот за вработување, или ако немаат соодветно образование, или пак пристапен превоз до и од работното место, сето тоа може да делува дистимулативно при барањето на работа.

Овие принципи на разумно прилагодување се основа не само во рамките на ООН, туку и при Советот на Европа и Европската Унија. Како што може да се забележи голем број на акти донесени од Советот и Унијата се однеуваат токму на условите за разумно прилагодување, иако не секогаш конкретно за работниот

однос и вработувањето, туку за образованието, архитектонските бариери, со што самото вработување се прави пристапно.

Во однос на вработувањето на инвалидите треба да го разликуваме разумното прилагодување од одредени конкретни афирмативни дејствија кои имаат за цел да го зголемат вработувањето на лицата со инвалидитет пред се во квантитативна слисла. Најрепрезентативна таква мерка е постоење на квота за вработување на лица со инвалидност. Тие преставуваат промоција на еднакви можности со цел надминување на одредени структурални потешкотии кои што се однесуваат на точна определна група. Овие мерки се најчесто привремени и траат најчесто до надминувањето на структуралниот проблем (на пр. невработеноста на лицата со инвалидитет). За разлика од нив разумното прилагодување значи пресртнување на поединечните потреби на лицето со инвалидитет во сверата на трудот, или пак во која било друга општествена свера. Вакви афирмативни мерки во регионот на Југоисточна Европа среќаваме во Србија при вработувањето на лицата со инвалидитет[69].

Би можеле да кажеме дека разумното прилагодување (reasonable accommodation) преставува модус вивенди на концептот на не-дискримнација на лицата со инвалидност и основа на можноста овие лица да се вработуваат и да работат. Но, не само тоа, туку преку разумното прилагодување во делот на работните односи се штити здравјето на лицата со инвалидитет. Бидејќи тие дури и да имаат можност да работат без посебни прилагодувања на работното место, сосема друго прашање е дали таквите улсови нема да им наштетат на здравјето. На крајот, условите потребни за разумно прилагодување треба да ги гледаме како дел од концептот за не-дискриминација на лицата со инвалидитет во работниот однос и дел од посебната заштита при вработување. За оваа цел на таква основа се развива европскиот и меѓународниот нормативен систем, но и самата идеја за заштита на лицата со инвалидитет.

ТРЕТ ДЕЛ

Заштитата при работа ratione personae во Југоисточна Европа со посебен осврт на македонското законодавство

ГЛАВА I

Системот на заштита на здравје и безбедност при работа ratione personae во национални решенија

1. Differentia specifica

Издвојувањето на посебни категории вработени од аспект на нивна заштита на здравјето и безбедноста при работа е дел од рамката на трудово-правните системи на земјите на Југоисточна Европа. Овие земји подоцна ги носат првите работнички норми (закони) отколку што тоа е случај кај земјите од Западна Европа. Земјите од регионот на Јужна Европа своите трудово правни системи ги градеа и развиваат на основа на поинакви предуслови и во поинакви околности како што тоа беше социјалистичкиот период за разлика од земјите каде за прв пат се појавува заштитното трудово законодавство. Затоа можеме да кажеме дека земјите во регионот имаат свои специфики и одлики на системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени, кој систем има свој развоен и еволутивен пат се до денес. Но, да видиме како се започна?

2. Појава и развој на заштитата на здравјето и безбедноста при работа во Југоисточна Европа

Може да кажеме дека појавата на посебната заштита на посебни категории вработени кај земјите од Југоисточна Европа е директно поврзано со општествено-политичките околности во самите земји. Впрочем во регионот се касни со создавањето на трудовото законодавство генерално, но сепак и овде првите закони ги имаат карактеристиките на европските закони донесени од пред еден век. Иако во текот на XIX век и почетокот од XX век првите закони на независните држави, пред се Србија, не се од областа на трудот, туку тоа се граѓанските закони. Сепак првите норми кои се носат од областа на трудот се однесуваат токму на заштитата на посебните категории вработени. Пред тоа во Словенија и Хрватска, а потоа и во Босна важи законодавството на Австро-Унгарија се до

1918 година (австрискиот ОГЗ и ГЗ)[69]. Во Македонија и дел од Србија до 1912 година важи Отоманскиот граѓански законик, а во Црна Гора пак Општиот имовински законик[69]. Всушност нема да згрешиме ако кажеме дека токму по Првата Светска Војна и започнува појавата и развојот на трудовото законодавство во регионот, а со тоа и првите одредби кои се однесуваат токму на заштитата на одредени категории вработени.

За одбележување е дека сепак во првата деценија на XX век во Србија беше донесен Законот за дуќаните кој стапи на сила на 1 јули 1911 година[69] (Lex Јаша Продановиќ). Овој Закон во однос на времето и околностите во кои беше донесен (се почна негова изработка уште во 1904 година) преставуваше прилично напреден закон кој содржеше одредби кои се однесуваа на т.н. заштитно законодавство, односно одредби со кои се уредуваат прашања како за заштитата при работа на работниците генерално, така и за оделните категории вработени. Од наша точка на интересирање овој Закон содржеше одредби кои ја уредуваат работата и правата на жените и децата во работниот (наемен) однос. Така, за работа според овој Закон можеше да се употребуваат само оние простории кои се здрави, добро осветлени и удобни за работа. Исто така мораше да се одржуваат хигиенските услови и да се проверува сосотјбата и заштитата од машините, а во случај на заразени, или расипани суровини работата била забранета. Воведен бил задолжителен неделен одмор, а работата ноќе за жените и децата помлади од 18 години бил забранета[69]. Во однос на посебните категории вработени овој Закон содржел одредби кои ја ограничувале работата на осум часови дневно, а истата можела да биде и забранета и тоа кај поголемите претпријатија[69]. Овој Закон по угледот на германското законодавство вовел и зрдавствено осигурување во случај на болест и несреќа на работа[69]. Околу негова примена била задолжена стопанската инспекција (привредни инспекторат). Законот за дуќаните всушност никогаш не се примени вистински во правниот систем на Србија, односно не ја уреди тродово-правната реалност на земјата иако беше донесен. Примената на овој Закон се совпадна со времето кога се одигруваше вителот на Балканските војни и Првата светска војна, па загриженоста на државата била поголема за исходот на војните отколку за положбата на работниците, така што тие биле оставени на самоволието на работодавачите[70].

По Првата Светска војна со донесување на Видовденскиот Устав од 1921 година се отвори нова страна на правната реалност во тогашното Кралство СХС, односно во регионот на земјите од Југоисточна Европа. Имено, овој Устав предвидуваше дури 23 уставни оредби кои се однесуваа на работните односи (во голем дел на заштитата на младината, жените, и посебните мерки на заштита на работниците). Со овој устав се отвори нормативниот пат за носење на неколку

закони од оваа област и тоа: во 1921 Закон за инспекција на трудот[70], а во 1922 Закон за заштита на работниците[70] и Закон за социјално осигурување[70]. Сепак, еден посебен закон од областа на трудот во смисла на кодификација на областа не е донесен. Во Законот за заштита на работниците беа внесени одреден број на одредби од Законот за дуќаните, со што и тој важел за прогресивен закон за своето време. Овој Закон беше чекор понапред од предходниот. Така Законот за заштита на работниците содржел одредби за минималните години за вработување, за ноќната работа на децата и жените, за работата на жените пред и по породувањето. Покрај ова и Законот за социјално осигурување содржел одредби за права кои произлегуваат од повреда при работа како што е правото на финансиски бенефити доколку работникот има привремена или трајна неспособност за работа. Системот е организиран како и германскиот, врз основа на придонеси кои работниците и работодавачите ги плаќаат, а при повреда на работа само работодавачите[70]. За спроведувањето на овие закони како и предходно надлежна била инспекцијата на трудот. Овие закони биле многу важни заради нивните прогресивни ориентации[70]. Сепак, во пракса многу тешко одело заживувњето на законските решенија од областа на трудот. Постоело големо непочитување и неспроведување на нормите на законите како од страна на работодавачите, така и од страна на инспекцијата и државата. Состојбата на полето на трудовите односи особено се влошила со воведувањето на новиот режим од 1929 година и донесувањето на октроисаниот Устав од 1931 година. Овој устав значајно ги редуцира уставните одредби кои се однесуваат на трудовите односи на вкупно четири (за разлика од предходниот кој содржеше 23 одредби). Со Законот за дуќаните од 1931 и одредбите од 1937 година ваквата состојба само се потврдува и зацврстува. Правата на работниците генерално се намалуваат, а нивната состојба во процесот на трудот драматично се влошува. Оваа состојба трае се до крајот на Втората светска војна. Во периодот на 30-те години на XX век во регионот на Југоисточна Европа, поточно во рамките на Кралството Југославија постојат огромен број на примери за злоупотреба и искористување на трудот на младината, на жените, и воопшто на работниците. Во фабриките работат деца од од 6-12 години и по 13 до 16 часа дневно, односно 11 часа ноќе. Се работело во тешки и екстремно тешки услови за минимални дневници[70](пр. во некои фабрики за стакло децата работеле на температура повисока од 50 С; во пекарската индустрија работеле деца со 13 години; во месната индустрија со 12 годишна возраст)[70].

Може да се каже дека периодот меѓу двате светски војни на територијата на бивша Југославија трудовото законодавство и заштитата на посебните кетегории вработени има две карактеристики. Имаме трудово законодавство кое

постои само толку колку што на хартија е запишано, односно постои релативно развиен степен на заштита на работниците кои не се применува во праксата речиси воопшто. Втарата карактеристика е што имаме надолна линија на развој на трудовото законодавство (ex lege) и заштитата на посебните категории работници сметајќи од појавата на првите норми, па до почетокот на Втората светска војна, за разлика од европските закони кои низ годините и деценииите опфаќаат се повеќе права и се повеќе ги штитат работниците. Всушност, во регионот на Југоисточна Европа законодавството на тогашната држава има перспективен и бурен почеток (барем од призмата на воведување на права за работниците) и е на ниво на тогашните европски држави (во почетокот на 20-те години на XX век), секако само како нормативно-формални решенија, за да понатаму се повеќе на нормативен план се стеснуваат и намалуваат трудовите норми и права на работниците воопшто, како и на одредените категории вработени, пред се на младината и жените. Што се однесува за лицата со хендикеп, и за постарите вработени воопшто и не станува збор за постоење на заштитни, или било какви трудово-правни норми. Така, може да се каже дека почетоците на развојот на трудовото законодавство во регионов на почетокот на XX век има речиси идентичен почеток како кај земјите од западна Европа од почетокот на XIX век барем во однос на видовите на посебните категории работници кои се штитат. Заедничка карактеристика е што првите норми се токму на полето на заштитата на жените и децата, но овие норми не се почитуваат. Различно е тоа што на нормативен план во регионов опаѓа интензитетот и обемот на регулирање на правата на работниците, а со тоа и бројот и квалитетот на заштитните норми воопшто, додека во западно-европските земји тој процес се интензивира.

По Втората светска војна регионот го зафаќаат сосема поинакви ветришта кои ќе донесат прилично поинаква слика на заштитата на посебните категории вработени во следните 50-на години.

Во овој период имаме кај сите земји од регионот на Југоисточна Европа изградба на социјалистички систем на општествено управување, а со тоа и подобар статус на работниците во општеството. Всушност, работниците го имаат „главниот збор„ и законите кои што се носат го слават трудот и нивните права. Воопшто земено ова е поволен период за работништвото во регионот, а секако и во однос на посебните категории вработени кои уживаат голем број на права.

Тие години се богати со акти од областа на трудот при што можеме да кажеме дека е изразито плоден нормативен период за трудовото законодавство. Се носат акти и норми од областа на трудот на различни нивоа почнувајќи од уставите, па се до подзаконските и општите акти. Во овој период за земјите кои беа составен дел на Југословенската федерација може да се каже дека имаме

две карактеристики на трудовото и заштитиното законодавство. Првата е дека на вертикално ниво имаме три подрачја на нормативна активност и тоа: на сојузно ниво, на републичко ниво и ратификувани меѓународни акти (пред се на МОТ). Втората карактеристика е дека на хоризонтално ниво имаше различен режим и систем на уредување на прашањата за заштитата на посебните категории вработени во стопанството и кај државниот сектор како и систем на постепена децентрализација на нормите почнувјќи од колективот, па се до работникот како центар на трудот и севкупното трудово организирање. Со овој систем на децентрализација логично беше да се зголемуваат правата и заштитата на посебните категории вработени како рамноправни индивидуи (работници) во работниот однос,[70] но сепак како дел од колективот на сите работници.

Инаку за периодот на социјализмот речиси сите автори и теоретичари од тој период се сложуваат дека имаме неколку развојни фази на трудово-правниот систем[70]. Овие фази на развој имаат свој одраз и врз системот на заштита на посебните категории вработени. Во оваа прилика ќе се обидеме да дадеме краток и концетнтриран приказ на развојот на нормативната рамка која ја уредуваше заштита на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории вработени во земјите на бивша Југославија.

Уште во првиот повоен Устав од 1946 година[71] се внесоа одредби за посебната заштита на жените и мајките (член 24, 26), малолетниците (член 20 став 3, 26) и инвалидите (член 20, 24) во работниот однос. Овој инаку т.н. административен период (1945-1955) се одликува со тоа што не постојат законици (кодификација) на трудово-правните норми, туку најчесто трудот е уреден со парцијални акти како закони, уредби и одлуки, кои уредуваат одредени делови од работниот однос, или трудот воопшто. Во тој дух во 1946 година донесена е Уредба за отсуство на жената пред и по породувањето[71] која важи на сојузно ниво и уредува дел од правата кои ги има жената која работи доколку остане бремена. Според Уредбата, жената има право на породилно отсуство 12 недели и тоа 6 недели пред породувањето и 6 недели по породувањето[71]. Со ова кај овие земји за прв пат се воспоставува системот на породилно отсуство на бремените жени и мајки кои работат. Според Уредбата, ова право се однесува за сите вработени жени иако тоа не е толку прецизно кажано[71]. Во 1949 година заштитата на мајчинството подетално е уредено со Уредбата за заштита на бремени жени и мајки доилки во работен однос[71]. Оваа Уредба се однесуваше само на жените кои работат во индустријата и градежништвото и опфаќаше право на преместување на бремената жена доколку работи на работи штетни за нејзиното здравје, како и забрана за прекувремена и ноќна работа[71]. Вредно да се спомене е дека оваа Уредба предвидуваше задржување на примањата на жената доколку заради

бременост го промени работното место што преставува одредба која е во духот на еднаквиот третман меѓу мажот и жената и преставува специфичен дел од системот на посебна заштита на бремените жени.

Ваквото уредување на правата на жените е очекувано за периодот по Војната со оглед на новиот концеп кој се промовира и фактот дека се штити не само жената туку и плодот и новороденчето од една страна, како и проблемот со намалениот наталитет и жртвите кои што ги даде регионот[71] од друга страна. Во 1952 година се донесе Уредба за забрана на вработување на жените и младинците на одредени работи[71] со која се забрани вработување на бремените жени на тешки и особено тешки работи[71] што не беше претходно случај со Уредбата од 1949. Со оваа уредба за прв пат подетално се уреди и воспостави концептот на посебна заштита и на малолетниците во земјите на бивша Југославија, при што се определи, слично како и за жените, кои работи не смее да ги работат малолетниците. Уредбата содржи одредби со кои се предвидува можност за работа со непотполно работно време за жените кои заради лични или семејни причини не можат да работат со полно работно време[71].

Овие одредби за поделбата и описот на „работи штетни по здравјето и особено тешки работи" од Уредбата од 1952 година ги презема Законот за работни односи од 1957 година[72] (член 61-73), со кој започна нова фаза во развојот на трудовото законодавство и заштитата на посебните категории вработени. Всушност уште предходно, со Уставниот закон од 1953 година се промовира нов концепт на уредување на трудот, и тоа како самоуправен труд со што се отвори патот за поинакво уредување на работните односи воопшто.

Законот за работни односи од 1957 година преставува прв закон кој на едно место и ги уредува работните односи, односно кодифицира, но не за сите вработени туку само за оние во стопанството. Впрочем, во исто време кога е донесен овој Закон, се донесе и Законот за државни службеници[72] кој ги уредуваше правата од работен однос на вработените во државната служба. Сепак, ЗРО воведе неколку новини во однос на посебната заштита на жените, младината и инвалидите. Одреден број решенија предвидени со овој Закон актуелни се до денешни дни, а некои пак се делумно изменети и дополнети. ЗРО во однос на забраната за работа на жената на тешки и особено тешки работни места воведе новина со тоа што предвиде дека во рудници може да работат жени доколку се на раководна функција, или пак се вработени во здравствени и социјални служби (одредба која опстојува до денес).

Донесувањето на овој Закон значеше проширување на посебната заштита и на бремените жени. Така овие работнички не смееа да работат на работи кои што штетно би влијаеле на нивната бременост и плодот за цело време на траење

на бременоста (член 74)[72]. Исто така по навршување на 4-от месец бременост овие работнички не можеа да се прераспоредуваат на работни места надвор од местото на живеење (чл. 68). Оваа одредба би можела да послужи и денес за да се регулира ова прашање на сличен начин. Оваа забрана се однесувала и на мајки со деца до 7 годишна возраст. Покрај ова, забранета е и ноќната работа за бремените жени без оглед на месецот на бременост, а породилното отсуство е зголемено на 105 дена (чл. 61-64)[72]. За времето на породилно отсуство ЗРО предвидува дека мајката има право на паричен надоместок. Инаку Законот содржи и други поволности за мајката како на пример продолжување на породилното отсуство до 8 месеци, можност за скратено работно време до 3 години на детето доколку таа се грижи за него и др. Исто така се предвидуваше и генерална забрана за ноќната работа (член 249-255 и чл. 412) за сите вработени жени (исклучоци постоеа ако жените се на раководни функции, или вработени во санитетските и социјалните служби) во интервал од 11 непрекинати часа од кои 7 часа почнувајќи од 22 до 7 часот наредниот ден. Ваквото решение преставува заштита на жената од ноќна работа во голем обем, решение кое многу денешни законици не го имаат, или го предвидуваат со намален капацитет, за што подоцна и ќе стане збор[72].

Во однос на малолетниците ЗРО од 1957 година ја презеде одредбата од Уредбата од 1952 за забрана за работа на одредени работни места, и ја задржа истата поделба. Новина е тоа што се предвидуваше забрана за прекувремена работа за младинците кои не наполниле 18 години (член 82, став 2).

Со Законот за работни односи за прв пат подетално се уредуваа некои институти поврзани со посебната заштита на инвалидите[72] во работниот однос. Законот посветуваше внимание на две прашања. Прво се предвидуваше постоење на посебни работни места предвидени исклучиво за инвалиди. Значи при самото вработувањето инвалидот се вработуваше на такво посебно предвидено работно место. Од друга страна второ нешто на што се задржуваше Законот при нормирањето е прераспоредувањето на инвалидите на други работи во рамките на иста организација. Така, во духот на предходното решение се предвидуваше инвалидот да се прерспореди на работно место кое е предвидено за инвалиди, односно да одговара на работните можности на инвалидот имајќи го во предвид степенот на неговиот инвалидитет[72].

Со овој Закон покрај тоа што за прв пат се врши кодификацијата на трудово-правните норми на територијата на бивша Југославија што е битна новина, исто така особено значаен е и заради тоа што се воспоставуваат темелите и принципите на посебната заштита на одредени категории вработени кои во тоа време се сведуваат на три, и тоа вработени жени (заштитата се однесува на жени

во работен однос и бремени жени и мајки), вработени малолетници и вработени инвалиди. Законот за работни односи од 1957 според своето влијание и квалитетот на нормите кои ги предвидуваше ќе го надмине времето кога важеше, така што неговото влијание ќе се чуствува и многу понатаму преку новите нормативни решенија. На крајот, битна карактеристика е што овој Закон се применуваше во сите републики на тогашната Федерација без притоа да има потреба и можност за носење на републички закони од оваа област.

Промената во концептот на уредување на трудово-правните прашања, а со тоа и на посебната заштита на одредени категории вработени се најави со донесувањето на новиот Устав на Федерацијата од 1963 година[72]. Со овој Устав се зацврсти и прошири системот на самоуправување на работниците кој предвидуваше воспоставување на меѓусебни односи во трудот на работните луѓе во работната организација. На темелот на овие уставни поставки се донесоа Основниот закон за работни односи[72] (ОЗРО) и Основниот закон за претпријатијата[72] (ОЗП). ОЗРО донесе одредени промени во однос на уредувањето на заштитата на здравјето и безбедноста при работа кај посебните категории вработени и тоа пред се во зголемување на некои права. Но, имаме и норми кои ги намалуваат правата. Така на пример во однос на набројувањето на работните места на кои се забранува работа на жената овој Закон е помалку исцрпен и не е толку конкретен како ЗРО од 1957 година[73]. Од друга страна пак, кај заштитата на мајчинството ОЗРО воведува новини со кои се предвидува забрана за вработување на бремени жени на одредени опасни работи, но и на мајки со деца до 1 година старост. Траењето на породилното отсуство изнесува 133 дена непрекинато, нешто повеќе од тоа што беше предвидено кај ЗРО, а новина беше и тоа што се предвиде дека тоа треба да започне најдоцна 28 дена пред породувањето, а најрано 45 дена. Овој стандард воведен со ОЗРО ќе се пренесува се до денешните закони од областа на трудот во земјите од бивша Југославија. Од денешен аспект е интересна нормата која предвидуваше право на паричен надоместок при породилно отсуство без разлика колку време работничката поминала како вработена. Овој стандард не е применет денес во некои од законодавствата на земјите на регионот[73]. Исто така предвидена беше можност за работа со скратено работно време до наполнување на 8 месеци на детето, а по исклучок и до 3 години на детето доколку му е потребна посебна грижа на детето. Во однос на ноќната работа ОЗРО предвиде слични решенија како и ЗРО со тоа што предвиде три можности за исклучок, а тоа беа: неопходност да се продолжи со работа заради vis major, спречување на штета на суровини и материјали, и кога тоа го бараат особено сериозни општествено-економски, социјални и други околности[73].

Во однос на посебната заштита на младината овој Закон ги задржува предходно воспоставените стандарди, но и ги проширува и дополнува. Се предвидуваше забрана за вработување на младината под 18 години на работни места со особено тешки физички работи и работи под земја кои што би можеле штетно да влијаат на здравјето и животот на овие вработени[73]. Критериумите се исти како и кај работите на кои е забранета работата на жените[73]. Останува иста забраната за прекувремена работа (член 46), а новина е забраната за работа ноќе во периодот од 22 до 6 часот наредниот ден. Оваа забрана се однесува за лицата од 15-17 години, додека лицата од 17 до 18 години можат да работат по исклучок (член 54 став 1 и 2) . Уште една новина која е внесена со овој Закон е можноста за подолго траење на годишниот одмор за малолетниците и тоа плус за седум дена (член 65). Овој стандар воспоставен со ОЗРО постои до денес во законодавствата на земјите од регионот кои произлегоа од Федерацијата.

Основниот закон за работни односи предвидуваше и одредби за заштита на инвалидите и тоа во членот 116 според кој при настанување на инвалидност работникот не добива отказ, туку се прераспоредува на друго соодветно работно место. Работникот инвалид имаше право и на професионална рехабилитација и работа на работно место согласно преостанатата работна способност. Правилата за постоење на посебни работни места на кои ќе се вработуваат само инвалиди останува, а се предвидуваше и забрана за работа ноќе и прекувремена работа (член 47 и 53). Дотолку повеќе што овој Закон предвидува забрана за работење ноќе и на оние работници кои таквата работа би им ја влошила здравствената состојба врз основа на лекарски наод, со што заштитата на инвалидноста добива превентивна функција и тоа законски предвидена[73].

Во 70-те години се случуваат крупни промени кај земјите во регионот, пред се во правниот систем на бивша Југославија. Се воведува нов концепт на труд и уредување на трудово-правните односи. Процесот започнува со уставните амандмани XX, XXI, XXII, XXIII[73], а кулминира со донесување на Законот за меѓусебните односи на работниците во здружениот труд од 1973 година[73] (ЗМОРЗТ). Всушност, станува збор за зацврстување на самоуправувањето, но со нов квалитетт како што е создавање на институтот здружен труд. Без поголеми амбиции да го анализираме овој систем во неговата севкупност би се задржале на промените и новините кои се случија на полето на посебната заштита на одредени категории вработени.

Понатаму, како и предходно, жените се штитат во однос на вработувањето и работењето на особено тешки работни места, работа под земја, и на работи кои штетно би влијаеле на здравјето и животот на жената (член 30, став 1 ЗМОРЗТ). Овој член важи и за младината под 18 години. Сепак, со овој Закон не

се определуваат подетално кои се тие работни места (како што беше пример со предходните закони, особено со ЗРО од 1957 година), туку тоа се остава да се стори со актите (самоуправни општи акти) на основните организации на здружен труд. Со ова се воведува децентрализиран систем на уредување на правата од работен однос. Инаку ваквото нормативно решение ќе опстои до денешни дни во законите на државите од регионот. Заштитата на бремените работнички и мајките според ЗМОРЗТ (член 31-38) прифаќа голем број на решенија од ОЗРО како што е на пример забраната за работа на определени работни места, забрана-та за ноќна работа. Забраната за работа ноќе се однесуваше како за бремени работнички, така и до наполнување на 1 година на детето. Исто така забранета беше и прекувремената работа за бремени работнички и тоа до наполнување на 1 година на детето.

Во овој период дадена беше можност одредени прашања да се регулираат со републички закони, што впрочем и се случуваше во практиката. Таков беше и случајот со породилното отсуство кое според член 32 на ЗМОРЗТ изнесуваше 105 дена, но со републичките закони најчесто беше зголемувано (така на пример во Макединија, Хрватска и Србија изнесуваше 180 дена, Словенија 140 дена, а во Војводина 210 дена). Останатите права за минималното и максималното време на отпочнувањето на породилното отсуство останаа исти (28 и 45 дена) со можност за допрецизирање со републичките закони. Исти останаа одредбите со оние во ОЗРО кои се однесуваа на работата со скратено работно време кога е потребна посебна нега на детето. Паричниот надомест за време на породил-ното отсуство остана 100% од основот за надомест. Со овој Закон се предвидоа некои решенија кои се однесуваа на користењето на годишниот одмор, односно можноста годишниот одмор да се користи по завршувањето на породилното от-суство. Во однос на ноќната работа прифатени беа претходните решенија со што се забрануваше ноќната работа на жената во траење на 7 часа непрекинато сме-тано од 22 до 7 часот наредниот ден (член 34, став 1). Исти останаа и исклучоците во однос на тоа кога се дозволува работа ноќе.

Што се однесува на заштитата на младината, ЗМОРЗТ ги презема истите решенија од ОЗРО, со една квалитативна разлика. Таа се однесува на можноста со републичките закони и општи самоуправни акти да се уреди работното време да трае помалку од полното работно време, а да се смета како полно. Правата кои опфаќаа забраната за ноќна работа, прекуврмена работа, работа на одре-дени работни места и траењето на годишиот одмор, како што напоменавме, не се менуваат.

Според ЗМОРЗТ инвалидите исто така ги уживаат правата стекнати со предходните нормативни решенија. Така во членот 38 став 1-4 предвидена беше

можноста инвалидите да можат да работат на работното место на кое работеле пред да настапи инвалидноста, или на друго соодветно работно место според преостаната работна способност. Сепак, во Законот не е подетално уредено што се подразбира под поимот преостаната работна способност[73]. Новина во ЗМОРЗТ по однос на заштитата на инвалидите е тоа што се предвидуваше на работникот инвалид да не може да му престане работниот однос по основ на инвалидност[73], иако работната организација не може да му обезбеди работа кај неа или во друга организација[74]. Ова решение преставува одраз на високите стандарди на заштита на лицата со инвалидитет при што за цел имаше да се штити животниот стандард на инвалидот. Ова решение преставува кулминација на социјаната држава на дело по однос на работниците инвалиди. Секако и во однос на заштитата на правата на инвалидите голем број на прашања се доуредени и разработени со републичките акти, односно со самоуправните спогодби. Користењето на правата и нивниот обем беше предвидено со социјалниот систем на земјата (пензискиот, здравствениот и инвалидскиот систем на осигурување)[74].

Вредно е да се подвлече правото кое беше предвидено со овој Закон за инвалидизираните работници, а тоа е можноста да се вработат во друго претпријатие доколку во нивното не може да се обезбеди соодветна работа. Во овој случај стануваше збор за прераспоредување со т.н. преземање на работникот. Од денешен аспект ова право не е можно и изводливо, но во поранешниот систем на организирање на трудот и стопанството ова право реално можеше да се оствари. Во секој случај сметаме дека станува збор за норма која нуди висок степен на заштита на работниците со хендикеп и преставува само дел од спецификите на тогашниот концепт и доктрина на заштита на овие вработени.

Друга голема новина која ја воведува ЗМОРЗТ е проширувањето на обемот на заштита на посебните категории вработени со воведување на нова категорија на работници кои се штитат, а тоа се постарите работници (член 40, став 5). Ова значеше за прв пат проширување на опфатот на заштита на видовите на посебна заштита кај земјите од бивша Југославија и во тоа време се сметаше за радикална новина. Сепак, оваа одредба беше не прецизна и премногу општа бидејќи не наведуваше кои се тие лица (години на старост) и каква е содржината на заштитата. Но, беше дадена можност овие прашања да се уредат на републичко ниво, односно со самоуправните акти[74].

Со Уставот на СФРЈ од 1974 година[74] во членот 162 став 6 со кој: „младината, жените и инвалидите уживаат посебна заштита при работа", се постави општиот основ за посебна заштита на наведените категории вработени[74]. Во овој период круцијален закон кои ги уреди работните односи беше Законот за здружен труд[74]

(ЗЗТ), кој заедно со Уставот го зацврсти системот на здружен труд како основа на организирање и функционирање (примена) на трудот (во работниот однос, ако може така да се каже).

Законот за здружен труд од 1976 година во членот 179 и 189 утврдуваше на кои лица се однесува посебната заштита при работа и кои права се опфаќаат, па така тоа беа жените од особено тешка работа, бремените жени во однос на тешка работа, прекувремена и ноќна работа, породилно отсуство, скратено работно време по породувањето и за нега на детето и други права, заштита на младината од тешка работа, од ноќна и прекувремена работа, како и заштита на инвалидите. Постарите работници не беа предвидени како посебна категорија вработени која ужива заштита со овој федерален Закон. Карактеристично за овој Закон е тоа што општо ги уредува овие институти и воедно го зацврстува принципот на децентрализација при уредувањето на овие прашања пренесувајќи ги во надлежност на републиките и општите самоуправни акти на претпријатијата. На тој начин не се намалува значењето на посебната заштита при работа на одредени категории вработени, туку напротив, сметаме дека се потенцира значењето со тоа што секоја република, односно претпријатие имаше можност на конкретен начин, согласно своите потреби да ги уреди овие прашања. Инаку на републичко ниво како општа карактеристика беше што сите републики ги задржаа истите институти на посебна заштита на категории вработени предвидени со ЗМОРЗТ. Различна беше содржината на институтите како на пример должината на породилното отсуство, колку траеше непрекинато забраната за ноќна работа на жените и сл. Инаку ЗЗТ како минимална возраст за засновање на работен однос ја предвиде 15 години што преставуваше и предходно воведен стандард. Како посебност на ЗЗТ би го навеле тоа што во општите норми не се споменуваше правото и обврската за заштита на жените од ноќна работа. Сепак, на републичко ниво оваа заштита се предвиде и подетално се уреди така што и овој предходно воспоставен стандард опстои како решение (на пример во Србија се предвидуваше забрана за работа ноќе на жените во индустријата и градежништвото во траење од 7 часа непрекинато во периодот од 22 до 07 часот наредниот ден[74]).

Кон крајот на 80-те години на XX век со воведување на стопанската реформа се донесе и Законот за основните права од работен однос[74] (ЗОПРО). Со овој Закон de jure започнува нов период во развојот на работното право[74], а со тоа и системот на посебна заштита на одредени категории вработени. Всушност со овој Закон се напушти концептот на меѓусебни односи на работниците во здруженият труд и започна да се гради модерниот систем на пазарни работни односи. Ова беше само почетокот кој понатаму ќе резултира со самостен пат на

новите држави во регионот на Југоисточна Европа и создавање на автентични системи на посебна заштита на посебните категории вработени во согласност со новите општествени, а пред се економски услови.

Сојузниот Закон за основните права од работен однос во тоа време ја постави рамката и минималниот стандард кои се однесуваше на заштитата на посебните категории вработени (член 39-48). Притоа како што и погоре споменавме сојузниот Закон се применуваше во сите поранешни републики до осамостојувањето, а некаде и подолго. Сојузниот ЗОПРО ја уреди заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории вработени. Така Законот го задржа стандардот лицата да се вработуваат со 15 годишна возраст. Исто така малолетниците и жените беа заштитени од работа на работа на тешки, физички работи, работа под земја, под вода или на други работи кои штетно би влијаеле на овие лица (член 39). Сојузниот Закон предвидуваше заштита на жената за време на бременост и овде концептот на заштита беше идентичен со предходните законски решенија. Беше забранета прекувремената работа за бремена работничка, како и работата ноќе. Ова беше можно само со писмена согласност на работничката. Ваквото решение ќе го среќаваме до денес во законските решенија на државите во регионот. Истото важеше и за малолетниците. Породилното отсуство со овој Закон беше предвидено да трае 270 дена непрекинато што преставува квантитативен и квалитативен отскок од некои предходни законски решенија (се мисли на сојузно ниво). Исто така се предвидоа и задржаа стандардите за отпочнување на породилното отсуство[74]. Во рамките на заштитата на работничката се задржа можноста за работа со половина работно време до наполнување на 1 година од животот на детето, односно до 3 години на детето, ако по мислење на здравствениот орган му е потребна нега на детето (член 42 став 3). Забраната за работа ноќе за жените во индустријата и градежништвото беше стандардно решение и тоа во траење од 7 часа помеѓу 22 и 6 часот наредниот ден. Исти беа и исклучоците. Интересно е што кај забраната за работа ноќе на малолетниците имаме стеснување на правото на забрана и таа важи само за оние малолетници кои работат во индустријата, градежништвото и сообраќајот. Забраната се однесува од 22 до 6 часот нередниот ден. Сепак, ова е минимален стандард што не значеше дека подоцна националните законодавства не го изменија ова решение[75], а некои пак го презедоа истото решение (на пример хрватскиот Закон за работни односи од 1990 година - член 58 од ЗРО).

Инвалидите со сојузниот Закон ги задржаа правата на заштита во смисла на прераспоредување согласно преостаната работна способност, преквалификација и доквалификација, распоредување на работно место за кое е оспособен

инвалидот, како и правата на парични надоместоци согласно пензиско-инвалидскиот систем. Сепак не се предвидоа специјални работни места само за инвалиди, ниту пак другите бенифиции доколку не може да се распореди на ниедно работно место што беше предвидено предходно (со ЗМОРЗТ). Не се предвидуваше ниту враќање на предходното работно место, но ова може да се претпостави доколку работникот би се рехабилитирал.

Овој Закон го уреди прашањето на заштитата на посебните категории вработени на општ начин, а планот беше одредени институти и прашања да се разработуваат и доуредат со републичките закони[75]. Тоа всушност и се стори така што хрватскиот Закон за работни односи не беше исклучок и пристпи кон доуредување на одредени прашања од заштитата на посебните категории вработени согласно потребите на хрватското општество.

Сепак, може да се каже дека во почетокот на 90-те години републиките донесоа свои нови посебни републички закони за работни односи, а по осмостојувањето и посебни законици од областа на трудот. Што се однесува за посебната заштита на жените, младината и инвалидите ова беше период кога се задржаа предходно предвидените стандари воведени според системот на здружен труд. Подоцна со самостојниот развој на новите држави се појави тенденција за постепено намалување на правата на овие категории вработени, но и воведување на нови права претходно непознати, како и нови категории на работници кои уживаат посебна заштита на здравјето и безбедноста при работа. Но, да видиме кои се современите тенденции и новините во уредувањето на овој институт во некои национални законодавства во регионот?!

3. Национални карактеристики

По распадот на социјалистичкиот систем на уредување на економските односи и на трудово-правнио систем во многу нешта се промени концепто и идејата за местото и улогата на работникот во трудот и парадигмата на заштита на здравјето и безбедноста при работа. земјите од регинот на Југоисточна европа започнаат самостоен пат во развојот на економскиот и правниот систем копј е понаков од предходниот. Временското поклопување на промената на системот кој што соодведтвсуваше и со распадот на заедничката држава се одрази така што земјите од регионот имаат слични нормативни и економски развојни фази. По одредени прашања на регулација сепак има поинаков пристап и оргиналност, како и во начинот на трансформација на имотот и неговите последици на концептот на заштита на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории работници.

Така на пример во Хрватска во почетокот на 90-те години на минатиот век го задржа нормативниот континуитет од предходната федеративна држава[75]. Покрај тоа циклусот на промени кои се случуваа на економски план имаа свои одраз и на нормативниот систем. Приватизацијата која за разлика од Словенија и Македонија започна неколку години покасно заради воените дејствија, би можеле да кажеме дека денес е релативно завршена, со исклучок на некои компании (на пр, ИНА-нефтената индустрија и некои бродоградилишта). Всушност, процесот на стопанска трансформација во полн ек започна во втората половина на деведесетите години на XX век, па отука не не изненадува фактот што првиот модерен „Закон о раду" (ЗР) беше донесен во 1995 година[75]. До тогаш се применуваше стариот закон, а на почетокот на деведесетите и сојузниот Закон за основните права од работен однос.

Законот за труд (Закон о раду) од 1995 година требаше да воспостави поинаков систем на уредување на работните односи и да ги задоволи новите општесвено-економски текови. Флексибилизацијата на трудот и на работниот однос која овој закон требаше да ја направи се чини не беше во вистинска мера успешна[75]. Тоа го пратеше и институтот на посебна заштита на одредени категории вработени при што недостатокот на флексибилност значеше задржување на голем број на законски решенија кои посотеа од поранешното законодавство. За волја на вистината за флексибилизација на одредбите кои ја опфаќаат посебната заштита на одредени категории вработени и не може да стане збор во вистинска смисла. Сепак, станува збор за стандарди кои се меѓународно урдени, а прифатени од националните законодавства. Од друга страна односот кон посебните категории вработени во себе има длабока општествена компонента која опфаќа хуман, етички и морален однос на општеството кон овие вработени. Отука и во иднина не само во хрватското трудово законодавство, туку и во регионот и пошироко не треба да очекуваме флексибилизација, односно менување (станува збор најчесто за намалување на права во смисла поголема мобилност на работната сила на пазарот на труд)[75] на концептот. Сепак и овде флексибилизацијата на трудот постои, која се јавува генерално како тенденција во регионот на Југоисточна Европа, а се одразува на намалување на некои права во однос на посебните категории вработени.

Релативниот законски контунуитет во однос на константноста и нечестото менување на законските одредби од областа на трудот го пратеше хрватското општетсво, па така дури кон крајот на 2009 година (декември месец) се донесе нов Закон о раду[75]. Оваа константност повеќе или помалку се одрази и на нормативните решенија кои се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории на вработени[75].

Во Хрватска несреќите на работа во однос на бројот се движат во рамките на евроспките средни вредности. Околу 2.0% од работната популација доживува несреќи при работа во текот на една година што престаува релативно низок број на луѓе ако се земе во предвид дека европскиот просек е 3,2%. Но, дури 91% од оние кој работници кои што имаат несраќа на работа приморани се да отсуствуваат од работата повеќе од 1 ден, а 41,5% повеќе од 1 месец[75]. Ова укажува дека речиси сите несреќи при работа имаат сериозни полседици на работниците. Што се однесува до здравствените проблеми поврзани со работата, тие се среќаваат кај 8,1% од работната популација на Хрватска. Изложеноста на ризик фалтори штетни за здравјето на работниците во Хрватска е помало од европскиот просек. Така во однос на излоѓеноста на ризици за психичкото здравје бројот на работници изнесува 15,7% (ЕУ-27: 26,8%), додека за изложеноста на ризици за физичкото здравје тој број е 35% од вкупниот број вработени (ЕУ-27-:40,1)[75].

Во последните години се бележи намалување на бројот на несреќи при работа и смртни случаи поврзани со работата. Така во 2009 година имаме намалување на смртните случаи како полседица на несреќи на работата за 52,5%, или во бројка: 38 лица, додека во 2008 тој број изнесувал 80 работници. Намалување се бележи и во однос на вкупниот број на индивидуални повреди при работа од 25285 во 2008 година на 19 566 во 2009 година. Во 2007 евидентирани се 23914 поврди, а во 2006 имало 24843 повреди. Од ова може да се заклучи дека единствено во 2008 година имаме енормно зголемување на бројката додека во останатите години имаме намалување на бројот на несреќи при работа.

Трендот на намалување на несреќите на работа и смртните случаи би требало да продолжат и во наредните години особено од аспект на имплементирање на европските стандарди за заштита при работа и хармонизирање на законодавството со зачленувањето во Европската Унија.

Системот на работни односи во Словенија кој ја опфаќа и заштитата на здравјето и безбедноста при работа се одликува со релативна стабилност и константност на решенијата. Тоа го потврдува и донесувањето само на два закони кои ги уредуваат работните односи сметано од 1990 година па до 2010 година. Во 1990 година се донесе Законот за работни односи[76] (слов. Zakon o delovnih razmerjih) кој важеше се до 2002 година, кога се донесе нов Закон за работни односи[76]. Овој Закон ги хармонизира работните односи со стандардите прифатени во Европската Унија, чија членка денес е и Словенија. Од друга страна во практичната примена на заштитата и безбедноста на здрвјето на посебните категории вработени и со двата закона немаше големи проблеми и непочитувања. Тоа беше и една од причините за долгото нивно опстојување.

Законот за работни односи (ЗРО) на Словенија од 1990 година беше донесен како и кај сите земји од бивша Југославија во согласност со сојузниот ЗОПРО со кој го чинеа нормативниот систем на земјата. По осамостојувањето на земјата продолжи да важи само републичкиот закон. Овој Закон иако донесен во времето на трансформацијата на економскиот и правниот систем од социјалистички во капиталистички успеа да одолее на предизвикот наречен време. Ова пред се заради коректните решенија, но и заради капацитетот на системот и општеството во целина да ги оствари стандардите кои ги имаше во овој Закон. Ова во голема мера се однесува и за заштитата при работа на посебните категории вработени.

Новиот Закон за работни односи од 2002 година[76] (ЗРО-02) ги подобри решенијата на предходниот закон и ги пополни празнините и недореченостите кои постоеа. Со донесувањето на овој Закон можеме да кажеме дека заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени доби онакво место и значење какво што му доликуваше на словенечкиот трудовоправен систем и на словенечкото општество.

Во практика се забележува намалување на бројот на повреди при работа и професионални заболувања во Словенија во последните 10-на години. Така во 2002-2005 година бројот на тешки повреди при работа се движел околу 100 на 100 000 работници, додека пак во 2006 изнесува околу 70 на стотина илјади работници[76]. Според статистичките податоци денес бројот на повреди при работа изнесува 3,9% што е над европскиот просек (3,2%)[76]. Од друга страна бројот на фатални несреќи на работа (несреќи кои завршуваат со смртен случај варира и во последните години бележи зголемување. Во 2006 година овој број изнесуваше 149 лица на 100 000 работници, додека пак во 2005 и 2004 овој број изнесуваше околу 80-на лица. Со здравствени проблеми поврзани со работата во 2009 година во Словенија се соочиле над 10% од вработените, а дури на 47,6% од работниците со здравствените проблеми имале пречки во извршување на нормалните дневни активности[76]. Исто така и изложеноста на работниците на ризик фактори при работата е прилично виско. Така во однос на изложеноста на ризик фактори во однос на психичкото здравје бројот изнесува околу 40% од вкупниот број на вработени, додека пак во однос на ризик факторите кој можат да го нарушат физичкото здравје се смета дека се изложени околу 52% од вкупниот број ан вработени[76].

Од статистичките параметри може да се заклучи дека во Словенија се бележи намалување бројот на повреди при работа и професионални заболувања иако во некои периоди се случува осцилација кон зголемување на бројот (како во 2006 година). Во последните години особено се внимава и работи на идејата

за превенција и спрќување на професионалните заболувања што говори дека во тој поглед Словенија се доближува до европската парадигма за заштита и безбедност при работа. Сепак сосотјбата во оваа земја сеуште не е на она ниво кое се очекува и на кое би требало да биде во однос на европските искуства, а осбено ако ги земеме во предвид некои земји членки како што се Луксембург, Белгија , Данска, или пак балтичките земји каде процентот на несреќи при работа и повреди се прилично во помал процент. Од друга страна во однос на статистичките податоци кои се достапни може да се каже дека за Словенија недостасуваат одредени бази особено во рамките на Европската база на податоци што говори за одредени проблеми при собирањето и анализата во однос на Словенија што секако изненадува.

Бугарското искуство во однос на заштитата и безбедноста при работа во однос на посебните категории вработени е поинакво од останатите земји во регионот на Југоисточна Европа, барем на полето на нормирањето и кодификацијата[76]. Во Р. Бугарија ова прашање денес е уредено со Законот за работа (Кодекса на труда, КТ) од 1986 година[76]. Овој Закон важи до денес претрпувајќи голем број на измени и дополнувања. Прашањата од наш интерес се уредени во глава XV на КТ, во член 301 до 324, а со измените од 1992 година во член 301 до 321 како „специјална заштита на некои категории работници и служители", но одредби се среќаваат и во делот за работно време и кај претходна заштита при отпуштање. Овој начин на нормирање на посебната заштита при работа влече корени од минатото, од времето на Кодекса на труда од 1951 година. За најголемиот број на истражувачи и научни авторитети во бугарската трудово-правна наука овој концепт е неприфатлив[76]. Некои институти се уредени и со подзаконски акти како што е Наредбата за работа на лица со ненавршени 15 години[77], Наредбата бр. 6 од 2006 година за условите и начинот за давање на одобрение за работа на лицата кои немаат 18 години, Наредбата за уредување на трудот[77] и др.

Законот за работа на Бугарија предвидува специјални одредби за неколку категории вработени и тоа за малолетниците, жените за време на бременост, раѓање и мајчинство и на лицата со намалена работоспособност (инвалидите)[77].

Во однос на статистичките податоци може да се каже дека во Бугарија се бележи видлив напредок во последните 10-на години во однос на намалување на бројот на несреќи при работа, како и повреди и професионални заболувања. Така во 2002 година бројот на несреќи при работа се движеше околу 85 на 100 000 вработени за да последниве години таа бројка е помеѓу 50 и 60 на 100 000 вработени[77]. Бројот на фатални несреќи при работа варира во последните 20-на години од 120 на 100 000 вроботени во 1994 годнина до најмал број од 77 во 2003 година[77]. Земајки ги во предвид европските бази на податоци Бугарија е

прилично на дното и во однос на несреќите на работа во однос на севкупниот број на вработени, кои несреќи се случуваат кај околу 0,6% од вработените сметано до 2009 година[77]. Здравствени проблеми поврзани со работата се јавуваат кај околу 5% од вработените, додека пак во однос на ризик факторите за психичкото здравје се смета дека се изложени околу 12,8% од вработените[77]. Сосема е поинаква сликата кај изложеноста на ризик фактори при работата кои можат да го загрозат физичкото здравје на работниците. Овде тој број изнесува околу 44,5% што е во горната граница на европскиот просек[77].

Статистичките податоци покажуваат дека во пракса во Бугарија има прилично мал број на несреќи ри работа и повреди кои доведуваат до отсуства. Тој број е многу помал од европските просеци и процентите преставуваат навистина една прифатлива и релативно толерантна бројка. Но во оваа прилика се прашуваме дели таа бројка односно проценти се реални и на што се должи евентуално тој мал број на нереќи и здравствени проблеми поврзани со работата. Дали станува збор за добар нормативен систем, или пак за повисока светс и превенција на несреќите и повредите. Но, овде постои и одредена контрадикција во делот на податоци кои говорат за фатални несреќи при работа кои се над европскиот просек и прилично чести. Отука се прашуваме како е можно при толкав број на фатални несреќи на работа да имаме помал вкупен број на несреќи и мал процент на загрозување на здравјето при работа? Во прилог на ова прашање оди и тоа што трошоците за здравствена грижа од година во година растат (на пр. од 1353 милони евра во 2003 на 1664 милони во 2005 година)[77].

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории вработени во Србија од почетокот на 90-те па до денес има свој, самостоен, развоен пат. Сепак, законодавството на Србија по однос на ова прашање не е имуно на влијанијата и решенијата кои ги среќаваме кај другите законодавства во соседството. Ова особено во однос на земјите од бивша Југославија со кои има голем број на исти, или слични решенија. Тоа е евидентно во времето на т.н. преоден период на крајот на 80-те и почетокот на 90-те години на минатиот век.

Ова е период кога во Србија се случуваат промени во економскиот и политичкиот живот, како и кај останатите земји од Југоисточна Европа. Карактеристично е што во текот на оваа деценија во Србија се донесоа повеќе закони кои ги уредуваа работните односи, за разлика од останатите земји од регионот кај кои имаме подолг законски континуитет.

Најнапред заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории вработени беше уредена со Законот за работни односи од 1986 и 1990 година[77], кој важеше се до 1996 година. Секако, во одреден дел од овој период важеше и сојузниот ЗОПРО.

Законот за работни односи повеќе или помалку ги имаше карактеристиките, обемот и стилот на заштита на посебните категории вработени како и останатите закони кои беа донесени во тој период кај земјите од бивша Југославија. Тоа беше за очекување затоа што сите републички закони беа во согласност и поврзаност со сојузниот ЗОПРО. Така и во Србија со овој Закон беа заштитени жените во однос на полот, за време на бременост и мајчинство, младината и инвалидите.

Промени на концептот и содржината на заштитата на здравјето и безбедноста при работа се случија во 1996 година. На нормативен план се донесоа два закони и тоа едниот сојузен кој што важеше за Србија и Црна Гора, а другиот национален. Сојузниот Закон за основите на работните односи[78] (ЗОРО) начелно и општо ги уредуваше работните односи, но што се однесува до заштитата на работа за посебните категории вработени среќаваме поинаков принцип на уредување, односно се среќаваат одредби кои подетално и во поголем обем ги уредуваат овие права. Инаку, овој Закон важеше до 4 февруари 2003 година[78] за разлика од републичките, односно националните закони на Србија кои се менија во повеќе наврати (во 1996, 2001, 2005 година). Во Србија во 1996 година се донесе и нов Закон за работни односи[78] кој важеше до 2001 година.

Законот за работни односи на Србија од 1996 година ја уредуваше заштитата на жените, малолетниците и инвалидите[78]. Во однос на последниве мора да напоменеме дека таа заштита беше речиси симболична и на линија на сојузниот ЗОРО.

Со донесувањето на Законот за работа[78] (ЗР) од 2001 година се внесе нов квалитет во уредувањето на работните односи во Србија. Со овој Закон земјата се приближи поблиску до европските решенија за заштитата при работа на одредени категории вработени. Но, голем број на решенија се презедоа од предходните законици.

Сепак, последно донесениот и актуелен Закон за работа[78] од 2005 година се чини конечно ја постави вистинската нормативна рамка за заштитата при работа на посебните категории вработени. Секако, ниту овој пат не станува збор за „идеални" нормативни решенија, туку за адекватни и солидни решенија кои одговараат на моменталните општествени услови во Србија.

Од друга страна во праксата се случуваат голем број на повреди од кои не мал број завршуваат со смртни полседици. Во последните години бројот на смртни случаи кои се последица на несреќи и повреди при работа иснесува околу 40-на смртно повредени работници[78]. Во 2010 година оваа бројка изнесуваше 35 смртни случаи. Може да се каже дека бројката варира во помал обем во последните 10 години иако во 2007 година имаше намалување за 50% во

однос на 2006 година (во 2006 имаше 54 смртни повреди на работа, во 2007 имаше 28 смртни повреди на работа)[78]. Најголем број на смртни случаи на работа се забележани во Белград и неговата потесна околина, а во однос на половата структура околу 80% од тешките повреди отпаѓаат на мажите и тоа во за старосната граница од 50-55 години[78]. Овој број на смртни случаи на работа е во долната граница на европскиот просек и ја издвојува Србија како земја со релативно помал број на повреди при работа (околу 1000 тешки повреди годишно). Но, тоа не се должи на почитувањето на законските обврски и прземените мерки на заштита. За тоа говорат и големиот број на пријави и кривични постапки преземени од страна на инспекцијата на трудот во врска со непочитувањето на прописите за заштитат на здравје и безбедност при работа. Веројатно вниманието на работниците при извршувањето на работата е основен фактор за овој број на смртни случаи. Од друга страна според Националната стратегија за безбедност и здравје на работа на Србија за 2009-2012 година помалиот број на смртни случаи и повреди на работа во однос на земјите членки на ЕУ се смета дека е нереален и е одраз на проблемите околу собирањето на податоците и непосотењето на единствен информационен систем за евиденција[78].

Од сето ова произлегува заклучокот дека во однос на Србија, податоците за повредите и заболувањата на работа не ја даваат вистинската и реална слика од теренот. Меѓутоа со оглед на податоците со кои ние располагаме недвосмислено е дека бројот на повреди на работа, заболувања и на крајот смртни случаи во последните 10-на години се движи во една константна линија со помали осцилации од година во година. Отука транзицијата на системот кој најповеќе е видлив токму во последните 10-на години (со оглед на воените и други случувања во Србија во текот на 90-те кога беше забавен овој процес) влијае на зголемување на повредите при работа, но во однос на смртните случаи предизвикани од рабита и во врска со работата е релативно „прифатлив". Сепак во однос на ЕУ бројот на заболени работници е релативно повисок од просекот.

Во иднина паралелно со евроинтегративните процеси Србија ќе мора да ја подобри базата на податоци, односно методологијата на собирање на информациите и секако да го развива системот на превенција и едукација кој денес е основната парадигма на европската стратегија за намалување на бројот на повреди при работа, професионални заболувања и смртни случаи.

4. Заштитата на здравјето и безбедноста при работа на посебни категории работници во некои национални законодавства во Југоисточна Европа (de lege lata и de lege ferenda)

Како што може да се види по распадот на зедничката држава, земјите од регионот започнаа да градат свој пат во сите општествени свери, при што и на нормативен план . Тоа се беше одразило во донесување на посебни законици од областа на трудот. Решенијата кои го чинат новото трудово законодавство кај земјите од регионот на Југоисточна Европа во одредени аспекти се разликува од предходното споцијалистичко законодавство што беше и логично со оглед на новите општествени услови, а пред се во однос на воведувањето на капиталистичкиот економски систем и демократскиот плурализам. Но, и покрај тоа во одредени аспекти трудовото законодавство од земјите од регионот ги прифати дел од предходните решенија за бројни на трудово-правни институти при што имаме во одреден степен и законски и содржински континуитет. Тоа се однесува и на прашањето на заштита на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории работници. Сепак, се чини дека во последниве две децении во поголема мера преовладува тенденцијата на делумно намалување или укинување на оделни права и стандарди кои предходно во социјалистичката ера се воведоа во однос на заштитата на посебните категории вработени. Опфатот на персонална заштита останува ист, освен кога се работи за заштита на жената каде има промени. Така се штитат малолетниците, жената за време на бременост, раѓање и мајчинство, како и лицата со инвалидитет. Заштитата на жената врз основа на полот еволуира од нејзина стандардна заштита во почетокот на 90-те до полека но сигурно напуштање на концептот по 2000- та година. Постарите работници во некои законодавтсва уживаат посебна заштита на здравејето и безбедноста при работа, а во некои не. Но, да видиме што всушност се случуваше на нормативен план кај некои земји од регионот?

5. Заштита на жената

Во националните законодавства на Словенија, Хрватска, Бугарија, Србија и Македонија постои диверзитет на линија на заштита на жената врз основа на полот и врз основа на бременоста, раѓање и мајчинство. Со оглед на тоа што жената имаше прилично добра и широка заштита за време на социјалистичкиот нормативен ешалон очекувано е дека таа тенденција и ќе продолжи. Но, од дистанца на 20-на години може да кажеме дека идејата е променета и дека се смета дека жената треба да се штити само за врме на бременоста, раѓањето и мајчин-

ството, додека врз основа на полот не е потребно. Тоа се одразува на нормативните решенија. Станува збор за прифаќање на „европските идеи" наспроти парадигмата на МОТ. Сепак се уште и денес постојат национални норми кај некои земји од регионот кои ја штитат жената врз основа на половиот диверзитет како уникатна специфика.

5.1. заштита на жената работничка врз основа на полот

Заштитата на жената врз основа на полот како специфика и карактеристика се среќава кај земјите од Југоисточна Европа. Основна карактеристика за сисите земји е тоа што концептот на заштита врз основа на полот почновајќи од 90-те па до денес (2011) се напушта целосно или пак значително се намалува обемот на заштита. На тој начин регионот повеќе се доближува до комунитарните вредности и идеи наспроти оние на МОТ. Жената и понатаму се штитеше во врска со ноќната работа и работата на особено тешки, напорни и опасни работи.

Бидејќи има тенденција на намалување на правата по основа на заштита на здравјето и безбедноста на работничката само затоа што е жена логично се поставува прашањето дали е потребна се уште посебната заштита на жената при работа? На ова прашање ќе се обидеме да дадеме одговор на крајот од анализата на правните системи кај земјите од регионот кој се предмет на наш интерес.

а. забрана за ноќна работа и особено тешки и опасни работи

1) Хрватска

За разлика од малоелтниците, инвалидите и заштитата на жената за време на бременост, мајчинство и раѓање, заштитата на жената од аспект на ноќна работа и тешка и опасна работа во Хрватска не се предвиде со Законот за работни односи од 1990 година[79]. Затоа се применуваа одредбите на сојузниот ЗОПРО. Законот за работни односи се применуваше до 1995 година. Ова преставува релативно подолг период во однос на другите земји од регионот со оглед на тоа што овој Закон беше донесен за потребите на социјалистичкото општетсво. Долготрајната примена на овој Закон беше одраз на повеќе објективни околности кои го пратеа хрватскиот општествено-политички систем како што беа војната, бавната трансформација на економскиот систем, силната улога на државата во овој период во сите свери на живеење.

Во Законот за работа (ЗР) на Хрватска имаме промена на персоналниот обем на заштита (видовите на заштита), при што и со овој Закон се штитат малолетниците, жените за време на бременост и мајчинство, вработените со хендикеп, но и жените воопшто.

Заштита на здравјето и безбедноста при работа во однос на сите вработени жени го содржеше стандардниот опфат и концепт каде заштитата се однесува на забраната за ноќна работа во индустријата и забраната за работа на одредени работи. Нормативното решение содржано во членот 52 од ЗР во однос на ноќната работа содржеше помал обем на заштита бидејќи ги опфаќаше само жените вработени во индустријата, но не и вработените во градежништвото како што беше со предходните закони. Исто така предвидени беа стандардните искучоци и тоа во однос на сериозна опасност, како и заради заштита на националните интереси, но и ако таквата работа ја одобри надлежниот министер. Ова последново е дискутабилно и проблематично решение бидејќи не беше доволно јасно под кои услови и зошто министерот надлежен за труд би наредил работа ноќе на жените во индустријата и покрај тоа што за давањето на одобрение му беше потребна согласност од синдикатот и здружанието на работодавачи (член 52 став 4).

Од друга страна во членот 53 наведени се одредени случаи каде министерот можеше од забраната за ноќна работа да ја иземе жената или да го менува времетраењето на ноќната работа ако за тоа склучиле спогодба синдикатот и здружението на работодавачи, како и во случај ако работодавачите не се опфатени со таа спогодба при што се бараше склучена спогодба со работничкиот совет (хрв. радничко вече), или ако се добие позитивно мислење од социјалните партнери на ниво на гранка или дејност. Во однос на предходно кажаното одредена надлежност имаше и канцеларијата на државната управа во општината (хрв. жупанијата, став 2). Според ова можеме да заклучиме дека синдикатите, здруженијата на работодавачи и општинските органи играат активна улога при одлучувањето за исклучоците од забраната за ноќна работа на жената. Вака поставен системот на исклучоци преставува сложено решение кое беше подложно на ерозија во примената и евентуални злоупотреби.

Инаку, ЗР предвидуваше дека во случај на виша сила или заради спречување за расипување на суровини може да се работи ноќе без согласност на министерот.

Во почетокот на декември 2009 година беше донесен нов Закон за труд (хрв. Zakon o radu) кој што е актуелен во моментов. Иако не помина премногу време од неговото донесување сметаме дека причината за носење на нов закон лежи во идејата за дополнителна флексибилизација на трудовите односи, како

и во потребата за дополнително приближување кон стандарите на Европската Унија. Во моментот на донесување на новиот Закон, Република Хрватска активно ги води преговорите за рамноправно членство со Унијата, па отука и потребата за нов квалитет во трудовите односи. Иако велиме нов квалитет, се чини дека сепак не станува збор за големи и квалитативни промени на предходниот Закон за работа од 1995 година. Најголем број од предходните решенија се пренесоа и во новиот закон[79].

Можеме да кажеме дека нормите за заштита на здравјето на посебните категории вработени ја поделија „судбината„ на целиот нов закон, и битно не се променија. Одредени решенија претрпеа мали корекции, или дополнувања, но самата парадигма на системот на заштита не се измени. Што се промени, а што не? Најголема промена на концептот на заштита на здравјето и безбедноста при работа на посебни категории вработени се случи со исфрлањето на заштитата на жената по основ на пол од ноќна работа во индустријата и не предвидувањето на одредени работи на кои не смее да работи жената генерално.

Всушност Законот за труд од 2009 година не предвидува забрана за ноќната работа на жената во индустријата и забрана за работа на тешки физички работи, работа под земја, или под вода како и на други работи кои значат загрозување на нејзиното здравје и живот како што предвидуваа сите предходни закони донесени уште од 20- те години на XX век. Тоа секако не значи дека таа заштита не може да се уреди со колективните договори, или со спогодба помеѓу работодавецот и работничкиот совет[79].

Оваа промена значи напуштање на универзалниот концепт прифатен и нормиран од страна на Меѓународната организација на трудот за заштита на жената врз основа на полот, и прифаќање на европскиот модел согласно европското кумунитарно право кој предвидува заштита на жената само за време на бременост и мајчинство[79]. Токму таа заштита е дел од новиот Закон за работа на Република Хрватска. Иако денес ова се идеи карактеристични за европскиот нормативен систем, а Хрватска како земја кандидат која тежнее кон полноправно членство треба и мора да ги прифати тие вредниости, сепак сметаме дека тоа не е потребно по секоја цена. Имено европското комунитарно право ја дава само рамката која треба да постои. Секако, тоа не значи дека земјите членки доколку сметаат дека еден правен институт е полезен и општествено потребен да се регулира, тоа и не треба да го сторат. Токму ова се однесува и на посебната заштита на жената во работниот однос. Се плашиме дека бришењето на овој вид на заштита на жената при работа е инерција токму од нормативните стандарди на Унијата, а не вистинска потреба на општеството и самиот труд во Хрватска. Ова решение не ја одразува вистинската слика за улогата и местото

на жената на хрватскиот пазар на труд и во работниот однос. За ваква радикална промена треба предходно да се земат во предвид голем број на инпут фактори кои треба да резултираат на крајот со заклучокот дека во хрватското општество жената во процесот на трудот ги ужива сите права во пракса и може во иста мера да одговори согласно нејзините психо-физички капацитети на работните места во земјата како и мажите. Всушност, главното прашање е дали на овој начин реално се изедначува жената по однос на вработувањето со мажот, и сите работни места и се достапни, или свесно се прави т.н. правна фикција каде жената само формално е еднаква, а во пракса на некои работни места воопшто нема да конкурира ниту еден кандидат жена. Поделбата на „машки„ и „женски„ работни места секако не е прифатлива како концепт, но од призма на заштита на здравјето и безбедноста при работа не е погрешна. Сепак, да не заборавиме дека и голем број на женски здруженија активно и отворено се залагаат за еднаков пристап кон жените во трудово-правниот однос, па и во однос на посебната заштита, односно нејзино укинување, каде што Хрватска не е исклучок. Лично сметаме дека ова решение заради претходно кажаното, како и во однос на другите аргументи кои што ќе следат, е лошо решение на хртватското трудово законодавство.

2) Словенија

Законот за работни односи од 1990 година ја уредува заштитата на здравјето и безбедноста при работа за три категории вработени и тоа за младината, за жените за време на бременоста и мајчинството и за постарите работници. За заштита на здравјето и безбедноста при работа на жената врз основа на полот нема посебни одредби во овој Закон. Заради тоа, но и заради обемот на заштита можеме да кажеме дека овој Закон има помали стандарди во однос на законските решенија во регионот, како и во однос на законодавството во социјалистичкиот период кој посотеше во Словенија.

Значи, за заштита на жената со оглед на половата диференцијација немаше предвидено стандардни одредби за заштита на здравјето и безбедноста при работа (на пр. забрана за извршување на тешки работи или забрана за ноќна работа). Тоа на почетокот се надополнуваше со сојузниот Закон, но подоцна со осамостојувањето оваа заштита не беше предвидена ниту со измените од 1991 и 1993 година. Со ЗРО се штитеше само бременоста и мајчинството на работничката (член 76).

Тоа се смени во 2002 година. Законот за работни односи донесен таа година посветува посебна глава-IV каде ја уредува заштитата на здравјето и без-

бедноста при работа на одредени категории вработени. Овој пат Законот ги вклучува сите, ако може така да кажеме „признати„ посебни категории на вработени, односно жените, децата, инвалидите и постарите вработени. Едно од првите подобрувања во духот на посеопфатност на ЗРО од 2002 година е уредувањето на заштитата на жената при работа по основ на нејзиниот пол. Најзначајна одредба е членот 186 кој ја забранува работата на жените во рудниците. Понатаму, дадени се исклучоците кои се веќе предходно познати од социјалистичкиот период, а тоа се кога жената е на раководна и управувачка функција, во склоп на образованието кое се одвива под земја, како и ако извршува здравствени, или работи од областа на социјаните услуги (став 2).

Покрај ова право предвидена е и забраната за ноќна работа на жените во индустријата и градежништвото (член 153). Секако, исклучоците кои предходно ги среќававме по ова прашање и во словенечкиот закон не се испуштени, но исто така не се ниту новна со оглед на предходните социјалистички закони. Според ЗРО-02 жената може да работи ноќе ако е дел од семејството на работодавачот, ако работи во здравството, социјалните, или безбедносните служби, исто така во случај на виша сила при што во рок од 24 часа треба да се извести инспекторот на труд, како и во случај на работи од национален интерес за што одбрение дава надлежниот министер за труд. Сепак, овој Закон предвидува исклучок од забраната за ноќна работа на жените надвор од предходно наведените што е новина во законодавството. Така, жената може да работи ноќе под одредени услови, или во случај на окупација, при што потребна е дозвола од синдикатите и здруженијата на работодавачи. Исто така работата ноќе може да се воведе кај работодавачите ако се склучи спогодба помеѓу социјалните партнери и во случај кога тоа го бара работодавачот при што согласност се дава од синдикатите, здружението на работодавачи и инспекторатот за труд (став 2 точка 1, 2, 3). Во овој дел други заштитни норми не среќаваме што во крајна линија е европско искуство, иако Словенија сепак ја забранува работата во рудниците, што не беше случај кај нормите на Унијата и кај некои земји членки како што се Франција и Германија. За волја на вистината постои уште една одредба која значи еднаков третман на мажите и жените во работниот однос содржана во членот 25, но сепак оваа одредба не значи и поголема заштита на жената во однос на мажот по основ на полот што е предмет на нашето интересирање.

3) Бугарија

Заштитата на работничките според Законот за работа на Бугарија денес ја опфаќа заштитата на бремените жени доилките и мајките на мали деца. Спе-

цијалната заштита на сите жени која беше предвидена со Законот во член 306 од 1986 година со редакацијата од 1992 година се укина. Со тоа се избриша најсуштествениот дел од заштитата на сите работнички во работниот однос, односно забраната за вработување и работа на жените на работи кои што се тешки и опасни за нивното здравје и мајчинските функции[79]. На овој начин бугарскиот нормативен систем се прилагоди на тенденциите за изедначување на мажите и жените во вработувањето на оделни работни места и укинување на забраната за работа на жените на оделни работи[79]. Ова е процес кој што на меѓународен план започна во средината на 70- те години на минатиот век, а се прифати од Европската Унија преку бројни директиви[79]. Оваа нова филозофија се прифати и во бугарското законодавство при што се штити работничката за време на бременост и мајчинство, освен во делот кој го уредува Наредбата бр. 11 за собите за лична хигиена на жените и за одмор на бремените од 1987 година[79].

Во бугарската правна наука укинувањето на заштитата на жените работнички на полова основа отвара бројни дискусии и полемики. Според професор Мрјачков дискусијата се сведува на две проблематини прашања, и тоа: правно и социјално[79]. Од правен аспект според него проблематична е ситуацијата која се јавува со бришење на овој член, а во исто време останува да важи Конвенцијата бр. 45 од 1935 година која Бугарија ја има ратификувано и е дел од внатрешното право на земјата (член 5, став 4 на Уставот[79]). Со тоа оваа конвенција има предност пред нормите на внатрешното право кои според Мрјачков и противречат.

Сметаме дека овој проблем може да се надмине со тоа што во бугарскиот правен систем меѓународните акти се ратификуваат според монистичкиот принцип и се дел од внатрешното право (според повиканиот член од Уставот) и како такви судовите мора да ги применуваат и почитуваат. Според тоа, заштитата на жената иако не е повеќе дел од КТ, таа треба да се применува според К. бр. 45, односно забраната за подземна работа на жените. Околу ова не треба да се има дилеми, а на тој начин се решава т.н. правен проблем[80].

Другото прашање е социјалната димензија на укинувањето на дополнителната заштита на жените при работа. Во таа смисла учените во Бугарија си го поставуваат прашањето дали е оправдано укинувањето на забраната за примање на жените на сите видови на работа, особено кога во ткивото се задржуваат опасни хемикалии како што се олово, цинк, жива и др. Ова особено од аспект на загрозување на детеродната способност на жените во фертилната возраст.

Може да очекуваме дека околу оваа димензија на прашањето има, а и во иднина ќе се јавуваат различни согледувања и аргументи кои ќе бидат за, или против. Оваа дебата не е само дел од бугарското научно и пошироко опште-

ствено миле, туку истата се води и во меѓународни рамки како дел од идејата за еднаковст меѓу половите во работниот однос и за општо подобрување во еднаков степен на условите на работа за жените и мажите[80].

4) Србија

Во Законот за работни односи од 1986 и 1990 година за заштитата на жените ја среќававме стандардната заштита во однос на забрана за работа на особено тешки физички работи, под земја, под вода, или работи кои би можеле штетно да влијаат на здравјето и животот на жената[80]. Исто така беше забранета работата ноќе за жените во индустријата и градежништвото, но само ако не можеше да се оставари одмор од 7 часа помеѓу 22 и 07 часот наредниот ден (член 101). Според оваа одредба, забраната за работа ноќе траеше помалку часови од останатите решенија кои ги сретнавме кај земјите во регионот од крајот на 80-те и почетокот на 90-те години на минатиот век. Исклучоците беа на линија на веќе видени решенија од тој период и тоа во однос на виша сила, спречување да се расипат суровини, или ако тоа го налагаат особено сериозни општествени, социјални или други околности. За ова последното потребна беше согласност од надлежниот управен орган за прашања од трудот (став 4).

Сојузниот Закон за основите на работните односи (1996-2001) кој што важеше паралелно со националниот Закон за работни односи од 1996 година презеде голем број на одредби од предходниот сојузен ЗОПРО, како и од Законот за работни односи од 1986 и 1990 година. Заштитата на жената врз основа на нејзиниот пол беше идентична во однос на ЗРО од 1990 година во однос на забраната за работење на тешка и опасна работа[80]. Што се однесува до забраната за ноќна работа на жените во индустријата и градежништвото, ЗОРО ја уреди уште повеќе рестриктивно, односно забраната за работа ноќе се однесува само ако не е овозможен предходен одмор во траење од 7 часа. Со тоа всушност се дозволуваше ноќната работа ако е исполнет посочениот услов. Ова беше во спротивност со Конвенцијата 89 на МОТ (која Србија ја прифати од поранешното Федеративно законодавство, Сл. лист на ФНРЈ, бр. 12/56), па Сојузниот уставен суд овој дел го укина[80]. На тој начин се исправи една нелогичност и крајно неприфатлива одредба која воопшто не беше во рамките на посебната заштита на жената. Секако, од друга страна ваква заштита воопшто и не мора да биде предвидена (како што видовме предходно), но кога веќе се предвидува таквата содржина воопшто не е адекватна.

Републичкиот ЗРО не посветуваше очекувано внимание на заштитата при работа на посебните категории вработени. Чудно е што содржеше многу малку

одредби кои значеа ново квалитативно и квантитативно уредување на овие прашања во споредба со ЗОРО. Напротив, повеќето нормативни решенија се идентични со Сојузниот закон. Така, заштитата на работничките и малолетниците од тешки работи и бремените жени е идентична[80]. Забраната за работа ноќе на работничките сепак беше поадекватно уредена во однос на Законот за основите на работните односи. Според членот 75 таквата работа беше забранета за овие работници ако работат во индустријата, градежништвото и сообраќајот во траење од 7 часа помеѓу 22 и 06 часот наредниот ден. Исклучоците беа исти, освен според членот 76 каде беше предвиден еден нов исклучок во однос на настанати сериозни околности[80]. Инаку оваа заштита е идентична со таа во републичкиот ЗРО од 1986 и 1990 година, така што генерално не можеме да кажеме дека стануваше збор на нов квалитет во уредувањето на овие права.

Во однос на заштитата на жената по основ на полот како што напоменавме Законот за работа од 2001 година беше идентичен со ЗРО и ЗОРО, но постоеше една новина која беше исклучително неповолна за работничките. Така во членот 67 став 2 се предвидуваше дека е можен исклучок од забраната за работа на тешките физички работи, под вода, под земја и на работите кои се штетни по здравјето и животот само со писмена согласност на работничката. Тоа ја навести новата концепција во однос на заштитата на работничката при работа која ќе дојде до израз со новиот закон од 2005 година. За среќа ова не се однесуваше и на малолентниците. Сметаме дека жената не е компетентна и стручна секогаш сама да одлучува дали може да работи на овие работни места врз основа на нејзиниот личен впечаток за своето здравје. Поадекватно ќе беше оваа согласност да ја даваше надлежен здравствен орган. Исто така ЗР воведе крупна промена на концептот на заштита на жените со тоа што не воведе забрана за ноќна работа на национално ниво. Забрана во тој период постоеше согласно сојузниот ЗОРО додека се применуваше.

Заштитата на работничката при работа не е предвидена по ниту еден основ во новиот и актуелен Закон за работа од 2005 година на Србија, со што се зацврстува предходно воспоставениот принцип на напуштање на оваа заштита[80]. Со ЗР од 2005 година исклучувањето на заштитата на жената при работа е целосно и е во рамките на концептот прифатен од европското комунитарно право.

5.2. заштита за време на бременост, мајчинство, раѓање и родителство

Овој вид на заштита на ззздравјето и безбедноста при работа на работничката не се доведува во прашање кај ниту една земја од Југоисточна Европа, па и во Европа воопшто. Постои континуитет на регулирање на заштитата на бремената работничка, за време на мајчлинството и раѓањето. Тој континуитет го препознаваме и во последните 20-на години кај земјите кои произлегоа од бивша Југославија, како и кај останатите земји од регионот. Единствено нешто што се менува е пристапот кон уредување на прашањето на заштитата по породувањето каде денес се менува концептот во смисла на вклучување и на таткото при користењето на ова право. Отука повеќе не станува збор за заштита на здравјето и безбедноста при работа на работнилката мајчинство, туку за време на родителство. Разликата е очигледна. Мајка може да биде само жената, додека родителството ги опфаќа и двајцата родители. Секако ваквиот пристап кај речиси сите земји во регионот (исклучок до некаде преставуваат македонските решенија) е под влијание на европското комунитарно право каде пристапот во користењето на отсуството заради раѓање и нега на детето го има и таткото, па така станува збор за породилно отсуство (за мајката) и родителско отсуство за грижа и нега на детето (како можност за давта родителa).

1) Хрватска

Во Хрватска на почетокот на 90-те години Законот за работни односи од 1990вгодина се применуваше во координација со Сојузниот ЗОПРО. Од една страна немаше одредби за посебна заштита на жената при работа, но се штотеше за време на бременост и мајчинство. Така предвидено беше породилното отсуство да изнесува 180 дена како задолжително породилно отсуство (член 47). Ова преставуваше значително помалку од лимитот кој што го предвидуваше ЗОПРО (270 дена). Но, тоа така изгледа само на прв поглед. Сепак, предвидено беше по завршувањето на ова отсуство можност за продолжување на времетраењето на породилното отсуство до наполнување на една година на детето од една страна (дополнително породилно отсуство), или пак работа со скратено реботно време како втора можност. Ова право можеше да се пренесе и на таткото ако мајката работи со полно работно време (член 48 став 2). Со тоа всушност породилното отсусво е составено од два главни дела, првиот задолжителен кој трае до 180 дена и вториот, дополнителен кој трае до една година на детето (365 дена). Во членот 48 став 3 предвидено беше дека по завршување на дополнителното породилно отсуство може да не се работи до навршување на три години

на детето, без притоа да се кажат кои се тие случаи и зошто? Породилното отсуство во Законот е поставено како право на работникот кое не зависи од волјата на работодавецот, па така доволно би било да се поднесе барање за дополнително породилно отсуство и тоа да се добие. Вака поставен концептот на заштита на мајчинството всушност преставува поголем обем на заштита од тој предвиден во ЗОПРО, а и од некои други национални законодавства. За време на породилното отсуство мајката имаше право на паричен надомест во полн износ на плата до навршување на една година на живот на детето (значи за време на задолжителното и дополнителното отсуство-член 49).

Во Законот во делот за заштита на мајчинството беа предвидени одредби за правата кои ги имаат родителите во однос на чување на дете со хендикеп каде меѓу другото се забранува работа ноќе и прекувремено ако родителот работи со скратено работно време заради чување на детето (член 50). Законот за работни односи предвидуваше и породилно отсуство во случај на посвојување на дете во траење од 270 дена непрекинато. Ова породилно отсуство е на линија на решението на ОЗРО од 1965 година.

За време на користењето на сите овие права мајката, односно работникот има право на пресметување на полно работно време кое ќе се смета во должината на стажот на осигурување (член 52). Ова преставува стандард кој постоеше предходно, а истиот се применува и денес, можеби не во толку широк обем и опфат на права како што тоа беше предвидено со ЗРО на Хрватска од 1990 година. Особено важно право кое го чини системот на заштита за време на бременост и мајчинство беше можноста за работникот кој ги користел овие права да се врати на своето работно место на кое работела/л претходно. Ова правило имаше два исклучока, и тоа ако беше укинато работното место, тогаш работничката се распоредуваше на друго работно место согласно степенот на стручност и видот на занимање. Вториот случај беше ако работничката не смееше да се врати на своето работно место заради заштита на здравјето, свое или на детето. Тогаш привремено се распоредуваше на друго соодветно работно место, но ја задржуваше висината на платата ако тоа е поповолно за неа.

Сметаме дека токму со овие одредби за враќањето на работа по истекот на породилното отсуство всушност се штити работничката (или работникот ако користи некои од дозволените права) во поголем обем и се воспоставува повисок стандард. Би рекле дека овие одредби преставуваат втор степен на заштита, второ ниво, кое значи поголема заштита од стандардната предвидена по овие прашања. Сепак ова право, односно степен на заштита во иднина ќе се намалува и менува со што законите ќе се концепираат на стандарниот обем на заштита кој значи враќање на свое или друго соодветно работно место без право на за-

држување на плата ако била поповолна. Ова повеќе што имаме решенија кои предвидуваат дека доколку нема можност за враќање на своето работно место работа на друго кое бара помал степен на образование[80].

Заштитата на мајчинството според Законот за труд од 1995 година беше издвоено во посебна глава за разлика од заштита на младината. Ова преставуваше номотехничко решение кое даваше прегледност, но од друга страна укажуваше и на значењето кое ја има посебната заштита при работа на ордедени категории вработени во нормативниот систем.

Законот во овој дел предвидуваше на кои работи не смее да работи работничката (член 55). Иако оваа норма се наоѓа во делот за заштита на мајчинството сметаме дека се однесува на сите жени без разлика дали се бремени или не. Ова номотехничко решение беше нестандардно и излегуваше од предходно прифатениот концепт. Како и да е, во однос на примената на заштитата, прашањето за тоа каде е местото на одредена норма не е од пресудно значење, но секако може да го збуни толкувачот. Инаку забраната за работа на одредени работи е идентична како и кај предходниот Закон за работни односи и се однесува на забрана за особено тешки физички работи, работа под вода и земја и работи кои го загрозуваат психо-физичкото здравје и живот на жената.

Во однос на заштитата на бременоста и мајчинството овој Закон предвидуваше забрана за работа и тоа во однос на прекувремената работа (член 33 став 6), прераспоредувањето на полното работно време (член 35 став 8), ноќната работа (член 53 став 3) каде не се дозволени исклучоци освен со писмена согласност на работничката, што беше идентично и за малолетниците.

Законот за труд бременатa работничка ја штитеше како за време на работниот однос, така и во случај на конкурирање за вработување. Во таа смисла членот 56 предвидуваше забрана за не еднакво постапување при вработувањето ако кандидатката е бремена, ниту пак работодавецот можеше да бара податоци за бременоста на жената. Ова преставува новина во заштитното законодавство за жените во Хрватска. Сметаме дека воведувањето на ваква одредба беше инспирирана од се почестата злоупотреба на правото на вработување на жените од страна на работодавачите во смисла што се избегнува да се вработуваат жени кои се бремени. Од друга страна ова решение е на линија на анти-дискриминаторското законодавство и концептот за еднаков третман на жените и мажите во работен однос. Но, Законот не опфати еден друг проблем кој се јавува исто така често, а тоа е забраната работодавачите да инсистираат при вработувањето жените да не забременуваат во одреден период, секако ако сакаат да се вработат.

Законот предвидуваше и можност за преместување на бремената работничка, или работничката која дои дете на друга работа ако тоа го бара нејзината здравствена состојба (член 57). Ова се прави на барање на жената или по одлука на самиот работодавец, а во секој случај со нејзина согласност (став8). Доколку пак жената работи на работи кои го загрозуваат нејзиното, и здравјето на детето, тогаш работодавецот мораше да ја премести. Во случај на спор одлучуваше мислењето на лекарот. Сметаме дека ова преставува добро и адекватно решение.

Бремената работничката покрај преместување имаше и право на платено отсуство доколку не може да се премести на друго работно место, односно ако такво работно место нема кај работодавецот. Многу важно право поврзано со преместувањето беше забраната за намалување на платата врз основа на самото преместување на жената (став 7).

Породилното отсуство ги задржува продходните нормативни решенија каде задолжителното породилно отсуство исто така изнесуваше шест месеци (180 дена-член 58 став 5), како и вкупното времетраење на породилното отсуство кое траеше до навршување на 1 година на детето. Исти останаа и минималниот и максималниот почетокот на породилното отсуство (28 и 45 дена пред породувањето). Новина беше нормативното решение кое предвидуваше во случај на раѓање на повеќе од едно дете породилното отсуство да трае до навршување на две години на детето (став 4). Ова преставува зголемување на обемот на заштита на мајчинството. Во таа смисла хрватските решенија преставуваат едни од поповолните во однос на земјите од регионот на Југоисточна Европа. Исто така се предвиде и можноста за предвремено започнување со работа, но не порано по истекот на 42 дена по породувањето (став 6). Ваквиот начин на уредување на предвременото враќање на работа со точно нормирање на протекот на одредено време е подобро решение отколку да се уреди без да се знае колку минимален период работничката мора да остане на породилно отсуство (така беше во македонското законодавство). Секако ова беше можно само на нејзино барање.

Новина во ЗР беше воведувањето на пауза за доење во траење од по еден час два пати дневно, при што паузата се пресметуваше во работно време (член 60). Ова право можеше да се користи по завршувањето на породилното отсуство до навршување на една година живот на детето. Оваа новина е особено битна во однос на зголемување на обемот на правата по однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на работничката-мајка и детето, и преставува еден исчекор напред во однос на предходните закони во социјалистичкиот период. Различни варијанти на ова решение ќе сретнеме и кај другите национални законодавства во регионот[80].

Законот за труд од 1995 година како нормативни решенија ги задржува и правото на работење со скратено работно време до навршување на една година од животот на детето, а доколку се повеќе деца родени, тогаш до две години, како и правото за мирување на работниот однос (член 59 и 62). Сепак овде имаме една разлика, а таа е во времетраењето. Така, еден од родителите може да не работи по изминувањето на породилното отсуство, но овој пат до навршување на две години на детето. Предходниот Закон предвидуваше можност за неработење до навршување на три години на детето[81]. Со тоа во овој Закон се предвиде скратување на правото на еден од родителите за една година кога за потреби на детето може да му мирува работниот однос.

Задржано беше правото на трансфер на заштитата од мајката на таткото во законски определените случаи, и тоа ако умре мајката, ако е болна, или ако заради битна причина не може да ја ужива посебната заштита (член 61). Покрај тоа идентично беше решението кое го содржеше сојузниот ЗОПРО во однос на времетраењето на породилното отсуство доколку се роди мртво дете и тоа во траење од најмалку 45 дена (член 64). Како и предходно, при користењето на породилното отсуство работничката имаше право на надомест на плата во полн износ. За волја на вистината Законот за труд во членот 65 упатува дека правото на надомест на плата за породилно отсуство се уредува со посебни прописи, според кој тоа е 100% од висината на основицата[81].

Особено битно право во корпусот на заштита на бременоста и мајчинството според овој Закон сметаме дека беше правото работничката да се врати на работата која предходно ја работела, а доколку тоа не е можно тогаш на друга одговарачка работа (член 69 и 72) во случај да користела некои од предвидените права. Со ова се овозможуваше сигурност за работничката во однос на враќање на работното место, со што таа без страв и стрес би можела да ги користи стекнатите законски права. Ова особено е битно бидејќи стресот или пак неизвесноста во случај на негарантирање на работното место можат да бидат силен фактор за загрозување на здравјето на работничката, плодот, и детето[81].

Во таа смисла (во однос на заштита од стрес) беше предвидена и забраната за давање на отказ доколку работничката е бремена, користи породилно отсуство, користи право на работа со скратено работно време, право на мирување на работениот однос, како и користење на посвоителско отсуство (член 70 и 56 став 1). Ова нормативно решение предходно не го познаваше хрватското позитивно право и преставува позитивен тренд на зголемување на заштита на жената за време на бременост и мајчинство. Оваа забрана беше апсолутна и се однесуваше на случаите на отказ предвидени со членот 106 став 1, 107, и членот 114. Притоа, ако постапката за отказ беше започната предходно, тогаш според

членот 111 став 5 на ЗР отказниот рок не течеше, што значи дека отказот се одлага до завршувањето на користењето на правата од заштита на мајчинството. Оваа одредба внесува прилично голема заштита на бремената работничка, или ако еден од родителите започнал да користи некои од правата утврдено со ЗР. Ова важеше дури и при постоење на вина на работникот како основ за отказ, па тогаш во случај на забременување, или користење на некои од правата отказот не можеше да се даде. Ова не важеше само во однос на поведување на стечајна постапка согласно Законот за стечај[81].

Посебно важно прашање на кое треба да се обрне внимание беше решението предвидено според членот 68 со кое се овозможуваше пресметување на скратеното работно време како полно во текот на траењето на породилното отсуство, односно посвоителското отсуство, ако тоа беше потребно за стекнување на одредени права од работен однос, или во врска со работниот однос, при што важно е предходното траење на работниот однос.

Во рамките на системот на заштита на мајчинството се штити и детето. Појаќајќи токму од премисата на заштита на детето, а не на самиот работник, се предвиде создавање на систем на одредби со кои се овозможуваше права на жената, односно родителите, права кои не се директно поврзани со чинот на бременост и раѓање, туку со одгледувањето и негата на детето. За ова и предходно говоревме во излагањето (скратено работно време, мирување на работниот однос, прекувремена и ноќна работа и др.). Оваа парадигма или гледиште се пренесе и во однос на случајот кога родителот посвојува дете, односно кога има дете со потешки пречки во развојот. Така Законот за работа од 1995 година предвидуваше и одредни права за родителите во овие случаи за кои делумно и предходно стана збор. Посвоителското отсуство е едно од нив и според членот 67 изнесуваше 270 дена непрекинато под услов ако се посвојува дете помало од 12 години. Ова е на линија на заштита на мајчинството сватено во поширока смисла. Правото на посвоителско отсуство можеше да го користи кој било од родителите.

Во случајот чување на дете со телесни или менатлни пречки, или потешка психичка болест беше дадена можност на еден од родителите да користи отсуство од работа до навршување на 7 години на детето, а потоа имаше можност за работа со скратено работно време до половина (член 66 став 1 и 2). Ова се однесуваше и ако телесното или менталното оштетување настанало до полнолетноста на детето, односно до завршување на редовното школување (став3). Во сите случаи работникот имаше право на надомет на плата според посебните прописи и тоа на товар на социјалниот систем на земјата.

Преку овие два институти, правото на посвоителско отсуство и правата на родителите со дете кое има потешки пречки во развојот само се потврдува дека

системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа честопати излегува и ја надминува тесната рамка која се однесува и ги засега директно само посебните категории вработени во текот на работата. Напротив, се развива систем кој има пошироко општествено, морално, етичко и хумано значење, а тоа е заштитата на децата воопшто, односно на децата со хендикеп. На тој начин трудовоправниот систем преку заштитата на посебните категории работници при работа дава директен и немал придонес кон хуманизација на општеството и ставање на заштитата на достоинството на човекот на централно место. Всушност, хрватското законодавство се обидуваше со овие решенија да ги заштити токму тие вредности.

Законот за работа од 2009 година донесе одредени промени во концептот на заштита на работничката за време на бременост, раѓање и мајчинство, но исто така одредени решенија останаа идентични. Најнапред да кажеме дека давањето на писмената изјава за доброволно прекувремено работење на бремената работничка и самохран родител се повторуваат со предходните решенија, со разлика во тоа што бремената работничка и самохраниот родител не треба да ја даваат таквата дозвола во случај на виша сила (член 45 став 5 и 6). Тоа значи дека во таков случај тие ќе треба да работат и прекувремено ако тоа го побара работодавачот. Иако е за очекување дека веројатно во случај на виша сила работодавачот би требало да има обзири за овие категории вработени и веројатно последни да ги повика да работата прекувремено (de lege ferenda), сепак тоа de lege lata не е услов и концепциски преставува чекор назад во однос на забраната за прекувремена работа за нив.

Можноста за прераспоредување на работнотот време над осум часа дневно само со писмена изјава за бремената работничка, родителот на три годишно дете и самохраниот родител до шест годишно дете остануваат идентични со предходното решение (член 47, став 10 и 11).

Забраната за ноќна работа на бремените жени остана како решение, како и институтот кој определува кое време се смета за ноќна работа (член 48 и 49). Надзорот над примената го врши инспекторот на трудот кој може да ја забрани оваа работа ако е спротивана на Законот (член 49, став 2). Инаку исклучокот од забраната за ноќна работа кај бремените жени е ист како кај предходниот Закон од 1995 година, односно дозволен е само на нејзино барање, со таа разлика што сега и докторот треба да потврди дека таквата работа не го загрозува нејзиното и здравјето на детето (член 49 став1). Инаку новиот Закон не ги вклучува мајката со дете до две години и самохраната мајка со дете до три години во системот на забрана на ноќната работа како што тоа го правеше предходниот ЗР[81]. Ова преставува исто така намалување на опфатот на забраната за ноќна работа што

во крајна линија е намалување на правата од системот на заштита за време на мајчинство што е дел од систем на заштита при работа на посебни категории вработени.

Законот за работа од 2009 година воспоставува поинакви и нови решенија во однос на заштитат на мајчинството. Но, и овој пат тие во одреден дел се идентични како и кај предходниот Законод 1995 година. Главната новина е во тоа што повеќе не се уредуваат сите права на бремената работничка и работничката која е мајка со Законот за работа. Се напушта, ако можеме така да кажеме принципот на единственост во однос на уредувањето на заштитата на здравјето и безбедноста на бремената работничка и мајката. Наместо тоа се воведува биполарен систем каде дел од правата се уредуваат со посебен закон. Така во Хрватска во 2008 година се донесе Законот за породилни и родителски права[81] (ЗПРП) со кој се даде нов квалитет на овој институт. Самото име на Законот укажува дека се регулираат правата по основ на раѓање, мајчинство и родителство. Тој се однесува на сите вработени жени, а делумно и мажи, како и на одредени категории на невработени жени[81]. Во таа смисла ЗР не го регулира прашања по основ на раѓање и родителство како што тоа беше случај досега, туку само се задржува на некои типични трудово правни аспекти на проблематиката на заштитата единствено на работничките.

Во оваа прилика ќе мора да се задржиме на решенијата на двата закона за да го детектираме и разбереме севкупниот систем на заштита на мајките и бремените работнички, како и делумно заштитата при работа по основ на татковството.

Законот за труд од 2009 година задржува некои права за мајките и бремените жени, но генерално го намалува обемот на заштита и во голем број на случаи упатува на посебниот (специјалниот) закон. Така забраната за не еднаков третман спрема бремените работнички останува со една разлика што во новиот Закон не е предвидено дека работодавачот не смее да ја премести бремената работничка на друга работа (член 67). Самата формулација на членот е таква каде ова прашање се уредува со тоа што се вели: „ ...работодавецот не смее да и понуди склучување на изменет договор за работа". Всушност со читање на следниот член 68 станува јасно дека во предходниот член се мислело на забрана за преместување на други работни места со понудување на нов договор[81]. Во членот 68 нормирани се случаите кога работничката која е бремена или мајка која дои дете може да се премести, кои притоа се идентични со решенијата во предходниот Закон од 1995 година. Но, овде не е предвидено мислењето на надлежен лекар во случајот на потребата за привремено преместување. Ова мислење на лекарот имаше пресудно значење за основаноста на привременото

преместување според предходниот Закон. Денес, тоа е оставено да биде inter partes работа помеѓу работодавачот и работничката. Ова е полошо решение од предходното кое внесува доза на субјективизам во постапката и наметнување на волја, а во овој случај за очекување е дека тоа е волјата на работодавачот како посилна субординирана страна. Секако во краен случај ќе се поведе спор. Инаку одредбите во овој член се принципиелно понеповолни за работничката бидејќи работодавачот не е должен туку се вели „не е спречен" да понуди нов договор (став 1), или во ставот 2 се вели дека „тој е должен да понуди склучување на нов договор, но работничката не е должна и да го прифати тој договор при преместување" (во предходниот Закон предвидено беше работодавецот да мора да ја премести работничката ако тоа е штетно за плодот или за доењето на детето-член 57 став 2). Во случај на таков спор надлежно ќе биде мислењето на лекарот (став 3).

Се задржа и правната фикција за претпоставката дека ако е тоа потребно при користењето на правата по основ на бременост и мајчинство, а се работи со скратено работно време, ќе се смета како работа со полно работно време (член 69). Исто така исти останаа најавувањето од страна на работничката за користење на правата и забраната на отказот за време на користењето на правата по основ на бременост и мајчинство (член 70 и 71).

Работникот го задржа правото да го откаже договорот за работа со вонреден отказ за време на користење на кое било од правата по основ на раѓање и родителство согласно посебниот закон, како и бремента работничка (член 72). Работникот по завршувањето на користењето на правата има право во рок од еден месец да се врати на својата работа. Само ако престанала потребата од таа работа може да се врати на друга соодветна работа, а притоа условите за работа не смеат да бидат понеповолни од предходната работа (член 73). Согласно овој член работникот има право на стручно дооспособување ако е тоа потребно што преставува чекор напред во однос на ЗР од 1995 година.

Посебниот Закон за породилни и родителски права ги уредува подетално сите останати прашања поврзани со заштитата на бремената жена, мајката и некои права по основ на татковство кои ги користат вработените жени и мажи. Овој Закон ги уредува и правата по основ на родителство и посвојување на невработените лица кои се осигурани преку заводот за вработување на Хрватска,[81] родителите земјоделци, родителите кои остваруваат друг приход, како и за лицата кои се надвор од системот на трудот. На овој начин прашањето на бременоста и мајчинството системски се уредува поинаку што дава нов квалитет и суштина на посебната заштита за време на бременост и мајчинство. Бидејќи добивањето и користењето на правата по основ на посебна заштита за бремените

жени, мајките и жените кои дојат не се темели на досегашната базична појдовна основа, а тоа беше постоењето на работен однос, во Хрватска ова прашање денес излегува од спектарот на трудот и добива пошироко семејно, социјално и севкупно општествено значење. Што се однесува до причината за ваквото нормативно решение убедени сме дека законодавецот се водел од поставката за поголоема заштита на жената, а пред се на детето. Исто така ова е одраз и на обидот кој што се прави во Хрватска за намалување на негативниот тренд на наталитетот кој има далекусежни трудови и општетсвени последици за земјата. Затоа опфатот на Законот е поширок, но и одредени права се зголемени.

Што се однесува до правата кои ги имаат вработените жени, а по исклучок и мажи, односно родител-татко, овој посебен Закон (кој инаку делува како lex specialis во однос на Законот за работа) во најголем дел ги пренесува предходните решенија содржани во Законот од 1995 година со неколку нови квалитативни решенија.

Без амбиција да се повторуваме со предходните изнесени ставови по однос на решенијата од 1995 (посебно во однос на измените од 2003година) на тогашниот Закон, овој пат ќе се задржиме само на нормативни решенија кои сметаме дека внесуваат новина во овој дел на посебната заштита на одредени категории вработени.

Прва новина е терминолошкото одвојување на родилно отсуство и родителско отсуство (член 9) кое всушност го чинат системот на породилно отсуство. Ова преставува ново терминолошко-техничко решение кое нема битна улога во однос на содржината на правото. Останатите права по однос на бременост и мајчинство остануваат исти како и предходните[81]. Родилното отсуство според членот 12 на ЗПРП изнесува 6 месеци од кои 42 дена преставуваат задолжително родилно отсуство (исто како и предходното решение). Родителското отсуство изнесува исто така 6 месеци, но новина е што може да се користи до навршување на 8 години на детето (член 13). Со тоа се дава т.н. „продолжено траење„ на времето кога може да се искористи породилното отсуство. Така, тоа може да се искористи веднаш, или подоцна (член 14), но не по навршување на 8 години живот на детето. Правото на родителското отсуство може да го користи и таткото, додека родилното отсуство само мајката. Ова е исто така новина во Законот. Промена постои во однос на тоа правото на родителското отсуство да може да се користи во два дела. Всушност со раздвојувањето на отсуството на родилно и родителско суштински не се менува многу, ниту пак во однос на правата кои ги има таткото. Тој и предходно и сега има право да користи отсуство заради раѓање на дете под одредени услови (предвидени во членот 18 на ЗПРП). Разликата е само во терминолошката употреба на институтите. Другите рокови

и начинот на нивно користење се исти[82]. Новина во однос на овој институт, а која сметаме дека е прилично значајна и преставува зголемување на правата е можноста при раѓање на три или повеќе деца родителското отсуство да изнесува 30 месеци наместо предходните 24 месеци. Ова зголемување на заштитата на мајката сметаме дека исто така е на линија за зголемување на наталитетот во земјата. Од друга страна правно гледано не можеме да не искажеме задоволство бидејќи станува збор за зголемување на обемот на заштита на здравјето и безбедноста на жената и на детето.

Но, веднаш по оваа новина следува друга која значи намалување на правата. Таа се однесува на намалување на времетраењето на можноста да се работи половина од полното работно време по истекот на задолжителното родилно отсуство. Времетраењето сега изнесува максимум до навршување на 9 месеци на детето (член 15), наместо предходното решение кое предвидуваше до една година на детето. Останатите права се исти, но пошироко разработени. Тоа значи дека се дава можност неискористениот дел од родителското отсуство во двојно (дуплирано време) траење да се искористи како работа со скратено работно време кое се смета како полно, а по искористено родилно отсуство (став 4).

Скратеното работно време заради дополнителна нега на детето е исто како и предходното законско решение. Отсуството за раѓање на мртво дете со овој Закон е ограничено на максимум три месеци по смрта на детето (член 17), а не според мислењето на докторот како што беше со предходниот Закон. Кај паузата за доење имаме промена во тоа што сега таа изнесува исто така два часа, но може да се користи еднократно, или двократно по еден час. Предходно можеше да се користи само двократно по еден час. Ова всушност значи зголемување на правото на пауза за доење доколку таа пауза се користи еднократно во полн износ од два часа. Во спротивно, ако се користи на два пати, тогаш е исто.

Значајна новина која ја предвидува овој Закон е враќањето на старо-новото решение за мирување на работниот однос на едниот од родителите до навршување на три години на детето (член 22). Ова решение како што предходно наведовме постоеше во предходниот закон, но се намали на две години со измените во 2003 година. Сега повторно имаме враќање на првичното решение. Ова покажува дека правото на мирување на работниот однос заради дополнителна нега на детето е значајно право и не трпи намалување на времетраењето. Секако ова решение е на линија на системските решенија на целокупниот систем на зголемена заштита на родителот и на децата како дел од планот за зголемување на обемот на заштита кој треба да стимулира зголемен наталитет.

Исто така има и зголемување на времетраењето на отсуството заради нега на детето со психички и физички пречки во развојот кое сега изнесува до 8 го-

дишна возраст на детето (член 23). Предходниот закон предвидуваше отсуство до 7 годишна возраст на детето.

Правата во однос на надоместоците на плата, нивната висна и користење по однос на бременост и мајчинство во најголем дел се идентични со предходните законски решенија, освен во одредени технички и терминолошки усогласувања.

На овој начин во Р. Хрватска е заокружен системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа по основ на бременост и мајчинство, односно татковство. Како што напоменавме овде се внесува нов квалитет и нов систем на уредување на овој трудово-правен институт. Ваквото решение не преставува новина во регионот бидејќи слични решенија предходно беа предвидени во словенечкиот правен систем[82]. Сепак, останува да видиме дали со овој начин ќе се подобри и практичниот аспект на примена и почитување на правата на бремената работничка и мајката во работниот однос.

За крај сакаме да напоменеме дека во Хрватска има и посебен Закон за заштита при работа[82] (ЗЗР) кој ја уредува заштитата на сите вработени, пред се од техничко-безбедносен аспект кој што ги опфаќа безбедните услови за работа, одговорностите и надлежностите на субјектите, обврските и правата на преставникот за заштита при работа, формирање на одбор за заштита и сл. Во оваа прилика сметаме дека нема поголема потреба да се анализираат во детали овие законски одредби. Но, во овој Закон постојат неколку одредби кои се однесуваат на посебната заштита на одредени категории вработени, односно заштитата на малолетниците, бремените работнички и работничките што дојат, како и работниците со намалени работни способности (член 37). Поточно тоа се членовите од 37 до 41 на Законот, каде што членот 38 е избришан во 2008 година[82]. Законот за заштита при работа уредувајќи некои права на посебните категории вработени од аспект на заштитата при работа делува како lex specialis во однос на Законот за трудот. Станува збор за одредби кои не менуваат суштински нешта околу посебната заштита.

Од аспект на посебна заштита на бремените жени и жените кои што дојат овој Закон забранува работа за нив на точно определени работни места, односно ги набројува работните места и супстанциите на кои не смее да биде изложена бремената работничка и работничката што дои (член 39, став 1 и 2). Колку за илустрација, некои од тие работни места се на пример: пожарникар, работа на висина, работа со прашина, работа со жива, работа кога има зрачење, работа со бактерии и вируси, пестициди и т.н[82]. Значи станува збор за физички, хемиски и биолошки агенси на кои се забранува изложување на заштитените работнички. Овие работни места не беа предвидени со Законот за труд од 2009 година, па

така на овој начин се дополнува овој Закон и се проширува заштитата за време на бремност и доење на работничките. Сметаме дека ова преставува умесен начин дополнително да се заштити жената за времен на бременост и мајчинство без притоа де се оптоварува Закнот за труд со вакви детали. Од друга страна на овој начин се ограничува можноста работодавачот своеволно и арбитрерно да одлучува со свои акти кои се тие работни места на кои овие работнички нема да смеат да работат. Како и да е, со ова законско решение се надополнува прилично голема празнина која што постои со ЗР, а со тоа се обезбедува повисок стандард на заштита на бремените работнички и оние кои што дојат.

2) Словенија

Законот за работни односи на Словенија од 1990 година ја штитеше работничката за време на бременост и мајчинство наспроти недостатокот на одредби за заштита ан жените врз основа на полот. Можеме да кажеме дека овој Закон ги содржеше повеќе или помалку стандардните одредби за заштита на здравјето и безбедноста на бремената работничка и мајката. Заштитата опфаќаше забрана за работење на работи кои се штетни за нејзиното здравје, или пак на детето (член 76 став 2); прераспордување на друго работно место (член 77); забрана за прекувремена и ноќна работа кога има дете од 1 до 3 години старост, освен со нејзина согласност (член 78), или по исклучок (член 79); право да работи половина од полното работнио време до три годишна возраст на детето ако му е потребна посебна нега (член 84); право на надоместок на плата за време на породилното отсуство и отсуството за нега и грижа на детето (член 83).

Согласно ЗРО работничката имаше право на породилно отсуство во траење од 365 дена (член 80), од кои 105 дена по породувањето како породилно отсуство (задолжително породилно отсуство), и 260 дена по породилното отсуство во вид на нега и грижа за детето, како и работа со половина од полното работно време до 17 месеци на детето (став2). Овие рокови се продолжуваа ако се родат близнаци, или дете со тешки телесни, или душевни пречки до 15 месеци на детето (член 81 став2). Ако во вакви случаи работничката работи со половина работно време, тогаш рокот се продолжуваше до 23 месеци на близнаците, односно на детето со телесни, или душевни пречки (став 3).

Овие решенија преставуваат поинаков стандард на кој бевме навикнати да се среќаваме, но секако не значат помала заштита, туку напротив во некои делови и аспекти ова беше поголема заштита за време на бременост и мајчинство, особено во однос на задолжителното породилно отсуство. Исто така и времетраењето на правото за нега и грижа по породилното отсуство беше решение кое

е подобро од некои други законодавства како што беа македонското, или српското[82]. Исто така и работењето со половина од полното работно време преставува решение кое ја збогатува правната рамка за заштита при работа на Словенија во однос на другите земји од соседството.

По основ на родителство еден од родителите можеше да работи и со половина од полното работно време ако се грижи и негува дете со тешки душевни пречки (член 85). Во овој случај немаше временско ограничување, што значи, тоа можеше да трае за целиот работен век, односно додека е живо детето или лицето.

Сите овие права ги имаше и таткото на детето, дури и правото на породилно отсуство ако така се договори со мајката, или ако мајката умре, го остави детето, или е трајно или привремено неспособна за самостоен живот (член 86). Решението кое нудеше можност за договарање меѓу родителите кој да го користи породилното отсуство е стандард кој што и денес се уште не е надминат од земјите во регионот. Инаку ваквиот концепт дополнително се разви со новите законски решенија од 2002 година.

Според законот за работни односи од 2002 година здравјето и безбедноста на работниците се штити за време на бременост и родителство. Повеќе не го среќаваме терминот мајчинство со што заштитата добива пошироко значење и се однесува на двата родителa, иако најголем број од правата базично се однесуваат на мајката. Оваа нова димензија на заштитата на здравјето и безбедноста при работа говори токму за динамиката и еволутивниот пат кој се случува во нормативниот развој на овој институт. Токму Словенија во регионот прави исчекор напред и воведува сосема нова парадигма во сваќањето и објаснувањето на заштитата при работа за посебните категории вработени. Ова беше предходно навестено со ЗРО од 1990 година со можноста за договарање за користење на породилното отсуство меѓу родителите (член 86, ЗРО, 1990). Овој нормативен феномен допрва ќе се развива и на глобално ниво ќе го менува сваќањето за заштитата за време на бременост и родителство (мајчинство и татковство). Секако, предходно имавме нормативни решенија кои вклучуваат одредени права и за таткото, но сега за прв пат во регионот и формално се менува концептот.

Токму затоа уште на почетокот во членот 187 се вели дека работниците имаат право на посебна заштита при работа по основ на бременост и родителство. Уште една новина преставува тоа што товарот на докажување го има работодавачот во случај на спор ако се работи за примената на правата по овој основ (став 2). Исто така тој има обврска да им овозможи на работниците подобро усогласување на семејните со работните обврски (став 3). Ова говори за го-

лемото значење кое се посветува токму на заштитата на семејството, а пред се на децата сватено низ поширока призма на заштита и безбедност при работа. За овој корпус на права не смееме да заборавиме дека во својата основа ја има идејата за потикнување на наталитетот. Преку заштитата на семејството може да се влијае на храброста на родителите за раѓање на повеќе деца[82].

За време на работниот однос личните податоци на работничката се заштитени и таа не е должна да ги каже на работодавецот, освен ако на тој начин ќе оствари права по основ на бременоста (член 188).

Бремената работничка и работничката која дои не смее да извршува работи кои би биле штетни за нејзиното и здравјето на детето (член 189). Оваа забрана опфаќа неколку нивоа на заштита. Ако работничката е изложена на ризик фактори при работата за нејзиното и здравјето на детето, тогаш треба да се преземат соодветни мерки за прилагодување на работата или работното време се со цел ризикот да се намали и исчезне (став 2). Доколку заканите по здравјето и покрај преземените мерки не можат да се избегнат тогаш работничката треба да се премести на друга соодветна работа (став 3). Во случај и тоа да не е можно тогаш работничката има право да отсуствува од работа при што и се исплаќа надомест на плата (став 4). Вака поставена скалесто заштитата на здравјето на работничката за време на бременост и која дои е добро решение кое овозможува префрлување од пониско во повисоко ниво на заштита доколку предходната заштита не е доволна. На тој начин вистински се остварува заштитата.

Овој Закон ги задржува предходните решенија во однос на забраната за прекувремена работа и ноќна работа со една разлика. Таа се однесува во тоа што оваа забрана не е само на работничката, туку и на работникот. Условот е да се негува детето. Забраната трае до наполнување на три години на детето (член 190). Истото е можно само со писмена согласност на работникот. Ова исто така преставува веќе виден и применуван исклучок од правилото. Исто така оваа забрана е предвидена за бремената работничката и таа која дои, но до навршување на една година на детето (став 2). Покрај овие права предвидено е уште едно стандардно право кое се однесува на забраната за прекувремена и ноќна работа. Станува збор за родителот кој се грижи за дете до 7 години, или за дете со физички или ментален хендикеп, да може да работи прекувремено, или ноќе само со негова писмена согласност (став 3). Последните две забрани во ЗРО-02 се дел од стандардниот концепт и обем на заштита на бременоста и родителството.

Работничката која дои има право на пауза за доење во текот на работа во траење од еден час. Тој час е платен согласно посебните прописи за родителско отсуство. Со посебниот Закон за родителска заштита и семејни права[82] (ЗРЗСП) покрај ова уредено е и правото на надомест за време на родителско отсуство и

самото право на радителско отсуство. Законот за работни односи само ги наведува правото на надомест на плата (член 192) и правото на родителско отсуство (член 191), па понатаму упатува на дополнителните прописи. Ова преставува сличен концепт како хрватскиот каде со посебен закон се уредуваат некои права по основ на бременост и родителство. Сепак, словенечкиот закон е помал во обем и се задржува на правото на заштита на родителите (пред се мајката) и правата на надоместоци. Сакаме уште еднеш во оваа прилика да подвлечеме дека ова преставува релативно нов приод во уредувањето на породилното отсуство и надоместоците по тој основ. На тој начин овие институти во голем дел се доближуваат до семејното право, но секако во својот бит го задржуваат трудово- правниот аспект бидејќи можно е да се остварат само по основ на работа, односно вработување[82].

Законот за родителска заштита и семејни права го предвидува родителското отсуство како дел од правата по основ на заштита на родителството (член 7). Родителското отсуство согласно членот 13 содржи право на породилно отсуство, отсуство за таткото, отсуство за нега и грижа на дете и посвоителско отсуство (член 13). Концептот на породилно отсуство е задржан како кај Законот за работни односи од 1990 година. Тоа значи дека родителското отсуство е составено од породилно отсуство во траење од 105 дена и отсуство за нега и грижа на детето во траење од 260 дена (член 17 и член 26). Во случај ако се родат близнаци, отсуството се продолжува за 90 дена, како и за секое следно родено дете (член 26 став 2 и 3). Сметаме дека битно право во однос на отсуството за родителство е тоа што истото се продолжува во случај на порано родено дете за деновите за кои тоа порано е родено (став 4). Ова се однесува доколку е започната породилното отсуство. На овој начин формулирана нормата ја гарантира заштитата во полн обем за сите мајки, односно родители без разлика кога ќе го родат детето. Во спротивно доколку детето се роди порано и тие денови кај мајката се изгубат од породилното отсуство станува збор за дискриминација во однос на мајките кои „навремено" ќе го родат детето. Ова дотолку повеќе што многу ретко децата се раѓаат токму во тој ден кога медицината го смета за ден на пораѓање.

Овој корпус на права е дополнет со уште едно право, а тоа е дека доколку на детето му е потребна дополнителна нега, отсуството може да се продолжи уште за 90 дена по мислење на здравствен одбор при педијатриската клиника. Исто така постои можност започнатото отсуството за грижа и нега да се продолжува во случај ако родителот има две деца до 8 години за 30 дена, три деца за 60 дена и четири, или повеќе деца до 8 годишна возраст за 90 дена (став 6). Инаку роковите на породилното отсуство пред породувањето изнесуваат најмалку 28 дена, а најмногу 42 дена пред предвидениот датум за породување

(член 19). Ако детето се роди пред започнување на породилното отсуство тоа почнува да тече од денот на породувањето (став 3). Ова преставува уште едно добро решение кое е во духот на коректна заштита на мајката, како и искористувањето на правото на породилно отсуство во полн обем. Во спротивно би дошло до изигрување на законот.

По однос на прашањето за раѓање на мртво дете специјалниот Закон предвидува право на породилно отсуство во траење од 42 дена за што сметаме дека во одредени случаи не е доволно (член 18). Подоборо би било кога ова отсуство би го утврдувал надлежен доктор, секако имајќи во предвид постоење на механизам со кој би се штителе од евентуални злоупотреби.

Интересно е што правото на породилно отсуство во траење од 42 дена го има мајката и во случај ако го остави детето по породувањето, или во текот на породилното отсуство. Сметаме дека овие права преставуваат навистина зголемен обем на заштита на мајката по породувањето, но и права кои не ги срекаваме кај другите законодавства во регионот.

Породилно отсуство има и таткото по исклучок исполнувајќи ги истите услови предвидени со ЗРО од 1990 година (член 20). Но, треба да се прави разлика помеѓу ова отсуство кое влегува во системот на породилно отсуство со отсуство за татковство (член 23, 24 и 25). Ова е дел од правата по основ на родителско отуство и го има само таткото, а истото е непренослив (член 23). Татковото отсуство може да трае најдолго 90 дена од кои 15 дена мора да се искористат за време траењето на породилното отсуство на мајката, а останатите 75 дена до навршување на 8 години на детето. Првиот дел од татковото отсуство не може да се користи ако таткото е корисник на породилно отсуство.

Ваквото решение преставува ново право кое излегува од стандардниот концепт на заштита при работа по основ на бременост и мајчинство (родителство). Таткото ова право го користи независно од мајката, без разлика што мајката користи породилно отсуство и отсуство за грижа и нега на детето. Ова право го користи таткото кој работи, но не по основ за заштита при работа, туку како дел од родителска и семејната заштита. Тој ниту го раѓа детето, ниту го дои, па затоа не е корисник на посебната заштита. Секако бенефитите од овој вид на заштита најефективно ќе ги ползува и почуствува детето за кое сметаме дека во крајна линија и постои ова право.

Рековме дека согласно посебниот Закон породилното отсуство го користи мајката, а по исклучок и таткото. Но, отсуството за грижа и нега на детето не е толку строго уредено, па родителите може да се договорат кој од нив ќе го користи (член 29). Овој договор мора де е во писмена форма и да се склучи 30 дена пред завршувањето на породилното отсуство. Оваа флексибилност за користе-

њето на отсуството за грижа и нега на детето се темели на еднаквиот пристап помеѓу половите и можноста таткото еднакво добро или подобро да се грижи за детето како и мајката. Сепак, сметаме дека поадекватна заштита за детето би било доколку ова право го користи мајката од причина што таткото не може да го дои детето, а можноста на пауза за доење во работното време според ЗРО не е доволна и адекватна за задоволување на потребите на три месечно бебе.

Законот за родителска заштита и семејни права ги уредува и правата за родителите кои посвојуваат, па предвидува посвоителско отсуство (член 35). Тоа изнесува 150 дена за дете од 1 до 4 години, и 120 дена за дете од 4 до 10 годишна возраст.

Како што напоменавме и предходно со овој Закон уреден е и надоместокот при користењето на сите видови отсуства и тој по правило изнесува 100% од основицата (член 44). Основицата се пресметува како просечен износ на платите во последните 12 месеци (член 41).

Законот за родителска заштита и семејни права го уредува и правото на скратено работно време (член 48). Овие права се идентични со оние во Законот за работни односи од 1990 година[82].

Покрај сите овие права работничката, односно работникот има и некои обврски кои се сведуваат на информирање и известување на работодавецот за користењето на правата како и за стекнувањето на услов за користење на права (на пример за бременост). Овие обврски се содржани во ЗРЗСП[83].

Законот за работни односи го забранува отказот на бремена работничка, работничка која дои и родител кој користи некое право по основ на родителско отсуство (член 115). Отказ е можен само по исклучок кога е потребна согласност од инспекторот за труд и во случај на исклучителни причини на неуспех на работникот или заради ликвидација на работодавачот. Ова право е меѓународен стандард кое во различни форми се јавува речиси во сите законодавства во светот, а без исклучок и во законодавствата од регионот на Југоисточна Европа.

Очигледно е дека концептот и искуството на уредување на некои прашања од породилното отсуство со посебен закони во Словенија се презема и од Хрватска. Тоа во крајна линија соодведствува и со европските искуства. Но, хрватските решенија преставуваат помал обем на заштита на здравјето и безбедноста при работа во случај на бременост и мајчинство.

Што е тоа што во Словенија беше пресудно уште во 2001 година да се донесе вака напреден посебен закон за родителска заштита?

Веројатно одговорот треба да го побараме кај неколку чинители како што се економската основа, степенот на развој на трудовите и севкупните општествени односи и свеста за поголема заштита на мајката, детето, но и таткото низ

призмата на заштита на семејството. Очигледно Законот за породилни и родителски права на Хрватска е во рамките на капацитетите и можностите на заштита кои хрватското општество може да ги даде на неговите членови, односно на бремените работнички, мајките, децата и татковците по основ на работа.

3) Бугарија

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа за време на бременост и мајчинство на работничките во бугарскиот Закон за работа опфаќа повеќе заштитни апсекти кои најчесто ги среќаваме и кај другите национални законодавства. Најнапред оваа категорија работнички се штитат од работа на опасни и небезбедни работи за нивното здравје (член 307 став 1). Идејата на оваа одредба е, како и кај другите законодавства, овие категории работнички да не бидат изложени на работи и влијанија кои се опасни за нивното здравје, здравјето на плодот, или евентуално за доењето на малото дете. Ако работничката работи на таква работа или е распоредена на таква работа може да одбие да ја работи работата (став 2). Во Законот не е определена формата, па одбивањето да работи работничката може да го стори писмено, или усно. За овој случај потребно е компетентен лекарски орган да оцени дека работата е штетна за работничката, плодот, или доенчето[83]. Инаку во вакви случаи бремената работничка, или доилката има право на распоредување и прераспоредување на друга соодветна работа или подобри работни услови кои ќе бидат по-благопријатни за неа (член 309). Ова се извршува со налог на здравствените органи и е задолжително за работодавачот и за работничката. Во смисла на подобри работни услови се подразбираат скратено работно време, повеќе и подолги одмори, или паузи и сл.

Како и кај малолетниците, забранета е ноќната и прекувремената работа за бремените работнички и доилките без исклучок (член 140 став 4 точка 2 и член 147 став1 точка 2) . Работа ноќе и прекувремено со давање писмена согласност можна е само кај работничките кои се грижат за дете до 6 годишна возраст и ако се грижат за дете со хендикеп без разлика на возраста (член 140 став 4 точка 3 и член 147 став 1 точка 3). Овие права почнуваат да се користат само со приложување на легитимен здравствен документ[83].

Забрането е преместување на бремените работнички и мајките со деца до три годишна возраст без нивна писмена согласност (член 310). Во оваа смисла треба да се толкува и членот 312 кој што предвидува можност за работа дома на работничките до навршување на 6 години на детето, доколку природата на работите тоа го дозволува. Овој член е во согласност со членот 310 и е во насока на зголемена заштита на работничките-мајки.

Породилното отсуство за бремените работнички изнесува 315 дена за секое дете, од кои 45 дена се користат пред раѓањето на детето (член 163, став 1). Доколку се згреши во проценката, тогаш овие денови се користат по раѓањето на детето (став 3)[83]. Во случаите на раѓање на мртво дете, ако детето почине, или е дадено на посовјување, породилното отсуство изнесува 42 дена. По завршување на породилното отсуство може да се користи дополнително отсуство до 2 годишна возраст на прво, второ и трето дете во траење од 6 месеци (член 164). Ова право го има и таткото, кое инаку како и породилното отсуство е платено. Ако пак мајката има 4-то дете, тогаш ова отсуство изнесува до 2 годишна возраст на детето во непрекинато траење (член 165). Ова отсуство не е платено и е можно само по барање на мајката. Кај сите видови на отсуства на мајката, или таткото времето поминато во отсуство се смета во работниот стаж[83].

Бугарскиот Закон за работа предвидува и одредба за доење на детето, слично како и кај словенечкото законодавство. Согласно членот 166 оваа пауза изнесува 2 часа и може да се користи оделно, или во два дела по еден час. Оваа можност е безусловна до 8 месечна возраст на детето, а потоа само со акт по мислење на надлежен медицински орган во траење на 1 час. За близнаци, или недоносено дете таа изнесува 3 часа, а по 8 месечна возраст на детето, 2 часа. Ова право има смисла и може да се користи само во случај ако работничката го прекине породилното отсуство и почне порано да доаѓа на работа. Но, КТ во ниту една одредба не ја предвидува оваа можност, па се поставува прашањето како воопшто ќе се користи ова право?

Законот за работа предвидува уште две права по основ на мајчинство и тоа правото на неплатено отсуство за одгледување на дете до 8 годишна возраст во траење од 6 месеци (член 167а)[83]. Ова право се користи по 2 годишна возраст на детето и може да го користи и таткото. Ако родителот е самохран, тогаш отсуството изнесува 12 месеци. Второ, постои можност за користење на платено отсуство за две или повеќе живи деца (член 168). Оваа можност ја има мајката со деца до 18 годишна возраст, и тоа ако се две, отсуството трае два работни дена, а ако се повеќе, три работни дена во годината. Ова е специфично отсуство кое ретко се среќава во соседните законодавства, кое преставува поголем обем на заштита на мајката заради поголем обем на домашни обврски кои ги има во семејството. Со тоа се допира и до семејните права. Сепак, ова право е условено само ако е договорено со колективниот договор со што му се намалува и ограничува правното дејство.

Според КТ во Бугарија не постои апсолутна забрана за откажување на работниот однос на бремена работничка и мајка. Тоа е можно само во неколку случаи: ако се ликивидира претпијатието (што е логично и прифатливо решение);

ако се премести работничката во друго населено место; ако отказот треба да се даде како почитување на одлуката со која се исправа предходно даден незаконит отказ; при објективна не можност за исполнување на договорот за работа; по истекот на врмето за кое е заснован работниот однос; ако станува збор за дисциплински отказ (член 328 и 333). Во други случаи отказот не е возможен, со што работничката се штити за време на бременост и мајчинство. Во однос пак на отказот за време на мајчинство КТ во членот 333 предвидува давање на отказ на работничка со дете до три години само со предходно одобрение на инспекцијата на трудот. Последново решение секако е во прилог на зголемениот обем на заштита на мајката и детето при работа, но предходните не се. Големиот број на случаи кои дозволуваат отказ на работничката за време на бременост и мајчинство говори за релативна флексибилизација на овој институт, и секако за едно од најлибералните решенија во регионот.

Од приложеното може да се види дека бугарскиот Закон за работа обемно и систематски ја уредува заштитата на здравјето и безбедноста при работа на жените за време на бременост и мајчинство. Сепак, недостасуваат одредби кои би го уредиле отсуството доколку родителот чува дете со физички, или ментален хендикеп[83], како и одредени права за општа заштита на жената. Дел од одредбите се не применливи и не потполни, што дополнително ја проблематизираат заштитата на овие категории работници. Од друга страна општ е впечатокот дека овој Закон квалитетно и во рамките на европските стандарди ги уредува прашањата за заштита на работничките за време на бременост и мајчинство, а во некои аспекти воведува и повисока заштита.

4) Србија

Републичкиот Закон за работни односи од 1986 и 1990 година содржеше неколку одредби кои се однесуваа на заштитата на работничката за време на бременост и мајчинство. Така може да кажеме дека стандарден беше обемот и содржината на заштита за бремените работнички и за време на мајчинство, секако со некои специфики. Забранета беше работата ноќе и прекувремено за време на бременост и мајчинство до 2 години на детето[83], а по исклучок со писмено барање само ако детето е постаро од 1 година (член 95). Породилното отсуство беше предвидено во траење од 270 дена непрекинато (член 95). Ова се однесуваше и на случајот кога се усвојува дете до пет годишна возраст (член 95а). Во теоријата ова породилно отсуство се нарекуваше и задолжително[83]. Отпочнувањето на породилното отсуство беше предвидено најмалку 28 дена, а најмногу 45 дена пред породувањето, со тоа што ако се родеше детето порано,

тогаш овие денови се засметуваа во пордилното отсуство. За значењето на ова решение говоревме и предходно. Специфика на овој Закон беше тоа што породилното отсуство можеше да се продолжи до 5 годишна возраст на детето ако тоа е инвалидно лице (член 95 став 2). Вакво решение не сретнавме кај соседните законодавства, ниту во тој период, ниту подоцна.

Работата со скратено работно време беше возможна до 1 година на детето и тоа на барање на работничката (член 96). Ваквото користење на работното време можеше да се продолжи до 3 годишна возраст на детето, но само по основ на нега на детето и по мислење на лекарска комисија (став 4). Ваквата работа се сметаше како работа со полно работно време. И ова решение е идентично со решенијата од тој период во Хрватска и Словенија. Овие права можеше да ги користи и таткото, но според веќе предходно познатите исклучоци: смрт на мајката, ако мајката го напушти детето или ако е спречена да ги користи овие права (член 98). Сите овие отсуства и работа со скратено работно време беа платени, односно се даваше надомест на плата по овој закон, или други закони (Законот за пензиско и инвалидско осигурување, Прописите за општествена гража за деца и др.).

Како и кај другите републички закони постоеше и неплатено отсуство, односно мирување на правата од работен однос кога работничката отсуствуваше до три години на детето на нејзино барање (член 99). Отсуството за мртво родено дете или смрт на детето пред истекот на породилното отсуство го определуваше лекарската комисија, а изнесуваше најмалку 30 дена.

Заштитата за време на бременост според сојузниот ЗОРО преставуваше рамка која во голем дел беше слична со предходниот ЗРО, но во помал обем. Содржински некои права беа поповолно уредени. За бремените работнички забранета беше работата која е тешка и опасна како и за работничките кои не се бремени. Забраната за ноќна работа и прекувремена работа се однесуваше на бремени жени, или со дете до три години, што преставува зголемување на старосната граница за една година[83] (член 36 ЗОРО). Исклучокот беше можен само со писмена согласност. Ова решение го среќававме, но и ќе го среќаваме како стандардно во националните законодавства во регионот. Истото можеме да го земеме како поволно и адекватно во рамките на системот на заштита на бременоста, односно мајчинството при работа, но само доколку не станува збор за злоупотреба преку вршење на притисок врз работничката истото да го потпише.

Инаку овој Закон содржеше уште неколку поповолни одредби. Тоа беше одредбата која предвидуваше можност самохраниот родител на инвалидизирано дете до 7 годишна возраст да не смее да работи ноќе, или прекувремено, освен по исклучокот предходно наведен. Исто така породилното отсуство изне-

суваше до навршување на 1 година на детето што беше квалитативен чекор напред во однос на предходниот закон (член 37). Дадена беше можност на дополнително продолжување на породилното отсуство без да се наведе до кога. Овие права можеше да ги користи и таткото ако мајката умре, го напушти детето, или е спречена да ги користи правата, како и посвоителот, односно старателот на детето. Ниту еден од корисниците на овие права не можеше да добие отказ по основ на т.н. технолошки вишок (член 38 став 3). Во други случаи на престанок на работниот однос овој Закон ништо не предвидуваше. Тоа се остави да се уреди со националните (републички закони)[84]. Во однос на раѓање на мртво дете, или ако тоа почине по раѓањето постоеше стандардното решение за траење на породилното отсуство од најмалку 45 дена, односно, евентуално и повеќе, но по мислење на докторот.

Националниот ЗРО од 1996 година правата по основ на бременост и мајчинство во најголем број ги уреди идентично со ЗОРО, освен неколку исклучоци. Тие се сведуваа на тоа дека по истекот на породилното отсуство жената, како и мажот, според правилата на исклучок (член 82; кои се идентични со ЗОРО), имаа можност да отсуствуваат од работа (посебно отсуство), или да работат со скратено работно време ако на детето му е потребна посебна нега, или е потешко хендикепирано (член 81)[84]. Времетраењето го определуваше надлежен здравствен орган. Во случај на вакво отсуство, жената, односно мажот, имаше право на полн паричен надомест. Ако пак работи со скратено работно време, тогаш половина од работното време се плаќаше според колективниот договор, а другата половина според прописите за здравствено осигурување (став 2 и 3). Ова беше понеповолно решение со оглед на тоа што со колективниот договор можеше да не се предвиди полн износ на паричниот надомест. Во однос на породилното отсуство поинаку беше уредено времетраењето на истото доколку се роди трето дете. Тогаш тоа изнесуваше до 2 години на детето (член 79). Забраната за отказ се однесуваше повторно само во случај на т.н. технолошки вишок со што не се согледа потребата од дополнителна заштита од отказ на жената за време на бременост и мајчинство, на малолетниците, како и на инвалидите.

Новина во ЗРО беше предвидена за лицата кои посвојуваа дете до 5 годишна возраст, кои можеа да отсуствуваат од работа заради нега на детето во траење до една година и тоа платено (член 84). Ова можеме да го сватиме како прилично поволен концепт прифатен од ЗРО од 1996 година за правата на отсуство заради нега кои ги имаа усвоителите. Со други зборови ова отсуство заради нега на посвоеното дете беше изедначена со времетраењето на породилното отсуство кај роденото дете. Новина преставуваше можноста на

еден од родителите да му мирува работниот однос, односно да користи неплатено отсуство до навршување на три години на детето. Притоа не се предвидуваа некакви ограничувања, или посебни услови во однос на состојбата на детето (член 86). Беше предвидена и можноста за работа со скратено работно време на родител или старател кој се грижи за дете со церебрална, или детска парализа, мускулна дистрофија, или друга тешка болест (член 85). Овој член се мешаше со членот 81 каде исто така се предвидуваше можност за скратено работно време во случај на дете со тежок хендикеп, со што се внесуваше забуна и можност за различни толкувања.

Законот за работа од 2001 година внесе одреден степен на намалување на правата по основ на бременост и мајчинство. Така намалување на заштитата при работа среќаваме кај забраната за ноќна и прекувремена работа која со Законот за работа се ограничуваше на 8 последни недели од бременоста. Со тоа ова право се намали во однос на заштитата за време на бременоста, но од друга страна имавме промена во однос на периодот по породувањето, така што едниот од родителите можеше да работи ноќна и прекувремената работа до 3 годишна старост на детето само со негова писмена согласност. Во предходниот Закон немаше ваков вид на одредба со што сметаме дека ваквото решение преставуваше дополнителна заштита по основ на мајчинство. Сепак писмената согласност како исклучок од забраната за работа ноќе беше во спротивност со Конвенцијата 89, како и со стандардите на комунитарното право[84].

Породилното отсуство, начинот на негово користење, отсуството од работа заради нега на дете, раѓањето на мртво дете, или ако почине по раѓањето, надоместоците за користењето на правата, неплатеното отсуство по основ на дете (кога мирува работниот однос), случаите кога по исклучок таткото и старателот, односно посвоителот ги користи правата од мајчинство останаа исти. Мала промена постоеше кај породилното отсуство каде се предвидуваше тоа да трае 3 месеци, а потоа до истекот на 365 дена од отпочнувањето на отсуството се нарекуваше отсуство од работа за нега на дете (член 69). Сметаме дека суштински ништо особено не се беше променило во самата содржина на правото. Ваквата терминолошка промена беше на иста линија со сличните решенија во Хрватска и Словенија.

Рестриктивна промена преставуваше ограничувањето на отсуството од работа или работа со половина од работното време за посебна нега на дете кое почнува да се користи по породилното отсуство. Тоа траеше до 5 годишна возраст на детето (член 71)[84]. Предходно времетраењето го определуваше надлежен здравствен орган (види член 81 од ЗРО). Надоместокот на плата за отсуство, или скратеното работно време се определуваше согласно прописите за опште-

ствена грижа на децата. Во врска со работата со половина работно време Законот повеќе не упатуваше на општиот колективен договор за утврдување на висината на платата, туку ЗР упатуваше на индивидуален договор, односно на општ акт на работодавецот. Ова решение би можеле да го гледаме и како поповолно, но и лошо, во зависност од тоа какви права ќе предвидат овие акти во однос на колективен договор. Работа со половина работно време се предвидуваше и кога се работи за нега на дете со церебрална и детска парализа (член 73), но овој пат овој член доби адекватна примена во однос на членот 71 бидејќи членот 71 се однесуваше на ограничено времетраење, додека членот 73 не предвидуваше рок и опфаќаше само одредени заболувања[84].

Отказот согласно ЗР беше забранет само за работниците кои користат права по основ на бременост, породилно отсуство, отсуство заради нега и заради посебна нега (член 76 и 102), освен ако работниот однос е заснован на определено време, или работникот по своја вина стори повреда на работна обврска, ја прекши работната дисциплина, стори кривично дело во врска со работата или го злоупотреби боледувањето (член 101 точ.3,4,5 и 7). Сметаме дека вака поставените исклучоци беа премногу широко поставени и не даваа адекватана заштита од отказот.

Денес во Србија концептот на заштитата на жената врз основа на полот е променет, но дали и што се промени во однос на заштитата на бременоста и мајчинството?

Заштитата на жените за време на бременост и мајчинство по донесување на актулниот Закон за работа од 2005 година во голем дел се темели на предходните решенија во законодавството, но се воведоа некои новини и се допрецизираа некои права со што се прошири и подобри заштитата. За бремените жени забранета е тешка и ризична работа која би можела да има последици на неа, или на плодот. Новина е тоа што Законот за прв пат воведува и конкретни забранети работи, па така се вели дека не смее да работи на места каде се дига терет, има зрачење, вибрации, или екстремни температури (член 89)[84]. За да бремената работничка го користи ова право потребен е лекарски наод. Со тоа се ослободува постапката од произволности и евентуални злоупотреби од страна на работодавецот. Во однос на прекувремената и ноќната работа на бремената работничка се задржува старото решение за забрана за овој вид на работа последните 8 недели од бременоста. Но, истото се дополнува при што се вели дека жената може и до 32 недела да не работи ноќе и прекувремено ако се утврди дека тоа е штетно за неа, или детето, врз основа на лекраски наод (член 90). Иако ова постои само како можност, односно за користење на ова право потребно е да се исполни условот за штетност по здравјето со писмен наод од лекар, сепак

станува збор за проширување на заштитата за бремените работнички при работа. Со оглед на целокупната состојба на работничката која е бремена се прашуваме дали е потребно условување за користење на ова право во полн обем, односно дали не е подобро решение за не работење прекувремено и ноќе за време на целото траење на бременоста? Како и да е, за адекватноста на ваквите одредби и остварување на нивна вистинска функција за заштита на бремената жена и плодот, законодавецот при носењето мора да се консултира и да ги зема во предвид лекарските експертски мислења во земјата, но и меѓународните искуства.

Заштитата на родителот со дете до три годишна возраст, како и на самохран родител на дете-инвалид до седум годишна возраст во однос на забрана за ноќна и прекувремена работа (член 91), останаа исти како кај предходниот Закон од 2001 година. Новина е правото содржано во членот 92 со кој се предвидува дека прераспоредување на работното време на бремена работничка, родител на дете до три годишна возраст, како и родител на дете со потешка психофизичка пречка е можно само со нивна писмена согласност. Оваа забрана преставува нов квалитет во заштитата за време на бременост и мајчинство и е оправдана бидејќи прераспоредувањето на работното време по својата природа може да биде прилично стресно и проблематично, или пак неповолно за работникот (двократно работење, работа во смени, работа во поголем дел од денот попладне и сл.) со што би можело дополнително да се изложи на ризик како самиот работник, така и плодот (доколку станува збор за бремена работничка). На крајот тоа е во функција и на воспоставување на рамнотежа помеѓу семејните обврски и работните обврски. Ова право и правото врз основа на членот 91 го имаат и посвоителот, хранителот и старателот на детето, што е очекувано и стандардно решение.

Породилното отсуство и отсуството за нега на детето, како и начинот на нивно користење остана ист како и кај ЗР од 2001 година. Тоа значи дека се зацврсти концептот на одвојување на породилното отсуство кое трае до 3 месеци на детето и отсуство (платено) за нега на детето до протек на 365 дена од почнувањето на породилното отсуство сметано од времето пред породувањето (член 94). Веќе и предходно напоменавме дека ваквиот концепт не воведува суштински новини, но може да значи поинакво користење на некои права за време на породилно отсуство во однос на отсуството за нега на детето, како на пример прашањето кога работничката не може да се врати на работа порано и сл. Тоа добива на значење ако постои и специјален закон кој ја уредува оваа метерија како што тоа е случај на пример во Хрватска и Словенија. Во Србија таков закон нема, па и ова решение е повеќе концепциско и од формална природа.

Породилното отсуство и отуството за нега на детето може да траат и подолго, односно до протекот на две години од отпочнувањето на породилното отсуство во неколку случаи. Тие се: ако се роди трето и повеќе деца, како и ако се родат три или повеќе деца одеднаш (член 94а). Ова право се користи и во случај кога ќе се родат близнаци или повеќе деца, а жената предходно има родено дете (или родено повеќе деца). Ова се добри решенија кои се во рамките на меѓународните искуства и се на линија како на заштита на жената и детето/цата, така и во функција на зголемување на наталитетот во земјата. Во однос на некои земји од регионот како на пример Македонија, ова право значи поголем обем на заштита на мајчинството при работа. Бидејќи ова право го има и таткото под познатите услови како исклучок, тогаш целокупниот систем на заштита на мајчинството добива поширок демензии од тие преставени низ призмата на работниот однос. Тоа го потврдуваат и решенијата кои што следат.

Зголемување на правата по основ на заштита на бременоста и мајчинството забележуваме и во случајот ако се роди мртво дете, или детето почине по породувањето. Во тој случај породилното отсуство изнесува три месеци по породувањето (член 95), за разлика од предходното решение кое изнесуваше 45 дена (со можност да се продолжи). Сепак, новото решение има еден проблематичен дел, а тоа е колку ќе изнесува породилното отсуство ако детето почине вториот, или третиот месец по породувањето. Уште по проблематично е ако детето почине четвртиот или некој следен месец по породувањето. Во овие случаи, според тоа како што е нормирано во ЗР, или отсуството за нега ќе се користи во намалено времетраење, или воопшто нема да се користи. Тогаш не останува ништо друго туку да се користат правата по основ на платено отсуство (евентуално и неплатено) како за сите работници. Сметаме дека ова решение, но и предходните законски решенија по ова прашање премногу рестриктивно се поставуваат. Со други зборови во законодавството ова право може да се користи само додека трае породилното отсуство (до 3 месеци по породувањето). Сметаме дека не би смеело да се предвидува вакво дискриминирање во однос на користењето на ова право бидејќи здравствената состојба на жената нема да биде поинаква доколку детето почине ако е неколку месеци постаро[84]. Вака ова право има само гола правна димензија, но ја нема суштинската, заштитна и социјална димензија.

Што се однесува до отсуството од работа заради посебна нега на дете, или на друго лице, како и за заштита на инвалидите во актуелниот Закон за работа не се сторени никакви измени. Всушност оваа заштита која што се однесува на родителите, посвоителите и стартелите во однос на користењето на заштитните права најчесто за деца со одредени психо-физички пречки (до 5 годишна воз-

раст), правата во случај на посвојување на дете (до 5 годишна возраст), како и правото на неплатено отсуство се идентични како номотехнички, така и содржински со предходниот Закон од 2001 година.

Забраната за отказ не е предвидена во овој дел од Законот како што тоа беше случај предходно. Таа е уредена во делот за престанок на работниот однос, каде во членот 187 се забранува давање на отказ од страна на работодавецот за време на бременост, породилно отсуство, отсуство заради нега на дете и отсуство од работа заради посебна нега на дете. Работниот однос престанува ако тој е склучен на одредено време по истекот на времето (став 2). Ова решение иако е вклопено во друг дел на Законот, тоа содржински е исто со предходниот Закон за работа. Исто така користењето на овие права според ЗР не е оправдана причина за отказ на договорот за работа (член 183). Може да кажеме дека овие случаи на забрана за отказ на договорот за вработување преставуваат стандарден дел од заштитата при работа на посебните категории вработени. Кога овде би биле вклучени и инвалидите, односно одреден вид на заштита на работниот однос за овие вработени, тогаш би имале заокружен систем на решенија. Вака, ЗР е во рамките на стандардите, кои решенија во одредена смисла се и рестриктивни за работниците[84].

6. Заштита на здравјето и безбедноса при работа на малолетниците и младите работници

Заштитата на здравјето на малдите работници, на малдината е институт кој што е предмет на интересирање, но и на уредување на сите национално-правни системи на Југоисточна Европа. Како што предходно напоменавме оваа заштита е преставува силно поле на интерес на Меѓународната организација на трудот, но и на Советот на Европа и Европската Унија. Се чини нема дилеми дека здравјето ан малолетниците на работното место треба посебно и дополнително да се заштита наспроти нивната физичка и духовна кревкост.

Инстиотутот на заштита на малолетниците е првото прашање на нкое се посвети внимание и во меѓународни рамки, па можеме да кажеме дека и создавањето на трудовото право се должи на заштитата на децата на работа. Сепак иако поминаа повеќе од два века од донесувањето ан првите трудово-правни норми токму од областа на заштитата ан децата при работа во свето се уште нема консензус која е најпогодната минимална граница за засновање на работниот однос. Дали тоа треба да биде 15 години старост што е на линија на актуелните решениај на МОТ, или треба да се зголеми границата. Од друга страна

да не заборавиме дека во одредени региони во Африка и Азија младината de facto работи и под оваа граница.

Решенијата во националните законодавства во регионот на Југоисточна Европа се идентични со ониое на МОТ барем во однос на минималните години за вработување. Постои континуитет на регулирање на правата ан малолетниците во работниот однос, како и делумна идентичност со решенијата во меѓународното право во однос на настанувањето на првите трудово-правни и заштитни норми токму во однос на малолетниците. Сепак националните законодавства имаа и свои специфики во последниве 20-на години на што во продолжение ќе укажеме на некои од нив.

1) Хрватска

Законот за работни односи на Хрватска од 1990 година заштитата на малолетниците ја уреди во контекст на севкупната правна парадигна во трудот чиј главен носител беше ЗОПРО. Минималните години за вработување останаа исти како што предвидуваше ЗОПРО, а тоа значи 15 години старост. Законот, како што и погоре споменавме го задржа и решението на сојузниот Закон во однос на забраната за ноќната работа на малолетниците за оние кои што работеа во индустријата, градежништвото и сообраќајот и тоа од 22 до 06 часот нардниот ден, што во крајна линија значеше стеснување на правото на забрана споредено со социјалистичкиот период, а беше идентична со заштитата на работничките од ноќна работа. И во други аспекти гледаме идентични решенија каде заштитата на младината според ЗРО беше на линија на ЗОПРО, како што на пример во членот 56 се повторуваше одредбата дека малолетниот работник не смее да работи и да се распореди на особено тешки работи, под вода, или под земја, како и на други работи кои штетно би влијаеле на неговиот психо-физички развој. Дадена беше можност за работа со скратено работно време кое би се сметало како полно, но не помалку од 36 часа неделно. Сметаме дека ова беше рестриктивна одредба и не смееше да се дава како можност, туку како право. Исто така и времетраењето на полното работно време од 36 часа неделно е предолго и би требало да се даде можност и за пократка работа (член 57). Годишниот одмор на малолетникот според истиот член е зголемен за 7 дена и трае 25 работни дена.

Според Законот за труд од 1995 година за вработување на малолетник потребно беше навршување на 15 години возраст (член 14). Но, покрај тоа Законот предвиде и нов дополнителен услов. Веќе во членот 15 се предвидуваше дека за стекнување на деловна способност за склучување на договорот за работа потребно е овластување во писмена форма од законскиот застапник кој може да

биде родител, старател, посвоител и сл. Од ова произлегува дека ЗР не предвидуваше директно влегување на малолетникот во работниот однос со навршување на 15 години старост, туку напротив, постоеше кумулативен услов, односно конвалидација на волјата на малолетникот со волјата на законскиот застапник преку овластување. Ваквиот начин на условено засновање и стапување во работен однос на малолетникот се јавува за прв пат во нормативниот систем на Хрватска, па и пошироко[84]. Сметаме дека ваквата одредба[84] преставува дополнителна заштита на трудот на малолетниците како од злоупотреба, така и во однос на намалување на бројот на малолетници кои се вклучени во процесот на трудот. Со оваа одредба се воведе нов и повисок стандард во однос на заштитата на здравјето и безбедноста на малолетниците.

Законот за труд од 1995 година ја вклучуваше и забраната за работа на работи кои можат да го загрозат здравјето или развојот на малолетникот (член 16). Оваа заштита во нешто се разликуваше од предходните нормативни решенија, а тоа беше што не беа законски определени кои се тие работи кои го загрозуваат здравјето на малолетникот. Тие не беа предвидени ниту воопштено (на пр. под вода, под земја, и слично, како што беше случај предходно), туку тоа требаше да се утврди со правилник кој ќе го утврди и донесе министерот за труд. Ова решение е прифатливо со оглед на тоа што на овој начин може подетално да се уредат со подзаконски акти кои се тие работи и на тој начин поадекватно да се оствари заштитата на здравјето и безбедноста при работа за оваа категорија работници, секако доколку тој правилник се донесе. Оваа одредба беше засилена и со членот 17 со кој се гарантираше повисока заштита. Така, беше дадена можност на инспекторот на трудот да побара преиспитување на работата на малолетникот ако се посомнева дека таа работа го загрозува неговото здравје или развој и тоа преку вонреден лекарски преглед. Лекарот со наодот би требало да оцени дали работите кои ги извршува малолетникот се штетни или не за неговото здравје. На овој начин здравјето на малолетникот се штити во текот на самиот работен процес дури и во ситуација ако министерот некоја работа не ја предвиди како забранета за малолетници (согласно членот 16). Секако, доколку инспекторот на труд констатира такава состојба должен беше да побара забрана за работа на малолетникот за таква работа и негово преместување на друга одговарачка работа. Доколку таква нема, тогаш следуваше отказ[85].

Инаку Законот ги содржеше и вообичаените одредби кои се веќе стандард во однос на заштитата на здравјето и безбедноста на малолентиците како што беа забраната за прекувремена работа на малолетникот (член 33 став 5), забраната за работа на малолетниците во прераспоредено полно работно време (член 35 став 7). Интересно е што и во двата случаја посредно произлегува дека со пи-

смена изјава на малолетникот може да се работи и прекувремено и во прераспоредено полно работно време (член 33 став 7 и членот 35 став 9). Всушност се велеше дека инспекторот на трудот ќе ја забрани таквата работа ако нема писмена доброволна изјава дека малолетникот се согласува на овие услови при работа.

Сметаме дека ваквото решение беше контрадикторно и делуваше збунувачки при толкувањето на законот. Ова беше спротивно со концептот на конвалидација на волјата на малолетникот при вработувањето. Дотолку повеќе што ваквото решение преставуваше намалување на заштитата на малолетниците при работа и тоа внесено на „мала врата„. Овие одредби се однесуваа и на бремена работничка, мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост. Сепак, кај овие категории работници ваквото решение има одредена логика и би можеле да го оправдаме до некаде бидејќи станува збор за флексибина норма која директно на ја погодува основната заштита на бременатa работничка, односно мајката и самохраниот родител (породилното отсуство и работата со скратено работно време). Станува збор само за можност која е поврзана со психо-физичките капацитети на бременатa работничка или мајката да работи во овие услови, за што сепак на крајот таа самата проценува[85]. Кај малолетниците пак можноста за прекувремена работа и прераспоредено работно време е во директна колизија со основната заштита на малолетници при работа, а тоа е забраната на ваквата работа.

Малолетникот согласно членот 39 имаше право на зголемено минимално траење на годишниот одмор од 24 работни дена (од предвидениот законски минимум од 18 работни дена), што преставуваше намалување на трењето за еден работен ден.

Како стандардна одредба беше и забраната за ноќна работа во индустријата (помеѓу 19 часот и 7 часот наредниот ден) и надвор од индустријата (помеѓу 20 часот и 6 часот наредниот ден), како и исклучокот кој се однесуваше во случај на виша сила (член 54).

Новиот и актуелен Закон за труд на Хрватска од 2009 година останува на бројни исти решенија во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за малолетниците. Такви се минималната возраст за засновање на работен однос и дозволата потребна од законскиот застапник за конвалидирање на деловната способност на малолетникот. Сакаме уште еднаш да потенцираме дека сметаме оти давањето на овластување од страна на законскиот застапник на малолетникот за да се здобие со деловна способност со која ќе склучува и раскинува договори за работа преставува добро решение и оди во насока на дополнителна заштита на малолетникот. Новина во Законот за работа од 2009

година е решението кое исто така оди во насока на зголемување на заштитата на малолетникот и тоа во насока на развој на неговата личност и неговите способности. Тоа е забраната за засновање на работен однос доколку малолетникот е на школување во задолжителното основно образование (член 17 став 1). Останатите права на законскиот застапник се идентични со предходните решенија.

Забраната за работа на одредени работи исто така останува идентична како и предходните решенија (член 19 став 1). Новина е што се воведуваат работи на кои за да работи малолетникот потребна е проверка на неговата здравствената сосотојба, при што работодавецот може да го вработи само доколку тоа е претходно утврдено (став 3). Правилникот за тие работни места го носи надлежниот министер (став 4). Со ова законско решение сметаме дека се прави дополнителна класификација на работните места кои се достапни на малолетникот во смисла на целосно слободни работни места и слободни работни места само со претходно утврдување на здравствената состојба. Секако, како трета целина во оваа поделба ќе бидат целосно забранетите работни места за малолетникот.

Ова ново решение на Законот повторно е на линијата на зголемување на заштитата на здравјето и безбедноста на малолетникот во однос на дозволените работи и работни места кај работодавачот.

Во однос на овластувањата на инспекторот и надзорот кој го врши над работата на малолетникот на одредени работи како и можноста да ја забрани неговата работа содржани во членот 17 на ЗР од 1995 година, новиот Закон истите ги презема во целост и ги уредува во членот 20[85]. Од сето ова сметаме дека новиот ЗР по овие прашања во одреден степен квалитативно ја зголемува заштитата при работа на малолетниците.

Во однос на прекувремената работа на малолетниците се повторуваат одредбите како и за давање на писмена изјава за доброволно прекувремено работење.

Новина во Законот е ограничувањето на работното време на малолетникот на осум часа дневно во секој случај (член 46 став 6). Ова е решение кое е познато од некои предходни законски решенија (на пр. од ЗОПРО од 1989, член 46) и добро е што на овој начин недвосмислено е нормирано распоредувањето, односно траењето на работното време. Но, кога споменуваме некои предходни решенија должни сме да кажеме дека ЗР од 2009 година како и неговиот предходник не предвидува намалување на полното работно време на малолетникот на 36 часа како што тоа го направи ЗРО од 1990 година[85]. Забраната за прераспоредување на работното време на малолетникот над осум часа и потребната писмена изјава остануваат идентични со предходното решение (член 47, став 10 и 11).

Забраната за ноќна работа на малолетниците се уреди и во актуелниот ЗР, како и институтот кој определува кое време се смета за ноќна работа за малолетниците (член 48 и 49). Ова решение е идентично и за бремените работнички. Сепак, во однос на младината исклучокот за забрана на ноќната работа е поставен многу пошироко од предходниот Закон. Така малолетникот е можно да работи ако таквата работа е потребна во одредени дејности согласно посебните закони, и ако не е можно да се обезбедат дополнително полнолетни работници (член 49 став 2). Иако постои и втор дополнителен услов, сепак предходниот закон ваквата работа на малолетниците ја предвидуваше само во случај на виша сила, како и ако тоа го пропише надлежниот министер со одлука заради сериозна опасност, или национален интерес. Новиот Закон предвидува дека таквата ноќна работа на малолетникот не може да трае повеќе од осум часа и не во периодот од полноќ до 4 часот наутро (став 2). Сметаме дека на овој начин малолетникот ќе има обврска да работи повеќе и почесто како ноќен работник. Законот во случај на ноќна работа на малолетникот предвидува надзор на неговата работа од полнолетно лице (став 3), како и можност за таквата работа да биде забранета од страна на инспекторот ако е спротивна на Законот (став 4).

Може да кажеме дека новиот Закон во однос на одморите воведува повисок степен на заштита на малолетникот. Предвидени се повеќе одредби од предходниот Закон кои го утврдуваат обемот на заштита. Така во членот 52. став 2 се намалува времето потребно минимално да се работи за малолетникот да оствари полна пауза од 30 минути. Од 6 часа (кое важи за полнолетните вработени) потребно време за работење дневно се намалува на 4 часа и триесет минути. За малолетникот предвиден е задолжителен неделен одмор од 48 часа неделно (член 54 став 2). Кај двата вида на одмор не е предвиден исклучок. Овие решенија денес значат зголемена заштита на малолетниците во делот на одморите во однос на предходните каде се уредуваше само правото на подолг годишен одмор на малолетникот. Исто така имаме зголемување на стандардот воспоставен околу должината на платениот годишн одмор при што тој денес за малолетниците изнесува 5 недели што преведено во денови значи 25 работни дена (член 55 став 2)[85].

Како и за бремените работнички така и за малолетниците Законот за заштита при работа предвидува некои специјални права. Така ЗЗР во однос на заштитата на малолетниците предвидува забрана за работа ноќе, прекувремено работење и работа во посебни услови, освен според Законот за труд (член 40). Со тоа не нормира ништо ново, туку само упатува на ЗР.

2) Словенија

Законот за работни односи на Словенија од 1990 година покрај заштитата на здравјето и безбедноста при работа на работничките за време на бременост и мајчинство ја уредуваше и заштита на малолентиците. Решенијата повеќе или помалку се на нивото на стандардни решенија од преодот од социјализаам во капитализам, каде нема некои поголеми и радикални промени на опфатот и обемот на заштитата.

Така, младината се штитеше на возраст од 15 до 18 години и тоа опфаќаше неколку елементи. Пред се се штитеше од тешка телесна работа и работа која би штетела на здравјето и развојот на младиот работник (член 72). Таа забрана опфаќаше работа под земја, под вода, како и со јонизирачко зрачење. Предвидено беше со посебен пропис да се утврди кои се штетни работи за здравјето и безбедноста на малолетниците. Исто така забранета беше работата ноќе, но се направи степенување со оглед на годините. Така, лице кое нема наполнето 16 години не можеше да работи помеѓу 22 и 06 часот наредниот ден. Втора категорија беа малолетниците со наполнети 16 години, а помалку од 18 кои можеа да работат помеѓу 23 и 06 часот наредниот ден (член 73). Одморот се продлжуваше за 7 работни дена при што за малолетниците тој вкупно иснесуваше минимум 25 работни дена[85]. Ова е стандард кој што е преземен од социјалистичкиот период.

Како што може да се види не станува збор за некои нови решенија кои што предходно не се видени, а истите ги среќаваме кај другите национални законодавства во регионот. Но, со Законот за работни односи од 2002 година нештата се променија. Заштитата на здравјето и безбедноста при работа доби поинаква структура и содржина со што се смени и сликата за правата на малолетниците во работниот однос.

Посебната заштитата при работа на малолетниците е право утврдено со членот 194 на Законот за работни односи на Словенија. Правата кои следуваат понатаму основата ја преземаат од предходниот ЗРО. Минималната возраст за вработување соодвествува со решението на МОТ и нема промени во однос на предходниот закон, а тоа е 15 годишна возраст (член 19). Во актуелниот Закон за работни односи подетално и пошироко се уредени работните места на кои малолетниците не смеат да работат. Согласно членот 195 тоа се работа под вода и земја, работи кои се надвор од психичките и физичките можности на малолетникот, работа на која малолетникот е изложен на штетни агенси кои се отровни или канцерогени, работа со штетно зрачење, работи што вклучуваат ризик од несреќи кои младиот човек не може да ги препознае, или нема доволно искуство и знаења, работи кои вклучуваат екстремен студ, жештина, бука или вибрации.

Сметаме дека овој Закон прави еден исчекор понапред во однос на предходните решенија забранувајќи ја работата на малолетниците на овие работни места. На овој начин се обезбедува прилично солидна заштита на младината во работниот однос за делот на забранети работни места, а во однос на регионот овие решенија се најнапредни. Тоа говори за фактот дека во словенечкото трудово законодавство заштитат на младината се повеќе добива значајно место.

Сепак, тоа не можеме да го кажеме во целост за сите актуелни решенија кои се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на малолетниците. Иако постои забрана за прекувремена работа, сепак со законското решение работното време на малолетникот е исто како и на возрасниот работник, а тоа е 8 часа дневно и 40 часа неделно (член 196). Со тоа овде немаме прогрес на правата во смисла на намалување на работното време на малолетникот[85]. Малолетникот има право на полна пауза доколку работи четири часа и триесет минути дневно, и исто така правото на дневен и неделен одмор го користи во полн обем, односно 12 и 48 часа (став 2, 3 и 4).

Задржан е стандардот во однос на забраната за ноќна работа, помеѓу 22 и 6 часот наредниот ден, со една новина, кој вели дека доколку малолетникот работи на културни, уметнички, спортски или рекламни активности забраната се однесува помеѓу 24 и 4 часот наредниот ден (член 197). Веројатно овде законодавецот се водел од актуелните потреби на модерниот начин на живот земајќи ги во предвид физичките и психичките капацитети на малолетникот. Во однос на ова право воведен е и исклучок што не беше случај порано со што се намалува обемот на заштита. Исклучокот од забраната за ноќна работа се однесува во случај на виша сила и ако не се достапни полнолетни работници, а работата мора да се изврши, тогаш работодавецот може да повика малолетник да работи ноќе. Сметаме дека ова е проблематично решение кое остава можност за злоупотреби. Оваа ноќна работа се врши под назор на полнолетен работник, а по завршување на ноќната работа работодавецот мора на младината да обезбеди адекватен одмор во наредните три недели (став 3 и4). Нејасно е што се подразбира под адекватен одмор.

Зголемувањето на годишниот одмор е идентично како и предходното решение (член 198), но со една разлика што сега времетраењето на годишниот одмор во основа е зголемено од 18 работни дена на четири недели (20 работни дена), па годишниот одмор на малолетникот ќе изнесува 27 работни дена.

Можеме да кажеме дека заштитата на здравјето и безбедноста при работа за малолетниците во словенскиот правен систем има одредени подобрувања пред се во однос на забраната за работа на некои работи, но и задржување на стандардите, како и некои рецесивни решенија во однос на предходните. Сме-

таме дека тоа е одраз на ставот и сознанието дека малолетниците се повеќе се зрели како психички, така и физички во однос на минатото и порано можат рамноправно да ги извршуваат работните обврски со полнолетните работници.

3) Бугарија

Заштитата на малолетниците во Бугарскиот Закон за работа е средоточена на неколку основни прашања: а) минималната возраста за вработување; б) работи на кои што можат да бидат вработени малолетниците[85]; в) постапка за вработување; г) специјална заштита за време на постоењето на работниот однос на малолелетниците[85].

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа ги штити малолетниците од 15 до 18 годишна возраст, како и лицата под 15 годишна возраст вработени по исклучок. Меѓутоа во бугарското законодавство минималната возраст за вработување е предвидена со навршување на 16 години старост (член 301 став 1), а по исклучок може да се вработуваат и помлади лица. Според ЗТ можеме да кажеме дека имаме повеќе степени на вработување, а со тоа и заштита на малолетниците. Така може да се вработуваат лица до 15 годишна возраст како и со наполнети 14 години за девојчиња и 13 години за момчиња за: снимање на филм, театарски, концертни, или опрерски престави, или работа во циркус (член 301 став3)[85].

Втора категорија се малолетниците кои се вработуваат со наполенти 15 години до 16 годишна возраст мора да исполнуваат два кумулативни услова: да се примаат на лесни работи и на не опасни работи по нивното здравје и психофизички развој (член 301 став 2), а втор услов е работата да не биде пречка за редовното школување или професионалното обучување. Кои се сметаат за тешки и опасни работи предвидено е со Наредбата бр. 6, каде за лицата помеѓу 15 и 16 години списокот изнесува 15 вида на работи, како и 20 вида на работи кои се однесуваат на физички, хемиски и биолошки агенси.

Трета група на малолетници се лицата над 16 до 18 години за кои се забранети 100 вида на работи како што е работа под земја, под вода и сл. (согласно Наредбата). Инаку ЗТ во член 304 предвидува општа забрана за вработување на лицата со не навршени 18 години на: работи над можностите на малолетникот; на работи со хемиско, биолошко, канцерогено, токсично изложување; работи кои што неблагопријатно делуваат на здравјето на малолетникот; работа при радијација, бука, вибрација, ниски или високи температури и др. Овие забрани се однесуваат и за лицата под 16 годишна возраст, така што за нив вкупниот список изнесува 135 вида на забранети работи (Нар. бр.6). Од ова произлегува дека ли-

цата со 15 до 16 години уживаат поголема и дополнителна заштита при работа од оние помеѓу 16 и 18 години. Тоа е логично и очекувано со оглед на тоа што вработувањето со 15 години е искучок од општата норма за минимална возраст за вработување која како што напоменавме изнесува 16 години. Ова се проширува со нормативното решение во членот 302 каде вработувањето на лицата под 16 години е улсовена со облигаторен медицински преглед и мислење како и дозвола од страна на инсперкторот на трудот[86]. Овие два дополнителни услови предвидени се и за лицата со навршени 16 години до 18 години (член 303) што говори за зрелоста на нормативните решенија во насока на зголемен обем на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Инаку, согласно Наредбата бр.6 во членот 16 став 5 дозволата за работа која ја дава инспекторот на трудот за работа на малолетниците може да биде отповикана доколку се утврди дека не се осигурани задоволителни и безопасни работни услови. Ова решение, како и решението со кое се одобрува вработување на малолетници може да биде оспорувано во управна постапка-член 16 став 3 на Наредбата (предвидено со член 81-98 и член 145-178 на Законот за административна постапка[86]).

Вака поставена рамката за вработување на малолетниците во бугарското законодавство обезбедува висок степен на заштита на здравејто и безбедноста при работа на овие лица. Со покачување на минималната старосна граница на 16 години, како и строгите услови за вработување и бројните забрани и ограничувања преставуваат повисок стандард во однос на земјите од регионот. Со тоа во овој дел бугарското законодавство направи исчекор и постави нови критериуми кои останатите земји треба да го следат, или можеби се уште не?

Во однос на заштитата на малолетниците во самиот работен однос КТ повеќе или помалку ги содржи стандардните заштитни норми како и останатите национални законодавства во Југоисточна Европа. Постои забрана за ноќна и прекувремена работа (член 140 став 4 и член 147). Но, овие забрани имаат апсолутен карактер и не е можно да се дерогираат по никаков исклучок. Ова не е случај кај законодавството на бившо-југословенските земји. Со ова Бугарија има поголема нормативна заштита и по ова прашање. Исто така не стандардно решение кои преставува зголемување на обемот на заштита на малолетниците во однос на другите земји од регионот е намалување на работно време на 35 часа неделно, а кое се смета како полно работно време за лицата од 15-18 години (член 305 став 3). Работното време во текот на денот изнесува 7 часа, а работната недела не може да трае повеќе од 5 работни дена. Во ставот 4 на истиот член уредено е правото на годишен одмор кој изнесува најмалку 26 работни дена што е зголемување за 6 работни дена од редовниот годишен одмор (член 155 став 4). Покрај сето ова работодавачот има обврска да создава и овозможува

олеснети услови за работа на малолетниците и можност за нивна професионална квалификација (член 305 став 1)[86].

Причината за зголемената заштита на малолетниците на нормативен план во однос на земјите од регионот би можеле да го побараме во тоа што Бугарија изгради релативно самостоен систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа кој го усогласи со актите на МОТ и европските директиви. Од друга страна кај земјите од бивша Југославија нормативните решенија по ова прашање ја понесоа карактеристиката на заедничкото минато и повеќе или помалку се повторуваат. Ова впрочем се препознава кај модерните работни законодавства на Словенија и Хрватска, но понатаму ќе следи и во српските и македонските решенија. Всушност сите овие законодавства ги прати парадигмата на заедничкото нормативно минато, која во голем дел се пренесува во денешните решенија.

4) Србија

Заштитата на малолетниците во Србија на почетокот на 90-те (според ЗРО -1986, 1990) покрај забраната за тешки работи предвидена со членот 93 ја опфаќаше и забрана за работење прекувремено, без исклучок, и ноќе помеѓу 22 и 06 часот наредниот ден (член 102 и 103). Што се однесува за работата ноќе можен беше исклучок од забраната, но само за лица со навршени 17 години и само во случај на особено тешки општествени услови (член 103 став 2). Инаку работното време на малолетникот можеше да се намали во однос на полното[86] за два часа, а да се смета како полно и тоа само со самоуправен општ акт (член 102 став 2). Сметаме дека оваа одредба беше недоволна и предвидуваше многу мало намалување на работното време.

Сојузниот Закон за основите на работните односи од 1996 година содржеше забрана за работа на малолетниците на особено тешка и опасна работа[86] што во крајна линија беше идентично со решенијата на ЗРО од 1990, а овие решенија се однесуваа и на бремените работнички. За заштитата на младината покрај веќе споменатите одредби, ЗОРО ги содржеше идентичните одредби како и ЗРО од 1986 и 1990 година[86]. Според тоа може да се каже дека овој сојузен Закон само начелно и рамковно ги уредуваше правата на малолетниците во работниот однос.

Националниот Закон за работни односи на Србија од 1996 година во однос за заштитата од тешки работи и ноќна работа за малолетниците е идентична како за бремените работнички и работничките воопшто за што погоре детално говоревме. Единствено што се разликува е тоа што малолетниците имаа зголемено право на годишен одмор кој што изнесуваше 30 работни дена[86].

Законот за работа од 2001 година воспостави поинакви стандарди и кретириуми на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на малолетниците притоа навестувајќи го проевропскиот пат на српското законодавство.

Најнапред ЗР предвиде во членот 13 дека покрај возраста од 15 години за засновање на работен однос потребна е и писмена согласност од родителот, односно старателот. Ова решение го среќававме и кај хрватското законодавство, па не е потребно дополнителоно образлагање. Заштитата на малолетниците во ЗР е концепциски и содржински ист со предходниот закон во однос на забраната за работење на некои работи (член 67). Во оваа прилика сакаме да укажеме дека уредувањето на забраната за работење на малолетниците на одредени работни места заедно со жената не е концепциско добро решение. Очекувавме дека овој Закон ќе ги одвои овие две категории вработени, но тоа не се стори и истото е спортивно на меѓународните решенија и стандарди за кои и во предходниот дел говоревме. Од останатите права, забранета беше само прекувремената работа (член 67 став 4) и прераспоредувањето на малолетникот (член 45). Други права во однос на малолетниците не среќаваме. Забраната за прекувремена работа беше и предходно сретнато решение, додека забраната за прераспоредување е новина. Изненадува што немаме други одредби за заштита на малолетниците како на пример забраната за ноќна работа, подолг годишен одмор и т.н. Сепак, во однос на ноќната работа и работата со пократко работно време се применуваа сојузните одредби се додека важеа (до 2003 година). Потоа заштитата на малолетниците навистина беше премногу рестриктивно поставена согласно тогашниот ЗР.

Карактеристично за Законот за работа од 2001 година е тоа што тој прави обиди за модерно уредување на заштитата при работа на малолетниците, но и за сите видови посебни категории вработени при што се доближува до европските и регионалните решенија. Некои прашање се уредуваат со посебни прописи како што е Законот за општетсвена грижа на децата[86] или пак ЗПИО. Сепак, евидентно е дека и овој Закон има голем број на недореченост и се уште талка по „вистинската„ содржина и обем на заштитата на здравејто и безбедноста при работа на посебните категории вработени.

Актуелниот Закон за работа прашањето за заштита на малолетните работници го уредува согласно концептот на модерното законодавство и стандардите воспоставени од страна на МОТ и ЕУ. Очигледно дека за тоа влијаела и стручно-научната јавност во Србија која предходно укажуваше на погрешноста на моделот правата од посебната заштита при работа на малолетниците да се уредуваат заедно со заштитата на жената[86]. Новиот Закон ги дополнува и условите кои се потребни за засновање на работен однос со малолетник. Старосната граница и

дозволата од двата родителa, или старател останува иста, но се додава уште еден услов кој се однсува на задложителна здравствена „дозвола". Имено, во членот 25 став 2 се предвидува дека мора да се изврши лекарски преглед со кој ќе се утврди дека малолетникот е способен за извршување на конкретни работни задачи.

Сметаме дека ова решение, како и целосно поставениот концепт на засновање на работниот однос на малолетникот преставува висок стандард на заштита и заокружување и комплетирање на вистинска заштита на малолетниците по ова прашање. Особено позитивната одлука на надлежниот здравствен орган која е задолжителен услов за вработување преставува голем исчекор напред и поголема заштита во однос на предходните законски решенија, како и во однос на националните законодавства од регионот. Новиот услов овозможува стручно да се проценува работната способност на секој малолетник индивидуално без разлика што работата на која сака да работи не е забранета со Законот. Така работниот однос со малолетникот добива индивидуална димензија каде не е доволно само работата да не е забранета, туку лицето да може и без штетни последици да ја работи. Со овој услов целокупниот систем на заштита на малолетниците при работа добива нова, продлабочена смисла и е на линија на заштита на малолетникот од евентуални злоупотреби од страна на родителите кои не ретко во минатото ги тераа децата да работат по секоја цена заради економско-финансиски придобивки.

Заштитата на малолетниците како што споменавме овој пат е уредена во посебен дел од ЗР наместо со заштитата на жената како што беше случај предходно. Согласно актуелниот Закон, на младината и се забранува работа на некои работни места. Битно овде е што забраната е проширена во однос на предходните законски решенија, па така покрај веќе познатите забрани за работа предвидено е дека малолетникот не може да работи на големи висини, ако е изложен на штетни зрачења, со канцерогени и отровни материјали, на ладно, топло, бука или вибрација (член 84)[86]. Општата норма (која постоеше во сите предходни закони) за забрана за работа на работи кои се штетни за здравјето и животот на работникот овој пат се верифицираат со лекарски наод на сметка на работодавецот. Ова преставува добро решение бидејќи е целосно и не создава забуни и разни толкувања, односно произволности, од типот „кои се тие работи што се штетни и кој тоа ќе го определи"!?

Повторно се враќа одредбата за намалување на работното време на малолетникот кое се смета како полно работно време (член 87), но во изменета форма. ЗОПРО и ЗОРО ова го предвидуваа како можност која требаше да се уреди со општ акт, односно колективен договор, додека ЗР од 2005 ова право го

уредува изворно со што се воспоставува нов квалитет во заштитата при работа на малолетниците. Во таа смисла членот 87 од ЗР предвидува 35 часовно работно време за малолетникот кое е за 5 часа помалку од полното работно време на неделно ниво[87], како и забрана за работа повеќе од 8 часа дневно. Овие забрани се без исклучоци што секако е зголемување на заштита на малолетниците.

Законот ја содржи стандардната и веќе позната забрана за прекувремена и прераспоредена работа (член 88). Меѓутоа, забраната за ноќна работа (член 88 став 2) е уредена подобро од предходните закони во смисла што се предвидени некои нови содржини кои досега се непознати за српското работно законодавство, и добро е систематизирана. Така, забраната ноќе е можна само во случај на работа во областа на спорт, култура, реклама и уметност, како и во случај на виша сила ако не може да се обезбеди полнолетен работник. Во случајот на виша сила работата ноќе мора да е итна, односно да се изврши без одлагање и да трае одредено време. Кај овие исклучоци малолетникот работи под назор на полнолетно лице.

Од прифатените решенија може да се заклучи дека се донесени под влијание на соседните законодавства и стандардите на ЕУ. Но, не е добро што по прашањето за работа ноќе во случај на виша сила дискрециono одлучува работодавецот, а не на пример министерот за труд како што е кај некои други законодавства (Словенија).

7. Заштита на инвалидите и постарите работници

Најнапред сакаме да дадеме наколку воведни појаснувања. Имено се одлучивме овие две категории работници да ги разгледаме заедно од едноставна причина што националните системи на земјите од Југоисточна Европа не секогаш ги издвојуваат како посебни категории на вработени кои уживаат посебни права во контекст на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Ова пред се се однесува на постарите работници. Од друга страна заштитата на лицата со хендикеп бележи намалување на обемот на заштита пред се преку законите за трудот, додека под влијание на европските парадигми правата околу вработувањето и професионалната рехабилитација се нормираат во посебни закони. Ваквиот нормативен пристап кај земјите од регионот на Југоисточна Европа ни дава за права овие две категории вработени во рамките на работниот однос да ги разгледаме интегрално иако тие преставуваат две издвоиени групи, односно станува збор за различни видови на заштита.

1) Хрватска

Во хрватското законодавство уште од почетокот на 90-те години законските решенија не ја познаваат заштитата на здравјето и безбедноста при работа на постарите вработени. Едноставно норми за оваа категорија вработени нема до денес. Заштитата пак на инвалидите е нормативно издвоена и пресавува континуирана заштита и корпус на права.

Законот за работни односи од 1990 година покрај заштитата на малолентиците и бремените работнички шпредвудуваше одредби и за инвалидите но прилично скромно и недоволно. Така заштитата на инвалидите беше уредена со еден член кој ги опфаќаше правата предвидени со сојузниот ЗОПРО каде беше предвидено работникот да може да работи на своето работно место или на друго соодветно работно место ако тоа е можно без рехабилитација или со рехабилитација. Исто така беше предвидена можност за работа со скратено работно време и во таков случај постоеше забрана за прекувремена работа.

Карактеристично за овој период е не посотоење на поголем обем на уредување и заштита на правата на лицата со хендикеп, чиј стандарди на заштита на почетокот на 70-те години на предходниот век доживеаа кулминација во социјалистичкиот систем. Ова прашање требаше да се уредува со други општи и автономни акти кој за жал најчесто не се носеа. Така нормативниот систем за заштита на лицата со хендикеп во работен однос (како дел од посебната заштита) преку законскиот концепт кој беше само минимална рамка најчесто остануваше на тој обем при што ова прашање останува најчесто недоуредено, не само во Хрватска, туку и кај останатите земји на регионот[87].

Со Законот за труд од 1995 година делумно се измени пристапот барем во делот на нормирање на правата на работниците со хендикеп. За работниците кои се привремно или трајно неспособни за работа (работниците со привремено или траен хендикеп) Законот предвидуваше неколку одредби кои делумно беа преземени од предходните сојузни и републички закони.

Сакаме уште на почетокот да подвлечеме дека Законот не содржеше одредби за работа со скратено работно време на работниците со преостаната работна способност. Исто така не беа предвидени правата на распоредување, односно вработување на друга соодветна работа, како и правото на преквалификација и доквалификација и правото на одговарачки износ на платата. За правото пак на полн износ на плата до вработување кај работодавецот или кај друг работодавец воопшто не стануваше ни збор. Укинувањето на овие права беа потврдени со донесувањето на Законот за пензиско осигурување (Закон о мировинском осигурању) од први јануари 1999 година[87]. До влегувањето на овој

Закон посочените права можеа да се остваруваат, но потоа до денес повеќе не. Со тоа сметаме дека се зададе силен удар на правото на заштита на лицата со посебни потреби во работениот однос. Концептот во работните односи кој што се применува од јануари 1999 година, а во врска со посебната заштита на работниците инвалиди не ја надополни празнината која се појави со укинувањето на посочените права.

Законот од 1995 година се концентрираше на неколку главни елементи при заштитата на работниците со намалена способност, или неспособни за работа.

Првиот столб на системот на заштита на инвалидите при работа беше забраната за давање на отказ врз основа на повреда на работа, професионална болест и привремена неспособност за работа, или кога работникот е на лечење и закрепнување (член 73), освен при работен однос на определено време. Ова право беше и предходно воведено со законите од социјалистичкиот период. И во овој случај како кај бремените жени, ако е поведена постапка за отказ, а во меѓувреме работникот стане неспособен за работа заради повреда или професионална болест, отказот и отказниот рок нема да течат (член 111 став 5). Според Законот, работникот имаше обврска да го извести работодавачот доколку е привремено неспособен за работа (член 76). Во духот на заштита беше и одредбата која предвидуваше забрана за штетно влијание на повредата, или професионалната болест на напредувањето во работата.

Втор елемент беше правото на работникот да се врати на предходната или соодветна работа, како и правото на вработување на друга работа (член 75 и 77). Според ЗР, работникот доколку е способен за работа, односно успешно излечен имаше право да се врати на своето работно место. Ако тоа место се укине, тогаш на друго соодвето место со потпишување на нов договор за вработување. Само во случај ако работникот согласно својата преостаната работна способност не е способен да се врати на своето работно место, или му престои опасност од настанување на инвалидност, тогаш работодавецот беше должен да му понуди работа на работно место за кое тој е способен со потпишување на нов договор. Оваа обврска е условна и не е нужна бидејќи ако работодавецот докаже дека ги презел сите потребни дејствија на работникот да му обезбеди одговарачка работа, во тој случај не мора да му понуди нов договор за работа на други работи.

Трета карактеристика на системот за заштита при работа на инвалидите согласно ЗР беше отказот и правото на отпремнина. Во случај на професионална неспособност за работа, која според Законот за пензиско осигурување подразбира состојба кога работникот не може своите или други работи да ги извршува над половина, тогаш работникот остварува права по основ на инвалидност (инвалидска пензија). Правото на професионална рехабилитација подразбира не-

колку ситуации каде работникот може да остварува право на платен надоместок од настанувањето на инвалидноста (на работа, или надвор од работата) до денот на вработување на соодветна работа, право на посебен превоз, право на надоместување на трошоците за сместување и исхрана[87]. Отказот кој беше дозволен согласно членот 78 на ЗР предвидуваше отказ во две ситуации, и тоа кога работодавецот презел се за да најде соодветна работа, а тоа не е можно, или ако работникот одбил да склучи нов договор за работа за извршување на работи кои одговараат на неговата работна способност. Значи не станува збор во никој случај за отказ по повод инвалидноста туку само во точно определени случаи. Секако доколку заради економски, организациони, или технолошки причини се укинува работното место тогаш е можно да се даде отказ, како и при стечај. Законот предвидуваше врз основа на членот 78 добивање на задолжителна согласност доколку се откажува договорот за работа од работничкиот совет, а доколку тој не е формиран тогаш согласноста ја даваше надлежната служба за вработување (став 2). Сметаме дека на овој начин дополнително се штитеше работникот инвалид од евентуален незаконски отказ.

Инаку во случај на отказ предвидени беа редовните отказни рокови, како и правото на отпремнина согласно одредбите содржани во членот 118. Правото на отпремнина (член 79) предвидуваше двоен износ на отпремнината во случај на повреда на работа, или професионална болест ако работникот по професионалната рехабилитација не е вратен на работа. Ако отказот е даден заради неоправдано одбивање на понудено вработување, тогаш му следуваат редовните права согласно членот 118 што значеше еднократен износ на отпремнина.

Можеме да видиме дека овој Закон во однос на правата на работниците инвалиди ги регулира односите кои настануваат само во рамките на работниот однос, а не и во смисла на поголеми поволности при самото вработување и предвидување на соодветни работни места специјализирани за лицата со хендикеп. Исто така станува збор за намалување на обемот на заштита на инвалидите воспоставен според предходните (социјалистички) нормативни решенија.

Со новите законски решенија од 2009 година за работниците кои се привремено или трајно неспособни за работа, односно лицата со хендикеп, немаме нов (посебен) закон, но затоа повторно имаме решенија во Законот за работа во неговата посебна глава-девет. Овде законодавецот ги пренел истите решенија од Законот за работа од 1995 година во целост[87]. Има само една мала, повеќе техничка промена, каде во членот 79 е предвидено во случај на отказ на договорт за вработување од страна на работодавецот и во случај на професионална неспособност за работа заводот за вработување повеќе не дава согласност за отказот во случај ако не е формиран работнички совет како што тоа беше пред-

ходно предевидено. Сега тоа го прави синдикалниот повереник, иако тоа не е изрично наведено туку произлегува од ставот 3 на членот. Зашто не е ништо друго променето?

Одговорот може да се бара во тоа дека решенијата по ова прашање се комплетни и овозможуваат полн и доволен обем на заштита на здравјето и безбедноста при работа на инвалидите!? Сепак, сметаме дека повеќе станува збор за недоволната подготвеност, капацитетот и реалните можности (пред се економски) на хрватското општество во самиот процес на трудот да промени нешто повеќе во однос на оваа категорија вработени, односно да го зголеми обемот на заштита при работа.

Како што напоменавме на почетокот Законот за труд од 2009 година како и предходниот Закон од 1995 не предвидува одредби кои содржат одредени права за постарите вработени. Според тоа, овие лица не уживаат посебна заштита како што тоа е случај кај некои законодавства од соседството на Хрватска. Дали ваквите решенија de jure значат подобар, или полош систем зависи од многу други објективни параметри, а не само од постоењето на нормата. Сепак, може да кажеме дека во овој поглед хрватскиот трудово-правен систем на заштита на посебните категории вработени содржински е посиромашен не само од некои законодавства од соседството, туку и не е на линија на европските стандарди за заштита на постарите вработени.

На крај сакаме да напоменеме дека во Законот за заштита при работа постојат неколку одредби кои се однесуваат на инвалидите. За вработените со намалени работни способности во ЗЗР се вели дека не смеат да работат на работи со кои дополнително би се изложиле на ризик и намалување на работната способност (член 41). Покрај ова, Законот во членот 37 став 2 дефинира кои се работници со намалена работна способност, па вели дека тоа се сите оние на кои „работната способност им е намалена заради старост, инвалидитет, повреда, повреда на работа, професионална или друга болест, како и според други причини кои се утврдуваат со колективен договор и општ акт на работодавецот". Сето ова упатува дека потребно е на ниво на работодавачот, или со колективни договори да се доуреди поконкретно кои се тие работни места и која е таа работа која преставува дополнителен ризик.

2) Словенија

За разлика од Хрватска каде нема одредби во законите за постарите вработени, во Словенија имаме делум,но обратна ситуација каде во Законот за работни односи од 1990 година нема одредби за работниците инвалиди. Заради

тоа, но и заради обемот на заштита можеме да кажеме дека овој Закон има помали стандарди во однос на законските решенија во регионот, како и во однос на законодавството во социјалистичкиот период кој посотеше во Словенија. Оваа нормативна реалност се промени со законот од 2002 година од кога и инавлидите уживаат посебна заштита на здравјето и безбедноста при работа покрај останатите посебни категории работници.

Во однос на постарите вработени кои уживаат посебна заштита при работа ЗРО од 1990 година предвидуваше кои се тие работници. Старосната граница за да се уживаат дополнителни права изнесуваше 55 години за мажи и 50 години за жени. Тие права беа во тоа овие работници да не смеат да се распоредат на работи кои би го загрозиле нивното здравје, како и право на распоредување на работи кои одговараат на неговото знаење без притоа да му се намали платата (член 87). Овој член преставуваше многу мала нормативна рамка во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа на постарите работници. Ова во новиот закон ќе се преточи во заштита со поголем обем. Всушност, Законот за работни односи од 1990 година во многу нешта ќе биде подобрен со следниот закон. Сепак можеме да кажеме дека законските решенија во овој Закон се во рамките на стандардите на регионот, иако заостануваат во однос на социјалистичкиот период и во однос на некои решенија кај другите земји од регионот, особено од аспект за заштитата на лицата со хендикеп и заштитата на жените при работа.

Заштитата на инвалидите при работа и вработување доживува „ренесансна" трансформација заради донесување на посебен Закон за професионална рехабилитација и вработување на лица со инвалидитет[87] со оглед на тоа што предходно и немаше посебна заштита од аспект на ЗРО. Законот за работни односи од 2002 година само начелно ја уредува заштитата на овие категории вработени. Таа рамка се сведува на упатување на посебните закони за вработување и рехалбилитација на инвалиди и прописите од пензиското и инвалидското осигурување (член 199 и 200 на ЗРО). Во членот 200 се набројани правата кои треба да ги обезбеди работодавецот на ваков вработен, меѓу кои се наведуваат: право на вршење работи кои што одговараат на преостанатиот капацитет, работа со скратено работно време, право на професионална рехабилитација (според посебните прописи) и право на парични надоместоци. Инаку ЗРО во членот 116 ја предвиде забраната за откажување на договорот за вработување на вработен инвалид заради деловни причини (т.н. технолошки вишок). Тоа е можно само доколку се обезбедат права согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување и за обука и вработување на инвалиди.

Според Законот за професинална рехабилитација и вработување на лица со инвалидитет (ЗПРВИ) опфатени се бројни прашања кои ги засегаат инвали-

дите во рамките на нивното вработување и рехабилитација. Со овој Закон заокружен е целиот систем на општествена инклузија и заштита преку рехабилитацијата на овие лица. Според тоа, овој Закон преставува вистинско решение за потребите на инвалидите и голем чекор понапред во однос на заштитата на здравјето и безбедноста на овие лица во работата. Самиот ЗПРВИ како што напоменавме ја уредува рехабилитацијата, вработувањата, мерките за стимулирање на вработувањето на овие лица и системот на финансирање. Тоа се клучните прашања кои понатаму детално се разработуваат во законскиот текст. Во оваа прилика без амбиција детално да ги анализираме одредбите ќе дадеме само краток приказ на некои прашања кои ЗПРВИ ги уредува.

Така, со Законот дефинирано е што е тоа инвалид, а што професионална рехабилитација и стручна рехабилитација, кои се критериумите за да се стане корисник на рехабилитација, што опфаќа таа и кој може да ја врши. Во однос на последново интересно е што Законот предвидува концесионерство, односно давање на концесија на органи и организации кои ќе можат да ја вршат рехабилитацијата[87]. Детално е опишана самата формална постапка за добивање на статус на инвалид и стекнување на правото на рехабилитација. Вработувањето на инвалидите според Законот се смета како дел од програмата за социјална вклученост на овие лица, па така решенијата кои се дадени се во обем на доближување до степенот на што помало чувство на исклученост и фрустрираност на лицата со хендикеп. Сметаме дека токму овој Закон е одличен пример дека социјалната вклученост на инвалидите најдобро може да се постигне токму преку процесот на трудот, вработувањето и заштитата на правата при работа. За таа цел во ЗПРВИ е предвиден целиот систем на вработување преку обезбедување на специјални работни места за инвалидите, законска обврска за вработување на инвалиди доколку работодавецот вработува 20 работници кои не се инвалиди (квотен систем), правото на инвалидот да работи на работно место согласно неговата работна способност, флексибилност на условите при работа според потребите на инвалидот, мерки на заштита на вработувањето, право на усовршување и совети при работата, можност за формирање на компании кои ќе вработуваат лица со хендикеп (т.н. заштитни работилници, или друштва), надоместоци за инвалидите, субвенции за работодавците доколку вработуваат инвалиди и т.н.[87]

Сево ова го поткрепува предходното тврдење дека со овој Закон Словенија е чекор понапред од земјите во регионот, не само заради постоењето на формален пропис[87], туку пред се заради содржината на правата кои се предвидени во него. Со заштитата на здравјто и безбедноста при работа, но и правата на вработување, словенскиот пример покажува дека трудовото законодавство е клучно за лицата со хендикеп. Дотоклу повеќе што правата кои се соджани во

ЗПРВИ ја надминуваат рамката на трудот и добиваат најголемо општествено значење преку социјалната инклузија на овие лица.

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа и со овој Закон за работни односи во содржината ги вклучува и постарите работници. Овој пат ЗРО во однос на нив предвидува повеќе права кои овие лица ги доближуваат до заштитата која ја уживаат малолетниците, а во некои случаи и повеќе. Така овие лица според членот 202 имаат право на работа со скратено работно време (малолетниците ја немаат),[87] како и забраната за работа ноќе и прекувремено без писмена согласност на работникот (член 203). Интересно е што овој пат законодавецот се одлучи како постари работници да се сметаат сите вработени со навршени 55 години старост. На овој начин повеќе не се прави разлика во возраста помеѓу мажи и жени за стекнување на правата за посебна заштита како што тоа беше случај со предходниот закон. Ова е добро решение и е во согласност со принципот на недискриминација и еднаквост помеѓу половите. Секако во врска со ова постојат и поинакви гледишта за кои ќе говориме подолу во текстот.

3) Бугарија

Заштитата при работа на лицата со инвалидитет[88] се остварува според Законот за труд (член 314-320), како и со некои подзаконски акти меѓу кои: Наредбата за уредување на трудот од 1987 година и Наредбата бр.8 за определување на работни места и распоредување на лица со намалена работна способност[88].

Заштитата на здравјето се темели на неколку основни момента. Пред се лицата со намалена работна способност имаат две права во однос на работното место. Прво, едното е преместување на друго соодветно работно место (согласно неговата работоспособност), а второто е правото на работа на исто работно место под олеснети околности (член 314). Овие права соодвествуваат со решенијата во меѓународните норми, европските и регионалните законици. Суштината на овие права е заштитата на здравјето на работникот инвалид и неговата безбедност, односно отстранување на околностите кои би го влошиле неговото здравје и безбедност при работа. Работа под олеснети услови опфаќа намалување на работното време, поголеми дневни паузи, помал обем на работа и др. За користење на двете права потребно е одбрение од медицинскиот орган, кој работодавецот мора да го почитува и да постапи во рок од 7 дена (член 317). Овој акт е како медицински, така и административен со што има особена улога и значење во постапката за заштита на инвалидите при работа. Во актот треба да биде наведено колку време ќе се користат овие права, при што времетраењето може да биде неограничено, или со одреден рок. Ако е со определен рок,

тогаш матичниот лекар може да определи користење на едно од правата до 1 месец, а Лекарската консултативна комисија до 6 месеци.

Како и во словенското законодавство и во КТ на Бугарија предвидени се специјализирани работни места за инвалидите, односно должност на работодавецот да вработи инвалиди. Оваа должност е условена доколку во претпријатието се вработени повеќе од 50 работници (во Словенија цензусот беше 20 работници, види погоре), а работните места се движат во процентуален износ од 4 до 10 % (член 315).

На линија на европските искуства е решението во членот 316 каде се предвидува формирање на специјализирани претпријатија кои ќе вработуваат лица со хендикеп. Интересно е што овие претпријатија ги формира државата, и општините, а работодавачите се должни да формираат специјализирани цехови само доколку вработуваат над 300 работници[88]. Ова преставува невообичаено решение, но пожелно и добро, бидејќи државата директно се вклучува во заштитата на овие работници како при работата, така и при вработувањето. Ова е добро и со оглед на особената ранливост и социјална исклученост на инвалидите генерално во општеството, па овде државата, како што упатуваат нормите, зема активна улога и директно учествува практично во остварувањето и заштитата на правата на овие лица во процесот на труд. Сепак сосема друго е прашањето колку вакви специјализирани претпријатија се формирани и како тоа функционира во пракса?[88] Специјализираноста на претпријатијата е како во смисла на вработувањето само на лица со намалена работоспособност (субјективна специјализираност), така и во однос на условите при работа (објективна специјализираност).

Законот за работа, како и за малолетниците и бремените жени и мајки, ја предвидува и забраната за ноќна и прекувремена работа за инвалидите, освен по исклучок со писмена согласност на овие лица (член 140 и 147). Работникот инвалид има право на продолжен годишен одмор како и малолетникот, најмалку 26 работни дена, но овде постои еден услов (член 319). За да се користи ова право работоспособноста треба да е намалена најмалку 50%. Сметаме дека овој цензус е премногу висок и преставува рестриктивна одредба која не доволно ги штити работниците со хендикеп кои имаат намалена работоспособност. Од друга страна во оваа одредба има и елемент на дискриминација кон дел од работниците-инвалиди токму заради високиот цензус. Според КТ помал цензус може да се договори со колективен договор (член 155 став 2), што донекаде ја ублажува состојбата.

Работникот инвалид има право на плата согласно работата која ја извршува (член 320 став1), а ако има, односно се здобие со намалена работоспособност

под 50% и е преместен на друго работно место со пониска плата има право на парично обештетување за разликата во плати (став 2). Според ова, такво право ќе има работникот и со инвалидитет над 50% иако тоа конкретно во законот не е кажано. Правото од ставот 1 се однесува при вработување на инвалид, а ставот два кога инвалидот веќе е вработен, а му се намалува работната способност. Во случај на целосно губење на работната способност Законот не упатува на посебни прописи (на пр. на Закон за пензиско и инвалидско осигурување), но според Нредбата бр. 8 предвидено е како и до кога ќе се смета дека лицето е работно способно, односно ќе го има својството на работник со намалена работоспособност. Тоа својство е услов за користењето на специјалните права од КТ по основ на заштита и безбедност при работа.

Во Законот за работа не е забранет отказот на овие лица ниту по еден основ, но кај некои видови на откази постои условеност со одобрение од страна на инспекторот на труд (член 333 став 1 точка 2). Меѓу нив тоа се случаите кога се дава отказ од деловни причини (т.н. технолошки вишок), при намален обем на работа, при дисциплински отказ и др.

Заштитата на инвалидите при работа и при вработувањето во бугарскиот нормативен систем, а особено во КТ е уреден на начин кој што преставува добра основа за понатамошно развивање на системот и зголемување на обемот и содржината на заштитата за овие лица. Моментално нормативните решенија се на ниво на европскиот просек.

Интересно за забележување е тоа што Законот за работа до 1992 година предвидуваше посебна заштита на работниците пензионери (тоа беа членовите 322, 323, 324) како посебна категорија работници. Со посочената измена се укина оваа заштита бидејќи се укина и можноста овие лица да работат на било каков начин или обем.

Во Законот за работа на Бугарија ниту кога се донесе, ниту со подоцнежните измени, не се предвиде заштита на постарите работници. Ова сметаме дека преставува пропуст на бугарското трудово законодавство со оглед на моменталната состојба на овие лица во работниот однос. Воопшто во светот, а и во Бугарија, на овие лица во моментов им е потребна дополнителна заштита, но како ќе се одвиваат работите во иднина и дали и понатаму таквата заштита ќе биде потребна и оправдана останува да видиме, секако, земајќи ги во предвид констатациите изложени предходно во трудот.

4) Србија

Во законските решенија на Србија од втората поливина на 80-те и почетокот на 90-те може да кажеме дека концепциски не се разлукуваа премногу од решенијата кои важеа за инвалидите кај останатите републики на тогашната федерација. Решенија постоеја, но не беа сеопфатни и на ниво на вистинска заштита. Покрај заштитата на здравјето и безбедноста при работа за инвалидите да напоменеме дека во Законот за работни односи од 1986 и 1990 „срамежливо" се навестуваше и заштитата на постарите лица преку членот 62 кој предвидуваше зголемување на годишниот одмор за 6 работни дена на мажите во работен однос со навршени 55 години живот и 30 години пензиски стаж и на работничка со 50 години живот и 25 години пензиски стаж. Ова право во идните закони ќе доживува трансформација и промени. Инаку, како беше уредено според ЗРО од 1986 и 1990 може да се каже дека постоеше релативно ниска старосна граница од која започнуваше заштитата.

Заштитата на инвалидите според овој ЗРО се сведуваше на работа на својата, или друга соодветна работа која одговара на неговите работни способности (член 104). Предвидено беше работната организација да мора да обезбеди соодветно работно место за професионално рехабилитиран и оспособен работник кај себе, или кај друга работна организација. Ова право, како што и предходно сме споменале навистина преставува прилично голема заштита на инвалидите бидејќи на тој начин се задржува работното место во секој случај доколку инвалидот е и минимално работоспособен. Со тоа се спречува социјалната и работната исклученост и потребата од дополнителна социјална и друга помош за овие лица. Според Законот овие лица не можеа да работат прекувремено ако веќе работат со скратено работно време заради инвалидноста.

Сојузниот Закон за основите на работните односи за заштитата на инвалидите беше предвидел една општа одредба која велеше дека работодавецот е должен на вработениот инвалид да му обезбеди работно место според преостаната работна способност, односно работа за која е оспособен (член 42)[88]. Исто така не беше дозволен отказ на овие вработени заради технолошки, организациони, и економски промени. Ова прашање, како и некои предходни требаше да се доуредат и прошират со националниот закон. Но, дали и во кој обем тоа се случи?

Веднаш треба да кажеме дека до пообемна заштита на здравјето и бебзбедноста на инвалидите со националниот ЗРО од 1996 не дојде. Напротив, заштита беше речиси симболична и на линија на сојузниот ЗОРО. Одреден број на права овие лица ги користеа според Законот за пензиско и инвалидско осигурување[88].

Сојузниот закон не ги споменува постарите работници како посебна категорија која уживаат дополнителни права од работен однос, а тоа не го стори ниту националниот ЗРО.

Имајќи ги во предвид последниве констатации а инспирирани и од севкупните решенија на заштита на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории работници може да заклучиме дека Законот за работни односи на Србија од 1996 година се чини не беше на нивото на предходното социјалистичко заштитно законодавство. Дотолку повеќе што посочените норми во овој период во Србија во бројни аспекти беа чекор поназад од националните законодавства во соседството кои важеа во текот на 90-те години на минатиот век.

Овие вредности и концепт на уредување продолжија да опстојуваат и во Законот за работа од 2001 година каде инвалидноста како основ за посебна заштита при работа и понатаму во главно се утврдуваше со прописите за пензиско и инвалидско осигурување во однос на правата кои ги има работникот. Законот за работа предвидуваше само дека работодавецот е должен да му обезбеди на работникот со инвалидитет работа согласно неговата преостаната работна способност, или да го премести вработениот на друга соодветна работа ако постои можност за настанување на инвалидност (член 78). Одбивањето на овие работни места беше можност за отказ на договорот за вработување.

Постарите работници не се предмет на уредување во овој Закон, ниту пак во следниот и актуелен Закон за работа од 2005 година.

Актуелниот Закон во однос на за заштитата на работниците со инвалидност кои што имаат преостаната работна способност и на оние на кои им се заканува инвалидност на работното место има идентични номтехнички и содржински решенија со предходниот Закон од 2001 година[88].

Поместувања во однос на нормативната рамка за посебната заштита во Србија има кога во мај 2009 година се донесе посебен Закон за професионална рехабилитација и вработување на лица со инвалидитет[88]. Овој Закон опфаќа некои права од работен однос кои се однесуваат на лицата со инвалидитет и тоа околу нивното вработување и правата кои им следуваат по основ на професионална рехабилитација. Всушност Законот има за цел да го потикне вработувањето на овие лица и нивната професионална рехабилитација преку субвентивни мерки за работодавачите. Тие права се опфатени во неколку точки кои се однесуваат најнапред на утврдувањето на статусот и проценка на работната способност; потикнување на вработувањето; мерки и активности за професионална рехабилитација; вработување според општите, но и посебни услови за вработување; мерки за активна политика за вработување и формирање на посебни претпријатија за вработување на овие лица (член 6)[88].

Во рамките на професионалната рехабилитација битно е што при повреда на работа, или професионална болест трошокот за рехабилитација е на товар на работодавачот (член 19). Инвалидот кој што е во работен однос за време на професионалната рехабилитација има право на плата, отсуство од работа и не може да добие отказ (член 20, став 2).

Во однос на вработувањето, работодавачот може под посебни услови да вработи лице со инвалидитет доколку ја прилагоди работата за инвалидот, работните услови или и двете (член 23, став 2). Под прилагодување се смета прилагодување на работниот процес, или работните задачи (став 3). Според овие решенија посебните услови на работа и работното место можеме да ги сметаме како дел од корпусот на посебната заштита на правата на инвалидите во работен однос. Всушност со подобрувањето и прилагодувањето на условите за вработување се штити здравјето на вработениот инвалид, а од друга страна се потикнува и самото вработување.

Што се оденсува до стимулативните мерки за вработување на лицата со хендикеп сметаме дека Србија со овој Закон има отидено најдалеку во однос на законодавствата од регионот. Имено, се предвидува претпријатието кое што има најмалку 20 вработени да вработи и еден инвалид, а претпријатието кое има над 50 вработени да прими најмалку 2 инвалида (член 24)[88]. За претпријатијата над сто вработени се прима по едне инвалид за секои следни 50 работници. Државата овие мерки за вработување ги подржува со фискални ослободувања, олеснувања и помош[89]. Овие мерки преставуваат решенија кои директно стимулираат вработување на инвалиди. Значи, не станува збор за решенија кои посредно отвараат можности за вработување, туку императивни норми кои значат процентулана застапеност на инвалидите во бројот на вработени во едно претпријатие. Ова преставува мерка за позитивнма дискриминација при вработувањето во корист на лицата со инвалидите. Оправдувањата за едни вакви решенија веројатно треба да ги бараме во насока на општествена инклузија на овие лица преку работниот однос и социјална и фискална релаксација на општеството и буџетот на земјата[89].

Законот предвидува и формирање на посебни претпријатија за професионална рехабилитација и вработување на инвалиди и работни центри, како и социјални претпријатија и социјална организација. Последниве две се во насока на т.н. заштитини работилници кои вработуваат лица со инвалидитет кои би требало да ги задоволуваат нивните потреби, а функционираат како трговски друштва (член 45).

Донесувањето на Закон за професионална рехабилитација и вработување на лица со инвалидитетзначи нов квалитет во однос на посебната заштита на

лицата со инвалидитет во работниот однос во делот за рехабилитацијата и вработувањето. Вакви, или слични решенија среќаваме и кај некои други земји од регионот како што тоа е Македонија. Сметаме дека со овој Закон се заокружи нормативната рамка во однос на правата на лицата со хендикеп и Србија се доближи до европските стандарди. Тоа пак незначи дека содржински прашањето е затворено. Од друга страна останува и социјаниот систем кој по дефиниција го прати и треба да соодвествува со трудово-заштитниот систем на земјата.

Со оглед на нормативните решенија и севкупните општествени околности не треба да изненадува тоа што денес во Србија во одредени научни кругови се смета дека државата со својата регулатива обезбедува само минимум или долна граница на посебна заштита на вработените, додека за поголем степен на таквата заштита треба да се погрижат самите работодавачи[89]. Со други зборови, се смета дека работодавачите се одговорни не само за доследна примена на законските мерки за посебна заштита на одредени категории вработени, туку и за преземање на дополнителни мерки и инструменти за нејзино подигнување на повисоко ниво, во склад со принципот на поповолност за вработените (in favorem labarotaris)[89]. Сметаме дека за остварување на ваквата заштита за посебните категории вработени потребно е постоење на дополнителни општествени препоставки кои би значеле во крајна линија повиска свест кај работодавачите за подобрување на условите и мерки за заштита при работа. Во спротивно ќе се случи обратен (реверзибилен) процес кој ќе значи останување единствено на линија на постоечката легислатива и евентуално нејзино изигрување. Сметаме дека засега повеќе се случува последното. Од друга страна пак европските искуства одат на линија на децентрализација на прашањето на посебната заштита, и уредување на истото од страна на работодавачите, или со колективните договори. Сепак, ова преставува идеал за регионот кој што сметаме дека е достижен, но во догледно време.

Законските решенија за заштита на здравјето и безбедноста при работа на посебните категории вработени во актуелниот Закон за работа на Србија дава добра основа и солидна правна рамка за заштита. Сепак, се чини дека недостасува пошироко понатамошно разработување на овие права со специјални закони и подзаконски акти во насока на нивно дополнување и операционализирање во праксата[89]. Инаку сметаме дека некои решенија во ЗР се добри, но некои се непотполни. Така на пример некои аспекти на посебната заштита на младината, на лицата со хендикеп, или пак отказот би можеле и подобро да се уредат.

Во контекс на последниве забелешки сакаме да напоменеме уште едно контраверзно решение. Имено, во Србија во однос на професионалната реха-

билитација предвидено е лицата да ја остваруваат оваа заштита и по тоа се смета дека тие се работно-способни. Во спротивно лицата остваруваат права од инвалидско осигурување. Повеќе не се предвидени реазлични категории на инвалиди кои би можеле да работат на пример со скратено работно време, или пак да се прераспоредат на соодветни други работни места. Со тоа проблемот не се решава во целот и тој и понатаму постои. Идентични решенија ќе сретнеме и во македонското законодаврво. Всушност требаше да се предвиди професионална рехабилитација, но и да се зарджат некои поранешни решенија кои што беа добри, како што тоа го сторија Словенија и Црна Гора[89].

Како и да е, се чини дека Србија со овие нормативни решенија полека но сигурно го фаќа чекорот со земјите од регионот во однос на заштита при работа на посебните категории вработени, а во некои аспекти преставува и инспирација за останатите земји.

ГЛАВА II

Системот на заштита на здравје и безбедност при работа ratione personae во македонскиот правен систем

1. Појава и развој на заштитата при работа во Република Македонија

Кога говориме за појавата на заштитните норми во македонското законодавство тоа го поврзуваме со постоењето на правниот систем на заедничката држава пред Втората светска војна и по неа. Секако, Македонија предходно како дел од Отоманската империја не беше дел од правниот систем кој обезбедуваше каква било заштита при работа од едноставна причина што таква правна рамка и не посотеше, односно Отоманскиот граѓански законик не предвидуваше одредби за каква било заштита при работа. Од друга страна оваа Македонија која денес ја познаваме како независна држава по Првата светска војна беше дел од системот на заштита при работа на тогашното Кралство СХС, односно Југославија и тоа како дел од тогашната српска држава. Отука, сите карактеристики и атрибути за кои предходно говоревме за овој период и оваа држава важат и за територијата на Македонија, па затоа сметаме дека нема особена потреба за нивно повторување[89].

Можеби, само накратко би напоменале дека во Македонија во периодот помеѓу двете светски војни се применуваа веќе споменатите Закон за инспекција на трудот од 1921 година, Закон за заштита на работниците од 1922, Закон за дуќаните од 1931 година, кои заштитата при работа ја нормираа токму низ призмата и опфатот на посебните категории вработени, односно жените и младината[89]. Во таа смисла потсетуваме дека и Уставот на Кралството СХС од 1921 година предвиудуваше голем број одредби токму за заштита на посебните категории вработени. Затоа можеме да констатираме дека и Македонија како и останатите земји од регионот и светот го има истиот нормативен почеток во областа на трудовите односи преку заштита на посебните категории вработени. Но, сепак има неколку автохтони карактеристики:

-овој нормативен систем не е автентичен, односно е дел од поширокиот систем на заштита при работа на тогашното кралство и заедничка држава;

-во практика се применува во многу мал обем;

-постои надолна линија на развој на трудовото законодавство сметајќи од појавата на првите норми, па до Втората светска војна;

-системот на заштита на посебни категории вработени го пратат особено неразвиени индустриски односи, па истиот нема особено значење.

Во однос на последната карактеристика сакаме да напоменеме дека на територијата на Македонија до Втората светска војна има многу мал број на индустриски капацитети, концентрирани претежно во градот Скопје, додека воглавно постоеа развиени занаетчиски и мануфактурни односи, а особено работни односи во аграрот и сточарството.

1.1. социјалистички период

По Втората светска војна Македонија е дел од тогашната заедничка федеративна држава и важат истите закони на федеративно ниво за кои што предходно детално говоревме[89]. Истото така подоцна се носат и закони на републичко ниво кои важат само за Македонија. Бидејќи нормативните решенија и карактеристиките на социјалистичкиот период на уредување на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени предходно ги анализиравме, а истите важат во целост и за тогашната СР Македонија, во оваа прилика би продлжиле со анализата на нормативниот систем на земјата по донесување на Законот за основните права од работен однос од 1989 година.

Што се однесува до ЗОПРО, бидејќи беше федерален закон, тој се применуваше и на територијата на Македонија, но како и кај останатите републики во тоа време се донесе посебен Закон за работни односи[89] на СР Македонија од 1990 година. Инаку се што кажавме предходно за уредувањето на заштитата при работа на посебните категории вработени од страна на ЗОПРО важи и во однос на македонската територија до прогласувањето на независноста во 1991 година. Сепак, во однос на содржината на нормативната рамка и односот помеѓу ЗОПРО и ЗРО на СРМ од 1990 година постоеше поинаков концепт отколку кај останатите републики на федерацијата. Тоа пред се се должеше на исклучително малиот број на одредби од оваа проблематика во републичкиот, македноски Закон. Со оглед на ова, голем број на прашања беа уредени и се применуваа преку федеративниот закон на сметка на републичкиот.

Приодот кој што го воспостави ЗРО од 1990 година на СР Македонија навистина не е вообичаен и преставува исклучок од општиот концепт на тогашно уредување на работните односи во регионот, па и пошироко. Имено, македонскиот Закон се задржуваше само на прашања од трудово-правната материја кои не се уредени со федералниот ЗОПРО. Тоа беше карактеристично и за зашти-

тата при работа на посебните категории работници. Така овие два закона беа многу повеќе поврзани и упатуваа еден на друг отколку што тоа беше случај кај другите тогашни републики. Другите републички закони поблиску и подетално ги уредуваа работните односи и преставуваа самостојни нормативни целини, додека за македонскиот ЗРО од 1990 година тоа не може да се каже во целост.

Заштитата при работа на посебните категории вработени се сведуваше само на заштита на малолетниците, на работничката за време на бременост, мајчинство и заштита на родителите со хендикепирано дете, која заштита оставаше општ впечаток дека беше премногу општа и нецелосна.

Така, во однос на малолетниците се предвидуваше само правото на зголемено времетраење на годишниот одмор за 7 работни дена (член 29). Законот дури не содржеше одредба за минималната возраст за вработување на работници, односно малолетници. За овој случај како и за многу други важеа одредбите на федералниот закон (членот 8 од ЗОПРО кој предвидуваше 15 годишна возраст како услов за засновање на работен однос). Во однос на малолетниците и нивната посебна заштита при работа се применуваа одредбите од ЗОПРО во однос за забраната за тешки работи, работата ноќе и забраната за прекувремена работа.

Како за малолетниците така и за работничките за време на бременост, раѓање и мајчинство беа предвидени многу малку дополнителни права во однос на ЗОПРО. Во ЗРО беше предвидено дека породилното отсуство како за раѓање, така и за посвојување, изнесува 270 дена, а доколку се родат близнаци, или повеќе деца, 365 дена (член 30 став 1). Породилното отсуство при посвојување доколку детето имаше навршено 9 месеци, а помалку од 5 години изнесуваше 90 дена непрекинато (став2). Во однос на распоредувањето ноќе на работничката беше утврдено дека за тоа е потребна согласност од страна на надлежен орган од областа на трудот (член 32). Според ова оправдан е заклучокот дека најголем дел од посебната заштита на жената и работничката за време на бременост и мајчинство се остваруваше преку Законот за основните права од работен однос. Но, овој концепт стана проблематичен кога заедничката федеративна држава престана да постои (во втората половина на 1991 година) при што федеративниот закон мораше да продолжи да важи се до денсување на новиот Закон за работни односи од 1993 година. Всушност цела 1992 година мораше да постои нормативен дуализам во уредувањето на работните односи и заштитата при работа на посебни категории работници што не е својствено за унитарна држава и отвараше компликации во приманата на одредбите. Секако, ваквиот дуалистички систем беше нужен од аспект на уредување на работните односи.

Што се однесува до другите републички одредби, беше предвидено дека еден од родителите може да работи со скратено работно време ако има потешко хендикепирано дете, а притоа и двајцата да се вработени (член 31).

Други одредби со кој се овозможува поголема заштита на здравјето и безбедноста при работа ЗРО не содржеше. Заштитата на инвалидите и другите права од заштитата при работа на жените, децата и работничките за време на бременост и мајчинство се преземаа и применуваа директно (концептот на директен ефект) од страна на ЗОПРО.

Навистина овој период од 1989 до донесувањето на ЗРО од 1993 година е карактеристичен и специфичен од нормативен аспект за уредувањето на работните односи во Македонија. Всушност трансформацијата на економскиот, политичкиот и правниот систем директно се одрази на работните односи, но и тие влијаеа на самата трансформација. Притоа заштитата при работа на посебните категории вработени претрпе суштински промени, како од нормативен, така и од суштински и содржински аспект. Тоа започна уште со донесување на Уставот на Р.М.[90] од 1991 година, преку Законот за работни односи од 1993 година[90], за да продолжи со Законот за работни односи од 2005 година[90].

1.2. уставни решенија

Уставот на Република Македонија од 1991 година во членот 32 предвиде дека секој има право на заштита при работењето. Со оваа норма заштитата на здравјето и безбедноста при работа стана уставно-правна категорија во македонската држава. Со овој член всушност се предвидува посотење на заштита при работа која се однесува за сите вработени[90]. Уставот и овој пат предвиде посебни одредби со кои се штитат одредени категории вработени при работа како што тоа беше случај со некои предходни федерални устави[90].

Заштитата на мајчинството и малолетните лица е издигнато како уставно начело согласно членот 42. Во него се предвидува дека лице помладо од 15 години не може да биде вработено; дека овие лица не смеат да бидат вработувани на места штетни за нивното здравје и морал; и дека уживаат посебна заштита при работа. Посебната заштита при работа е предвидена и за мајките. Ова би можеле да кажеме дека донекаде преставува рестриктивен приод во рамките на уставните решенија бидејќи не се опфатени други категории вработени кои би уживале посебна заштита при работа. Дотолку повеќе што според уставната одредба посебна заштита се гарантира само на мајката, односно по раѓањето, а не и за време на бременост. Но, секако ова не значи дека заштитата на здравјето и безбедниоста при работа треба да го губи своето значење и да се девалвира на законодавно ниво. Напротив, Уставот предвиде само рамка и начелно уреди некои видови и категории на заштитени работници. Останатото треба (требаше) да се стори со законот и другите акти.

Уставот во членот 35 предвидува дека: „републиката (државата) им обезбедува посебна заштита на инвалидните лица и услови за нивно вклучување во општествениот живот". Оваа одредба не се однесува директно на посебната заштита при работа за овие лица, туку за создавање на генерален, поширок општествен концепт со кој ќе се обезбедува таа заштита. Тоа опфаќа не само посебна заштита при работа, туку и заштита при образованието, економските права, социјални пакети, и т.н., односно нивно вклучување во севкупниот општествен живот. При толкувањето на овој член заштитата (посебна) при работа за овие лица треба да ја гледаме како дел од општиот концепт на заштита и интеграција, дотолку повеќе што сметаме дека заштита при работа е најбитна за овие лица.

1.3. законски решенија од 90-те години

Со донесување на Законот за работни односи од 1993 година започна модерната ера на уредување на работните односи, а со тоа и на заштитата при работа на посебните категории вработени. Во оваа прилика ќе се задржиме на некои решенија карактеристични за овој Закон притоа имајќи го во предвид историскиот развоен пат на заштитата на здравјето и безбедноста при работа во Македонија.

Законот за работни односи од 1993 година како посебно заштитени категории вработени во однос на здравјето и безбедноста при работа ги издвои малолетниците (младината), жените во однос на полот, жените за време на бременост и мајчинство и инвалидите. Овој опфат на заштитени лица постоеше се до 2005 година кога се донесе новиот Закон за работни односи.

Заштитата на младината во 90-те години на минатиот век, согласно ЗРО не се разликуваше премногу од решенијата предвидени кај останатите земји од регионот, особено од оние кај земјите на бивша Југославија. Концептот на заштита на малолетниците всушност беше продолжение на веќе предходно познатите решенија од социјалистичкиот период, но сепак дополнети со одреден број на новини кои значеа зголемување на обемот и содржината на заштитата[90]. Но, за што всушност стануваше збор?

Законот уште на почетокот во членот 7 предвидуваше дека работен однос може да се заснова со навршени 15 години старост. Притоа овој Закон не предвидуваше други дополнителни услови во смисла на конвалидација на волјата на малоелтникот за засновање на работниот однос како што тоа беше случај кај некои други регионални законодавства (на пр. хрватското, или подоцнежното српското законодавство)[90]. Во истиот член се предвиде дека за вршење на ра-

бота во рудници и работа под земја потребни се 18 години старост и општа здравствена способност за вршење на овие работи. Истата забрана се предвиде и во членот 63 со што непотребно се повторуваа посебните услови потребни за вршење на овие работи, а тоа беа 18 години старост. Овој член предвидуваше и забрана за работа на малолетници на тешки физички работи и работи кои би можеле штетно да влијаат на здравјето и животот на малолетникот. Кои се тие работи требаше да се предвидат со колективен договор на ниво на гранка и работодавец[90]. Исто така како и кај ЗРО од 1990 година беше предвидено продолжување на годишниот одмор за малолетникот во траење од дополнителни 7 работни дена (член 64). Ова беше во согласност со концептот на МОТ предвиден во Препораката бр. 47 со која се укажуваше за постоење на можност за поповолен режим на уредување на времетраењето на годишниот одмор за малолентиците[90]. Инаку ова право беше уредено најповолно во тие години во однос на другите законодавства во регионот. Покрај овие права ЗРО ги содржеше и стандардните права за забрана на прекувременатa работа (член 66) и забраната за ноќна работа (член 67). Карактеристично е што Законот не содржеше конкретни одредби за пократко времетраење на работното време, но беше оставена можност пократко работно време за малолетникот да се уреди со колективен договор (член 66 став2). Што се однесува до забраната за работа ноќе таа се однесуваше само за работењето во индустријата, градежништвото и сообраќајот и се однесуваше од 22 до 6 часот нарединот ден[90]. Ова решение го среќававме и предходно во републичките и националните закони на земјите од бивша Југославија. Сметаме дека вака предвидено ова право беше недоволно да обезбеди полна заштита на малолетниците во однос на ноќната работа, особено ако се знае дека малолетниците претежно работат во угостителството и трговијата. Дотолку повеќе што овој член предвидуваше и исклучоци за работа ноќе кој беа можени под условите под кои другите работници работат ноќе, а со согласност од надлежен орган од областа на трудот[91]. Тоа беа потребите од јавен интерес и особено тешки околности. Ваквото решение значеше исти услови кои се предвидуваа како исклучок како за малолетниците, така и за полнолетните работници. Ова решение беше исклучително неповолно за малолетниците и оставаше можност за злоупотреби и покрај потребната согласност од надлежниот орган. Инаку работата ноќе беше предвидена како посебен услов за работа воопшто, бидејќи се сметаше за тежок и неповолен услов за работа на полнолетните работници (член 36 став 2). Отука зачудува фактот зошто законодавецот ја беше предвидел оваа можност и за малолетниците и покрај тоа што е по исклучок?

Заштита на здравјето и безбедноста при работа за жената темелена на нејзиниот пол беше предвидена со два члена од кои едниот се однесуваше на

забраната за тешки физички работи, под земја, или под вода, или пак на други штетни работи кои би можеле штетно и со зголемен ризик да влијаат на здравјето и безбедноста[91], согласно членот 63, кој пак се однесуваше и на младината. Остатокот од комплексот на заштита на жената ја опфаќаше забраната за работа ноќе само во индустријата и градежништвото, но под услов ако таквата работа би оневозможила да оствари одмор од 7 часа наредниот ден во времето од 22 до 05 часот (член 65 став1). Ваквото решение не значи и вистинска забрана за работа ноќе бидејќи таа беше можна преку еден ден, односно работничката не можеше да работи ноќе наредниот ден[91]. Оваа забрана не се однесуваше на работнички кои имаа посебни овластувања, или ако вршеа здравствена, социјална или друга заштита на работниците. Ова решение беше преземено од предходното социјалистичко законодаветво. Покрај ова предвидени беа и неколку исклучоци. Тие се однесува за случајот на виша сила, кога беше потребно да се спречи штета на суровини или друг материјал, или пак ако постоеа сериозни економски, социјални и слични околности (став 4). Притоа само за последново потребна беше согласнот од надлежниот орган од областа на трудот[91]. Сметаме дека овие исклучоци беа во согласнот со вистинскиот концепт на заштитата на жената, под услов во случајот кога надлежниот орган кога ја даваше согласноста, истата да ја темели на конкретен увид во околностите.

Заштитата на работничката за време на бременост, раѓање и мајчинство во најголем дел ги содржеше веќе познатите решенија и обем на заштита. Еве некои од нив.

Траењето на породилното отсуство беше идентично со тоа предвидено во ЗРО од 1990 година[91]. Тоа започнуваше најрано 45 дена, а најдоцна 28 дена пред пораѓањето (став 2). Во случај на посвојување на дете породилното отсуство траеше до навршување на 9 месечна возраст на бебето, ова секако доколку детето е помало од 9 месеци (став 3). Сметаме дека ова преставуваше лошо решение во смисла што беше дискриминирачко во однос на мајката која посвојува постаро бебе од еден месец бидејќи de jure и de fakto користеше пократко породилно отсуство. Доколку се посвојуваше дете кое имаше наполнето 9 месеци, а беше помало од 5 години тогаш породилното отсуство изнесуваше 3 месеци (став 4)[91]. Ова решение исто така беше преземено од предходниот републички ЗРО, но сметаме дека не беше адекватно во однос на временската рамка која ја опфаќа (од 9 месеци до 5 години на детето) притоа предвидувајќи константен период од 3 месеци породилно отсуство. Не е исто доколку се посвојува дете со навршени 10 месеци возраст и безмалку 5 годишно дете. Овде социјалните работници би требале да помогнат околу определување на временската рамка во однос на различната возраст на детето кое се посвојува. Секако, во сите случаи

на породилно отсуство беше предвиден надомест на плата според прописите на здравествена заштита (став 5). Таа изнесуваше 100% од основицата за плата која би требало да ја прима работничката.

Интересно решение на ЗРО од 1993 година преставуваше можноста работничката да се врати порано на работа, односно пред истекот на породилното отсуство (член 58-а)[91]. Бидејќи Законот не предвидуваше задолжително породилно отсуство (како кај некои други закони во регионот, на пр. Словенија, Хрватска и Србија), не се знаеше кога може најрано да се врати работничката на работа. При екстензивно толкување, тоа би можело да се случи ден, или два по породувањето. Сметаме дека во овој случај преовлада мислењето за рестриктивно толкување на правото на породилно отсуство. Во таа смисла се придружуваме на ставот на трудово-правните теоретичари кои сметаат дека тоа не смееше да се случи пред истекот на 45 дена од породувањето[91]. Исто така не беше наведено на кој начин се изразува волјата за враќање порано на работа и дали работодавецот мора да го прифати барањето пред истекот на рокот за породилно отсуство. Последново би можело да се искомплицира доколку работодавецот веќе прими друг работник кој ќе ја заменува работничката која е на породилно отсуство. Во случај работничката да го прекинеше породилното отсуство и се вратеше на работа, тогаш и следуваше плата и 50% од надоместокот на плата за породилно отсуство[91]. На овој начин работничките се стимулираа да го прекинат порано породилното остуство и заради финансиски поволности да се враќаат порано на работа. Со тоа на одреден начин се вршеше злоупотреба на правото на заштита на работничките-мајки, но и на севкупниот трудово-правен систем на земјата. Ова решение од аспект на заштита на здравјето и безбедноста при работа за мајката, а особено за детето беше лошо решение. На овој начин на мала врата се внесе пократко времетраење на породилното отсуство. Оваа тенденција се потврди и при донесувањето на новиот ЗРО од 2005 година кога од страна на изготвувачот на Законот се инсистираше на три месечно, односно на шест месечно траење на породилното отсуство[91]. Правата од породилно отсуство ги имаше и таткото на детето но само по исклучок, односно под услов ако мајката почине, ако го напушти детето, или ако од оправдани пришини беше спречена да ги користи тие права[92].

Породилното отсуство во случај ако се роди мртво дете, или ако детето умреше пред истекот на породилното отсуство, изнесуваше најмалку 45 дена, односно онолку колку што ќе предвидеше надлежниот лекар (член 60).

Законот предвидуваше и некои права по однос на мајчинство и родителство како што беа забраната за прекувремена и ноќна работа на бремената работничка или со дете до две годишна возраст. Во однос на оваа заштита

исклучок беше можен само доколку детето наполни една година и тоа го побара работничката[92]. Писмена согласност беше потребна и од самохран родител за да работи ноќе, или прекувремено, ако се грижи за дете помало од 7 години, или дете кое е тежок инвалид. ЗРО предвидуваше и заштита на родителите доколку имаат потешко хендикепирано дете, каде еден од нив можеше да работи со половина од работното време, но само ако двајцата работат, ако родителот е самохран и ако детето не беше сместено во установа за згрижување (член 62). Овие услови меѓусебно се исклучуваат. Ако се користеше ова право, тогаш се сметаше дека се работи како со полно работно време, и за времето кога не се работи се исплаќаше надомест на плата според прописите на социјална заштита. Овие решенија беа добри и во насока на заштита пред се на детето, како и на усогласување на семејните со работните обврски, иако последново како идеја, или парадигма, не беше никаде споменато во Законот.

Заштитата при работа на вработените инвалиди во овој период согласно ЗРО не беше обемна и содржински сеопфатна. Се сведуваше на еден член од Законот кој оваа заштита ја постави и само рамковно ја уреди за овие лица, односно вработени. Во членот 68 се предвидоа четири права за инвалидите и тоа: право на скратено работно време; право на распоредување, односно вработување на друга соодветна работа[92]; право на преквалификација и доквалификација; и правото на соодветен паричен надомест во врска со користењето на овие права. Сите посочени права се остваруваа, а и сега се остваруваат според прописите на Законот за пензиско и иналидско осигурување (ЗПИО)[92]. Покрај ова предвидено беше дека во случај кога постои опасност од настанување на инвалидност и кога работи работник со изменета работна способност, работодавецот треба да го распореди на друго соодветно работно место (став 2). И овој став оставаше простор за нејаснотии и различни толкувања, бидејќи при распоредување на инвалидот на ослободеното работно место требаше повторно да се вработи (прераспореди) друг работник. Бидејќи не беше предвидено максималното време колку може да се работи на такво работно место се отвараа можности за злоупотреби.

Овој Закон со решенијата кои ги предвидуваше го определи патот на идниот развој на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени. Гледано низ историска перспектива ЗРО од 1993 година во повеќе аспекти содржеше пониски стандарди на заштита на посебните категории вработени од „најдобрите времиња" на социјалистичкото трудово законодавство. Тоа беше одраз на новите општествени текови кои го модифицираа трудовото законодавство во целина. Таа модификација се темелеше на напуштање на социјалистичкиот период на уредување на правата на работниците кој

по дефиниција подразбираше и зголемени права од оние во капиталистичките земји и меѓународно прифатените стандарди. Тоа особено видливо беше кај заштитата при работа на посебните категории вработени. Овој тренд на стеснување на заштитата при работа во некои аспекти ќе продолжи и со новите законски решенија. Секако, во одреден степен некои права се подобрија, како на пример заштитата на малолетниците.

За време на важењето на овој Закон не се донесоа посебни закони со кои би се уредила заштитата на мајчинството и децата како што беше случај во Словенија и Хрватска. Тоа можеби и не е потребно, или би рекле дека не беше главен проблем доколку заштитата на работничката за време на бременост, раѓање и мајчинство се уредеше поадекватно и на повисок стандард на заштита. Ова дотолку повеќе што и новиот ЗРО не може да се пофали со некои поголеми промени на концептот на заштитата. Во однос на инвалидите се донесе законска рамка која требаше да го потикне нивното вработување изразено преку Законот за вработување на инвалидни лица од 2000 година[92]. Ова преставува редок случај во тој период на постоење на ваков закон во однос на соседството, но донесувањето на овој акт е во согласност со европските стандарди и хармонизацијата на македонското национално законодавство со европското комунитарно право. На крајот законските решенија од 1993 година се надминаа (но, сепак дали?) од најдобриот арбитар времето и се создаде нов систем на заштита при работа за посебните категории вработени. Но, пред да видиме што опфаќа тој нов систем потребно е да дадеме неколку видувања на општата заштита при работа, а се со цел да се добие целосна слика за нормативната рамка која ја уредува оваа проблематика и нејзините практични апсекти во македонското општество.

2. Заштитата на здравјето и безбедноста при работа низ бројки

Што се однесува до бројот на несреќите и повредите при работа во македонската пракса може да кажеме дека состојбата не е на ниво кое ги задоволува македоснките и европските стандарди. Бидејќи станува збор за сваќање на заштитата при работа низ нејзините три компоненти, моралната, економската и правната можеме да кажеме дека се чуствува одредена летаргичност и инертност по однос на прашањето на превенција и на намалување на несречите при работа, односно за недостаток на некои од овие елементи. Тоа се приметува како кај работодавачите, така и кај целокупната општествена зеадница и општото мислење. Но, особено загрижува фактот за тоа што ниту владите досега не по-

кажаа поголемо разбирање за намалување и превенција на несреќите при работа и повредите кога се јавувашат како работодавач. Во прилог на предходните констатации говорат и статистичките податоци во последниве години.

Така во 2010 година имаме 85 потешки повреди при работа[92] од кои најголемиот број се во Скопје што е разбирливо сооглед на тоа што најголем број од компаниите се во овој град. Во оваа година забележани се 44 смртни случаи кои се предизвкани од работата и на работното место[92]. Оваа бројка варира во последните 5 години при што се забележува благо намалување на повредите при работа и смртните случаи. Така во 2009 година имаме исто така 44 смртни случаи кои се последица на работата, но ова преставува намалување во однос на 2008 година кога се евидентирани 62 смртни случаи[92]. Но, во однос на 2007 година кога се забележани 176 тешки повреди при работа бројките во последните години се охрабрувачки. Во таа година пак се забележани 18 смртни случаи поврзани со работата. Инаку повредите при работа се движат од 95 во 2009 година, и 116 во 2008 година.

Многу работи се нејасни. Најнапред ако се земат во предвид официјалните податоци при Европската Унија кои се прибираат врз основа на Државниот инспекторат за труд на Македонија официјалната стапка на тешки повреди со фатални последици изнесува околу 0,8% со што Македонија е под европскиот просек, небаре на рамниште на најразвиените европски земји како што е на пример Обединетото кралство, или Норвешка, а далеку во подобра состојба од соседните земји, или со околу под 10 смртни случаи годишно[92]. Но, во периодот од 1990 до 2005 година имаме над 100 нови инвалиди годишно на 100 000 вработени[92]. Исто така според Здружението на трудови инвалиди имаме над 47 000 трудови инавалиди, а ниту еден евидентиран како професионално заболен работник[93]. Очигледно нешто не е во ред со податоците!?

Одговорот на оваа техничко статистичка дилема е во тоа што во Република Македонија нема единствена база на податоци каде се белажат повредите при работа, несреќите и смртните случаи. Податоци се среќаваат како во Државниот инспекторат при министерството за труд, така и во асоцијациите на работодавачите, Институтот за јавно здравје, но и кај Македонското здружение за заштита при работа (МЗЗПР) од каде и ги преземаме најчесто податоците, а за кои сметаме дека се најобјективни и се резултат на прибирање на сите информации од надлежните органи, но и од самиот терен и средствата за јавно информирање. Разлики посотјат помеѓу податоците на МЗЗПР и Инспекторатот, но зошто? Ова прашање бара веројатно продлабочена анализа иако одговорот може да се насетува.

Од друга страна може да кажеме дека најголемиот број на несреќи при работа и смртни случаи во последниве години се случуваат во градежништвото,

јавната управа и одбраната, како и кај дејности на домаќинствата.

Може да заклучиме дека во Македонија имаме дуалитет во однос на податоците за несреќите при работа и смртните случаи кај официјалните органи и организациите, пред се граѓански кои што се посветени на оваа проблематика. Исто така нема база на податовци иако во последниве години од страна на Државниот трудов инспекторат се прават напори за што подетално и точно евидентирање на несречите и смртните случаи при работа со пополнување на официјален образец доколку се случи повреда. Исто така во однос на хармонизацијата на законодавството со европското се прават напори да се подогне свеста и превенира при работата. Ако се земе во предвид дека најголемиот број на несреќи при работа се случуваат токму заради работното место тогаш повеќе од јасно е дека работната средина и условите на работното место се клучни за избегнување на несреќите во иднина. Дотолку повеќе што се смета дека дури 90% од несреќите при работа можеа да се избегнат со спроведување на безбедни и здрави услови при работа[93].

Во Македонија треба да се напушти гледањето, но и вкоренетиот став дека животот на работниците се потрошен ресурс. Работодавачите, но и креаторите на политиките во Македонија крајно време е да сватат дека на долги стази работниците им се истот толку потребни колку што и тие на нив. Живиот и здрав работник може да работи и придонесува за работодавачот, за своето семејство но и за заедницата. Долгата традиција на заштита на здравјето и безбедноста при работа, која е подолга од 40-на години се чини ја губи трката со традицијата и „новите вредности" кои ги промовира новото време. Тоа не смее да се дозволи бидејќи човековиот живот нема цена во ниту „едно време" и засекогаш.

3. Систем на општа заштита при работа

Кога говориме за општа заштита при работа пред се мислиме на посебните и специјални норми кои се однесуваат и го регулираат ова прашање. Отука ќе се задржиме на Законот за безбедноста и здравје при работа[93] (ЗБЗР) донесен во 2007 година. Системот на општа заштита на работниците секако не е сведен само на овој посебен Закон, туку него го чинат и нормите во ЗРО (од 2005 и предходно) кои се однесуваат на заштита на здравјето и безбедноста при работа. Меѓутоа нашето внимание ќе се задржи на ЗБЗР со цел подобро да се разбере целокупниот систем на заштита на здравјето и безбедноста на работниците во Р. Македонија кој што е актуелен денес. Од друга страна новиот Закон за работни односи не содржи конкретни одредби кои ја уредуваат заштитата при работа и наместо тоа упатува на посебните прописи. Во ЗРО од 2005 година

содржани се неколку члена кои определуваат дека работникот треба да се придржува и да ги почитува прописите за заштита при работа (член 32, ЗРО), да го известува работодавачот за сите закануваčки опасности по животот и материјалните добра за него и други лица (член 33, ЗРО). Битно ново право кое го има работникот според Законот за работни односи од 2005 година е дека во случај на закануање на опасност по животот или здравјето, или заради непочитување на прописите за заштита при работа работникот може да одбие да работи (член 32, став 2). Ова е единствен случај предвиден со Законот кога работникот може да одбие да работи без правни последици, односно не може да добие отказ. Работодавачот според овој Закон има обврска да обезбеди безбедни услови за работа на сите вработени согласно посебните прописи за заштита при работа (член 42).

Од аспект на заштита и уредување на некои права во однос на посебните категории вработени ЗБЗР нема предвидено посебни одредби кои конкретно се однесуваат на овие лица. Всушност, овој Закон преставува правна целина со ЗРО каде едниот упатува на другиот и обратно во однос на ризичните работни места и мерките кои се преземаат за намалување на ризикот. Од друга страна со ЗБЗР работодавецот е должен да ги детектира и опише сите ризици и опасности кои постојат за секое работно место. Отука, посебните категории вработени согласно оваа класификација ќе може, или не, да се вработуваат на овие работни места. На тоа упатува и членот 26 став 1 од ЗБЗР каде е предвидено дека младите работници, постарите работници и работниците со намалена работна способност (инвалидите) мораат да бидат информирани за ризиците кои постојат на работното место и за мерките кои се преземени за елиминирање на штетните последици и заштита на нивната безбедност и здравје. Тоа треба да се стори со договорот за вработување.

Од наш аспект на анализирање на заштитата при работа на посебните категории вработени Законот за безбедност и здравје при работа всушност преставува клучен правен акт, правен инструмент, преку кој ќе знаеме дали на даденото работно место ќе вработиме на пример малолетник, или инвалид, или не. Тоа се огледа од неколку аспекти. Како што напоменавме работодавачот е должен да ги препознае и идентификува сите ризични и опасни работни места согласно член 11 од Законот. Исто така должен е да ги преземе сите потребни мерки за да се отстранат или намалат ризиците и штетните влијанија на работното место (член 5; член 8; член 24), како и да ги информира работниците за опасностите при работа (член 25). Од друга страна, на опасни и штетни работни места може да работат само посебно обучени работници (член 14). Според ова, овие одредби ќе бидат клучни кога ќе треба да се операционализираат одред-

бите од Законот за работни односи кои се однесуваат на забраната за работа на определни категории вработени на штетни, или опасни по здравјето работи[93]. Иако, кои се тие работни места определува министерот надлежен за труд,[93] сепак работодавецот е тој кој што треба да ги определи тие места во конкретната (негова) компанија согласно ЗБЗР. Без тоа да го стори работодавачот, бесполезна е содржината на правилникот од Министерството за труд со кој се определува кои се штетни и опасни работи. Значи, согласно ЗБЗР преку обврските кои се предвидени за работодавачот ќе дојде до вистинско заживување на овој правилник и до негова реална примена и остварување на заштитните одредби од ЗРО за посебните категории вработени. Токму затоа велиме дека Законот за безбедност и здравје при работа има големо значење за заштитата на посебните категории вработени предвидени согласно ЗРО. Сепак, штетните влијанија и ризици кои можат да го пратат одредено работно место, а предвидени согласно изјавата на работодавачот (во членот 11 на ЗБЗР), ќе се операционализираат во забрана за вработување само за некои категории вработени, а не за сите предвидено во ЗРО, и не секогаш. Така во никој случај на такви работни места нема да работат бремените работнички и работничките за време на мајчинството (само одреден период согласно ЗРО), како и малолетниците (овие може да работат на работни места кои имаат одреден ризик). Другите категории на вработени предвидени согласно ЗРО нема да уживаат директна забрана за работа на овие работни места, туку т.н. условена забрана. Условената забрана за постарите работници, инвалидите и малолетниците ќе зависи и од членот 26 на ЗБЗР, односно што конкретно работодавецот презел, кои мерки за проценка на ризиците и за обезбедување на заштита на здравјето и безбедноста при работа за овие вработени. Доколку тие мерки не се доволни, или пак работната способност на овие вработени е намалена наспроти способностите потребни за тоа работно место, тогаш тие не ќе можат да работат на таа работа (работно место).

Законот за безбедност и заштита при работа во рамките на општата заштита на сите вработени обезбедува приличен број на права и мерки за заштита преку голем број на обврски за работодавачот. Но, Законот остава можност и за други инструменти потребни за објективна и целосна заштита на вработените. Предвидена е можност за определување на преставник за безбедност и здравје при работа од страна на работниците (член 28-30). Проценката за ризиците на работните места и мерките за заштита можно е да ја прави специјализирана организација или физичко лице од областа на безбедноста и заштита при работа, кое не е вработено кај работодавецот (член 6). Од друга страна Владата на Р.М. треба да „формира совет за безбеднст и здравје при работа на трипартитно ниво

со членови и од експертската јавност кој треба да ја изготвува програмата, да ја следи состојбата на ова поле и да дава предлози од нормативен аспект" (член 43 и член 44). Еден дел од општата заштита при работа е доверена на работниците преку нивните обврски за почитување на мерките за безбедност и заштита како и информирање на работодавецот (член 38-42). За ова тие треба да бидат обучени, а која обука ја спроведува и истата е на товар на работодавачот (член 31 и член 32). Слични решенија средтнавме и кај српскиот Закон за безбедност и заштита при работа што упатува на одредена поврзаност на системот на заштита при работа, но најверојатно постојат слични, или исти укажувања и сугестии од страна на органите на ЕУ за овие прашања.

Се на се би можеле да кажеме дека станува збор за солиден и добар Закон кој е во рамките на европските стандарди. Сепак недостасуваат одредени апсекти на заштита и подетално уредување на некои прашања како што е заштитата при работа на посебните категории вработени. Тука би можело да се доуредува во насока да се определат дополнителните услови за работа и мерки кои треба да се преземат за заштита доколку посебните категории вработени согласно ЗРО се вработуваат на некои работни места. Би требало точно да се знае според кои критериуми во програмата и како ќе можат да се вработат овие лица. Бидејќи актуелниот ЗРО наведува некои од работните места каде не смеат да работат посебните категории вработени, се поставува прашањето дали се тие пречки апсолутни? Исто така со развој на технолоигијата се отвараат и нови видови на работни места, а секојдневно се препознаваат и нови ризици. Отука, ЗБЗР требаше подетално да ги уреди можностите односно забраната за вработување на определените категории вработени на делумно, или помалку ризични работни места. На тој начин ќе се затвореше рамката која се однесува на заштитата на здравјето и безбеднста при работа за посебните категории вработени како од нормативно-трудов, така и од техничко-правен апсект.

Денес дел од овие недостатоци може и делумно да се дополнуваат со правилници, или со колективни договори. Но, секако како нивен недостаток останува да постои предходно посочениот проблем.

4. Заштита при работа на посебни категории вработени според ЗРО од 2005 година

Всушност веќе напоменавме дека кога говориме за заштита при работа мислиме на заштита на здравјето и безбедноста при работа на одредените категории вработени. Оваа терминолошка дилема (ако воопшто може да се каже дека е дилема) се појави и кај македонската стручна и научна јавност. Праша-

њата од типот дали треба да говориме за заштита при работа (како што беше во минатото), или пак заштита на безбедноста и здравјето при работа (согласно европската директива) сметаме дека не е од суштинско значење и не преставува расправа вредна за подлабока анализа[93].

Законот за работни однси од 2005 година кој важи и денес исто така како и предходниот Закон (од 1993 година) посвети соодветно внимание при уредување на прашањата за заштита на здравјето и безбедноста при работа, односно како што ЗРО вели посебната заштита на одредени категории вработени. Новиот и актуелен ЗРО оваа заштита ја уреди поинаку во споредба со предходниот и тоа од два аспекта. Како од содржински, така и од квантитативен аспект. Овој пат ЗРО го прошири обемот на опфат во однос на видовите на посебно заштитени категории вработени. Така, покрај веќе познатите категории: малолетници, жените во однос на полот и бременоста, раѓањето и мајчинството, како и родителството и инвалидите се внесе и нова категорија на посебно заштитени работници, а тоа се постарите работници. Од друга страна се промени и концептот на заштита кај некои категории вработени, на пример кај жените, и тоа пред се содржински.

Законот, заштитата при работа на посебните категории вработени во најголем дел ја уредува во посебни глави (глава 12, 13, 14 и 15) започнувајќи од членот 160 до 180. Веќе напоменавме дека овој дел има наслов „посебна заштита". Исто така велиме во најголем дел бидејќи одредени прашања од оваа област се уредени во други делови на Законот. Тоа е пред се институтот на заштита на жената врз основа на полот и тоа во однос на ноќната работа, како и некои права по основ на годишен одмор за повозрасните работници, инвалидите, работник со телесно оштетување до 60%, и работник кој чува и негува дете со телесен и душевен недостаток. Ваквиот приод на законодавецот говори за некоегзистентност и доследност при номотехничките решенија на институтот заштита при работа на посебни категории вработени. Од друга страна ова не наведува на мислење дека законодавецот со ваквите решенија можеби смета дека овие права не се дел од посебната заштита. Имено, заштита на жената од ноќна работа како решение е сместено во делот на работното време (глава 9 од ЗРО), односно кај уредувањето на ноќната работа. Ова на прв поглед изгледа логично, но е погрешен приод при нормирањето. Нема посебна потреба да докажуваме и објаснуваме дека ова право е дел од системот на посебна заштита на жените и како решение подобро ќе беше да се најде во делот на посебната заштита. Истото важи и за правата од годишен одмор за погоре посочените лица кое се наоѓа во делот на уредувањето на годишниот одмор (глава 10 од ЗРО), наместо во делот за посебната заштита[93].

Можеме да кажеме дека Законот за работни односи во рамките на генералниот впечаток преставува главен правен акт кој ја уредува метеријата на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени. Во македонскиот правен систем сепак постојат и други правни акти кои во одреден дел уредуваат институти од оваа област. Како што предходно напоменавме тоа е Законот за безбедност и заштита при работа и Законот за вработување на инвалиди. На вториов ќе се задржиме повеќе во делот кај анализата на заштитата при работа на инвалидите. Други позначајни акти кои уредуваат прашања од заштитата при работа на овие категории вработени од типот на посебен закон за правата по основ на мајчинство и родителство како што тоа беше во хрватскиот и словенечкиот правен систем овде нема.

Општ е впечатокот дека ЗРО концепциски има некои пропусти, но во голем дел прашањата ги уредува на адекватен начин со оглед на можностите и условите во македонското општество. Но, да видиме за што поконкретно станува збор?

4.1. Заштита на работничките

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа на жените како што предходно говоревме е дводимензионално и се однесува на заштитата на жената врз основа на полот, и за време на бременост, породување и мајчинство. Преку ова право во последните децении се надградуваат и одредени права врз основа на родителство, и се вклучува таткото како субјект на заштита. Концептот на дводимензионалноста на заштитата на жената кој што денес е подложен на трансформација и преточување во еднодимензионална заштита само за време на бременост, раѓање и мајчинство се поставува како дилема и во македонското законодавство и наука[93]. Тенденција во последните две децении е да се намалуваат правата по основ на заштита на жената врз основа на полот и тежата да се префрла на заштитата по основ на бременост и мајчинство. Оваа тенденција е производ на новите гледишта и концепт кој пред се е актуелен на европското тло. Сепак во македонскиот Закон за работни односи ги среќаваме и двата вида на заштита на жената, кои номотехнички не се соодветно уредени[93].

Дали и каков концепт на заштита и е потребен на Македонија во однос на жените? Дали постојниот систем одговара и е функционален? На овие прашања ќе се обидеме во продолжение да дадеме одговор.

а. заштита на жената врз основа на полово-физички карактеристики

Денес состојбата и улогата на жената во однос на почетокот на трудовото законодавство битно е изменета. Промената е пред се во однос на правното уредување на заштитата при работа и еманципираноста на жената како учесник во пазарот на трудот. Отука „феминизацијата" на трудот и се поголемото значење што го има жената овде не не изненадува, но не тера подетално и суштински да поставиме некои прашања и дилеми кои се наметнуваат. Впрочем главното прашање е дали и до кога ќе се развива процесот на „изедначување" на женскиот со машкиот труд од аспект на заштита при работа и што ќе донесе тоа?

Европската тенденција на исклучување на заштитните норми при работа за жената ги надминува нејзините граници. Процесот е светски (планетарен). Овој процес не од значење и влијание само за трудово правните односи, туку е многу поширок и посуптилен. Тој се одразува и ќе се одразува на семејните односи, на економските односи, на колективната свест за жените и севкупните општествени односи. Тој предизвикува општествени сензации во сите свери на живеење, а секако тоа е затоа што токму трудот (во капитализмот особено) е центарот на општествениот живот. Затоа сметаме дека процесите во рамките на трудот и работните односи ќе бидат клучни во однос на т.н. женски „работи" (работни места). Тоа се случува и во македонското општество, а најдиректно се одразува во и преку трудовото законодавство. Токму намалувањето на обемот на правата на заштита при работа на жената врз основа на полово-физичките карактеристики говори дека во општеството многу работи се сменети и ќе се менуваат.

Македонското трудово заштитно законодавство ги прати и е под влијание на европските тенденции, но се уште нема „храброст" да го направи клучниот исчекор во однос на целосното напуштање на концептот на заштита на здравјето и безбедноста при работа за жените врз основа на полот како критериум. Сметаме дека тоа не е ни потребно, ниту пожелно во моментов. Општествените, трудовите и социјалните карактеристики на македонската реалност ни би можеле да се адаптираат и не се спремни за овој предизвик. Тоа законодавецот веројатно го имал во предвид и оставил дел од заштитата на жената при работа, што преставува негување на традициите од минатото, а прифатени како стандарди предвидени од МОТ. Така, денес, концептот на заштита на жените при работа врз основа на полот е намелен по обем, но се уште постои како нормативна реалност. Тој е сведен на два клучни института, и тоа преку забраната за ноќна работа на жените во индустријата и градежништвото и забраната за вршење на подземни работи.

Иако овие забрани се дел од еден трудово правен концепт, или ако сакате институт, тие неоправдано номотехнички се разделени како што предходно напоменавме. Забраната за ноќна работа во посочените стопански сектори е сместена во делот на работното време, додека забраната за подземни работи е дел од посебната заштита на жената.

Забраната за ноќна работа на жената во индустријата и градежништвото (член 131) е веќе видено право кое преставува правен континуитет од минатото. Дури и исклучоците се исти. Всушност станува збор за комплетно пренесување на членот 65 од ЗРО од 1993 во новиот Закон. Според актуелниот ЗРО оваа забрана се сведува на забрана за работа ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да се оствари одмор од најмаклу 7 часа во период од 22 до 05 часот наредниот ден[93]. Можеби потребно е да го повториме нашиот предходно искажан став по ова прашање дека не станува збор за типична забрана, туку дека во праксата можно е да се работи ноќе и во овие стопански сектори, но секако не секоја ноќ, туку преку една, односно две наизменично. Исто така и исклучоците се идентични и се однесуваат на можноста да се работи ноќе кај работничка со посебни овластувања; во здравството, социјалната и друга заштита; ако дојде до виша сила при што потребно е да се спречи штета на суровини, или друг материјал; како и заради сериозни економски, социјални и слични околности по предходно добиена дозвола од надлежен управен орган од областа на трудот (став 2, 3 и 4)[94]. Сметаме дека забраната за ноќна работа на жените не е целосно акцептирана материја и дека таа се однесува како веќе востановен стандард во Македонија. Напротив, ако рестриктивно ги толкуваме одредбите на членот 131, ноќната работа е можна и тоа не само по исклучок, туку со исполнување на условите предвидени во ставот 1 на членот, односно одмор од 7 часа наредниот ден помеѓу 22 и 05 часот. Отука, ставот во одредени научни кругови дека забраната за ноќна работа на жената како дел од посебната заштита на жената врз основа на полот во индустријата и градежништвото е затворено прашање е безмалку проблематично и не треба да се доведува во контекст на ставот 4 на членот 131. Напротив, тој став преставува само уште еден исклучок кој се однесува на работење ноќе на жената (или ноќна смена) секоја ноќ, а не како можност да се работи ноќе преку еден ден[94].

Забраната за работење на некои работи, односно работни места со новиот ЗРО е сведена само на забраната за вршење на подземни работи (член 160). Значи повеќе не е предвидена забрана за работа под вода на пример, или на тешки физички работи како што предвидуваше ЗРО од 1993 година. Ова преставува крупна пормена во концептот и обемот на заштита на жената при работата во македонскиот трудово-правен заштитен систем. Дотолку повеќе што

оваа растриктивна одредба значи дека динамиката на заштитното законодавство по ова прашање се повеќе се приближува до концептот на европското комунитарно право кое не познава заштита на жените врз основа на половата дистинкција. Ако се земат во предвид исклучоците кои се предвидени во ставовот 2, како и самата содржина на ставот 1 на членот, дека оваа забрана се однесува само на подземни работи во рудниците, а не и на површински коп, тогаш предходната констатација се потврдува. Сметаме дека само прашање на време е кога и оваа одредба ќе биде избришана.

Исклучоците од оваа забрана се сведуваат на следните работни места: ако работничката е раководно лице и има овластувања за носење самостојни полноважни одлуки; ако мора да помине дел од стручно и практично образование во рудниците; и ако е вработена во здравствени или социјални служби и заради другу работи кои не се физички, а кога мора да се оди во рудник.

Од аспект на заштита на жената на нејзината биолошка и репродуктивна функција, како и улогата и функцијата која ја има жената во македонското општество, а особено во семејните односи, сметаме дека оваа рестриктивност во заштитата е неповолна и лоша. Овој концепт ќе остави трајни негативни последици за жената, но и за останатите членови на општеството. Отука, сметаме дека последиците не се пред се од трудово-правна природа, туку многу подлабоки кои навлегуваат во една посензитивна област на тоа какво општество сакаме да имаме, или обратно, што ќе добиеме ако македонската жена ја оптовариме дополнително при работата[94]. Сметаме дека тоа ќе доведе пред се до рушење на темелите на македонското семејство, кое се уште во својата основа е традиционално семејство.

Инаку во оваа прилика потребно е да споменеме дека во однос на заштита на правата на жената во работниот однос постои уште еден акт, а тоа е Законот за еднакви можности на жените и мажите[94]. Овој Закон преставува само општа рамка која повеќе начелно ги уредува принципите на не дискриминација помеѓу жените и мажите во сите општествени полиња, а со тоа и во рамките на работниот однос. Овде таа еднаквост се сведува на еднаквост при вработувањето, односно преземање на мерки и изготвување на акционен план за постигнување на таа еднаквост (член 21)[94]. Овој Закон нема поголемо значење од аспект на заштита при работа на жената, но е битен во однос на општата рамка на заштита на жените во работниот однос преку системот на т.н. „еднакви можности" меѓу мажите и жените.

6. заштита на работничката за време на бременост, раѓање и мајчинство

Концептот на заштита на жената за време на бременост, раѓање и мајчинство не е битно изменет со новиот и актуелен Закон за работни односи од 2005 година. Оваа заштита на жените во македонското трудово законодавство и од научната јавност не се проблематизира и доведува во прашање[94]. Единствено нешто околу што можеме да дискутираме е обемот на заштита на жените по овој/овие основи.

Правата кои што ги имаат жените по овој основ се систематизирани на едно место во глава 12 на ЗРО (од член 161 до 171) и номотехнички преставуваат посебна целина што е добро решение.

Новина во Законот е тоа што во самиот законски текст е предвидена, а со тоа и потврдена посебната заштита на работниците по основ на бременост и родителство (член 161). Според последново произлегува дека оваа заштита не се однесува само на жената која е вработена и е бремена, или мајка, туку и на татко-то, односно старател кој остварува родителско право. Тоа понатаму во законскиот текст ќе се потврди како нов и поинаков концепт кој се доближува до заштита на детето и семјството, а не само за заштитата на вработената. Ова особено доколку се анализира ставот 2 на членот кој предвидува должност за работодавецот да им овозможи на работниците да ги усогласат семејните со работните обврски. Ова е многу битен став од ЗРО бидејќи отвара нова методологија на разбирање на суштината на посебната заштита (во случајов на жената) и тоа за прв пат преку нормативно решение. Досега овој аспект на заштита го среќававме преку научните анализи, но и во некои соседни законодавства (на пр. словенското и хрватското). Усогласувањето на семејните и работните обврски треба да го гледаме од аспект и за време на посебната заштита при работа на жената за време на бременост и мајчинство, а не во контекст на целокупниот труд на работничката во работниот однос. Сметаме дека оваа одредба отвара можност за договарање меѓу работодавачот и работникот корисник на ова право во насока за што подобро усогласување на семејните и работните обврски. Со тоа имаме дополнителна заштита кај едно многу сензитивно поле-семејство и работа, со што и самиот однос меѓу субјектите се децентрализира, станува пофлексибилен, а со тоа и подемократски бидејќи почива на взаемно почитување и договарање.

Корпусот на права кои значат директна примена и заштита по основ на бременост и родителство започнуваат со стандарната одредба за забрана за вршење на опасни и штетни работи за работничката, или за здравјето на детето (член 162). Таа забрана важи за време на бременоста, но и една година по поро-

дувањето. Според овој член заштитата на жената од тешки работи и штетни по нејзиното здравје е предвидено како право само за време на бременост и мајчинство, а не и воопшто за сите работнички како што тоа беше случај кај предходниот закон[94]. Кои се тие работи пропишува министерот надлежен за труд во согласност со министерот надлежен за здравство (став2). Ова е добро законско решение, но може да се проблематизира ако таков правилник, односно акт, не се донесе од страна на надлежниот орган како што тоа денес е случај[94]. На тој начин не само што овој член не е применлив и бескорисен, туку се отвараат можности за злоупотреби и право работодавачот да шпекулира и одлучува кои се тие работи, односно работни места. Ова особено ако работодавачот нема правилник за опис на штетноста и ризиците на работните места кој е предвиден да се донесе согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

Новина во Законот е забраната за работодавачот да бара податоци во врска со бременоста на работничката (член 163). Оваа одредба е последица на злоупотребата на правата на работничката во работениот однос од страна на работодавачот, особено при постапката на вработување кога многу често работодавачите бараа информација дали кандидатката е бремена, или кога планира да остане бремена. Со овој член тоа барем формално-правно не е дозволено. Од друга страна работничката може и треба самата да ги достави податоците за бременоста заради остварување на правата од посебната заштита на здравјето и безбедноста при работа за време на бременоста (став 1). Меѓутоа овој став не значи дека работничката тоа мора да го стори, а ниту во друг член на ЗРО не е директно предвидено кога и дали работничката е должна да ја пријави својата бременост и што ќе се случи доколку тоа подоцна го стори особено од аспект на давање на отказ.

Според Законот, во членот 101 предвидено е дека отказот даден за време на бременост, раѓање, родителство и отсуство заради нега и чување на дете не е дозволен. Ова се однесува за сите основи за давање на отказ без исклучок. Значи работничката од овој аспект е заштитена целосно. Но, како што напоменавме што ќе се случи доколку работодавачот даде отказ на работничката без да знае дека е бремена, односно не бил предходно информиран.

Бидејќи ЗРО не предвидува должност за информирање за бременоста во овој дел од Законот, одговорот треба да го побараме понапред во членот 33, кој вели дека работникот е должен да го извести работодавецот за суштински околности кои би можеле да влијаат на исполнување на договорот. Според ова доколку работничката не го извести работодавачот, тогаш постои вина заради не известување и таа треба да ги трпи последиците заради неизвестувањето. Дотолку повеќе што ако работничката стори повреда на работните обврски или

дисцплината заради што работодавецот и дал отказ, тогаш нема причина зошто отказот да не се спроведе ако работодавачот не знае дека работничката во меѓувреме е бремена.

Во членот 163 се предвидува дека доколку работата што ја врши работничката е штетна за неа или за здравјето на детето работодавачот е должен да и обезбеди друга соодветна работа и да ја плати како да ја вршела својата работа само доколку тоа е поповолна за неа (став2)[94]. Овој став всушност е операзционализација на предходниот член 162[94]. Од наш аспект проблематично може да биде евентуално што е тоа и која е таа друга соодветна работа. Дали е тоа работа која одговара на нејзината стучна и професионална спрема, или е тоа работа која е безбедна за нејзиното и здравејто на детето? Според нас новото работно место во случај на прераспоредување по овој основ треба да е согласно двата критериума. Ако се јави спор по ова прашање, тогаш одлучувачко е мислењето на избраниот лекар (став3), што за нас е прифатливо и добро решение со оглед на стручноста која е потребна (од страна на лекар) да се добие праведно решение.

Забраната за ноќна и прекувремена работа опстои понатаму и во овој актуелен ЗРО, но овојпат видоизменета и редуцирана. Така забраната која што предходно ги опфаќаше овие правни основи и изнесуваше до две годишна возраст на детето, денес е намалена до една година на детето (член 164)[95]. Разлика постои и во однос на условениот исклучок кој овој пат предвидува дека може работничката да работи ноќе, или прекуврмено, но не по нејзино барање, туку на барање на работодавачот, а со нејзина писмена согласнот. Оваа заштита важи од една до навршување на три години на детето (став 2)[95]. Овие права ги ужива и таткото, но тие се условени само доколку мајката умре, го напушти детето, или ако врз основа на надлежна комисија е прогласена за неспособна за самостојно живеење и работа (став3). Значи заштитата од ноќна и прекувремена работа не ги ужива таткото иако можеби се грижи за детето доколку мајката не ги исполнила некои од посочените услови. Можност да користат било кој од двата родители права по основ на посебна заштита на здравјето и безбдноста при работа, а не само мајката, е случајот кога еден од родителите сам се грижи за дете кое има телесен, или душевен недостаток, или е тешко болно. Тогаш родителот има право да одбие да работи прекувремено, или ноќе, односно може да работи само со негова предходна писмена согласност. Ова право може да го користи родителот и во случајот кога се грижи за дете до 7 годишна возраст (став4). Според овој став произлегува дека доколку со детето (кое има телесен, душевен недостаток, или е тешко болно) живеат и двата родителa и работат, ниту еден не ќе може да биде заштитетн од прекувремена и ноќна работа. Услов кој недвосмислено произлегува од ставот 4 е дека родителот мора да живее сам со детето и да се грижи за

него, односно да биде самохран родител. Самиот член е внатрешно контрадикторен и може да доведе до забуни бидејќи на почетокот вели „на еден од работниците-родители...", со што упатува дека детето живее со двата родители. Од друга страна ова решение е проблематично од аспект на дилемата „зошто оваа заштита да не важи за едниот родител ако детето живее и со двата родителa"? Ова особено доколку станува збор за дете со душевен, или телесен хендикеп за кое сметаме дека е потребна зголемена грижа и напор и од двата родителa.

Ваквите решенија не се добри од аспект на заштита на семејството и би било подобро кога во ЗРО би се предвиделе пофлексибилни и пошироки права кои би овозможиле подобро усогласување на семејните и работните обврски, особено во однос на некои категории мајки, односно родители кои се грижат за болни и хендикепирани деца. Дотолку повеќе што нема друг специјален акт кој ги уредува овие права од работен однос поврзани со заштита на детето и семејството како што тоа е случај во Хрватска и Словенија.

Во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа од аспект на породилно отсуство, актуелниот ЗРО буквално ја има преземено одредбата од предходниот Закон со што овде нема никакви измени (член 165)[95], освен што ова право се користи и за родителство, покрај за мајчинство[95]. Според тоа Македонија денес преставува земја со најкратко времетраење на породилното отсуство во однос на сите земји од регионот, а тоа е девет месеци непрекинато, што од друга страна не преставува до девет месечна возраст на бебето бидејќи породилното отсуство почнува да тече пред породувањето. Во однос на ова последново во македонската примена на членот 165 постои разноличност. Имено, имаме различна пракса дали деновите од породилното отсуство (најмалку 28, а најдолго 45) пред раѓањето ќе се пренесат по породувањето или не ако работничката се породи порано од предвидениот ден според лекарските пресметки. Од една страна среќаваме пренесување на овие денови што е логично и добро решение од аспект на заштитата на здравјето при работа, а во други случаи среќаваме пресметување на деновите од породилното отсуство наназад пред породувањето, иако за тоа време работничката всушност била на работа, а се фингира како да не била, односно да користела отсуство. Последниот пристап е лош бидејќи фактички се намалува времетраењето на породилното отсуство и се изигрува целиот систем на заштитата на бремената работничка при работа, а од друга страна немаме унифицирана примена на Законот.

Инаку при носење на Законот за работни односи од 2005 година имаше предлози и идеи за намалување на траењето на породилното отсуство на три месеци, или шест месеци под изговор за усогласување на македонското трудово законодавство со европското. Ова решение не се усвои што е добро бидејќи сме-

таме дека ќе донесеше крајно негативни и лоши аспекти на концептот на заштитата за време на бременост и мајчинство кои ќе имаа долгорочни последици. Всушност европското комунитарно право предвидува минимални стандарди под кои не смее да се оди, додека секоја земја членка може да ја креира сопствената трудова политика над тој стандард. Затоа сметаме дека тогашните аргумени на предлагачот не беа основани и повеќе се искажаа во политички контекс, отколку заради разбирање на проблематиката за заштита на здравјето и безбедноста при работа за бремени работнички и мајки.

Единствено ново решение во членот 165 е ставот 4 кој предвидува дека доколку работничката посвојува дете има право на платено отсуство за времетраење на периодот на адаптација на детето според посебните прописи за семејството. Проблем е што овие прописи до денес не се донесени, односно во Законот за семејство[95] не среќаваме такво конкретизирање на овие одредби. Всушност станува збор за посебен вид на отсуство кое не е типично породилно отсуство, односно потсеќа на веќе сретнатото отсуство за нега на дете кај соседните законодавства[95]. Ова отсуство се користи во случај доколку детето има навршено повеќе од девет месеци, бидејќи во спортивно работничката која посвојува има право на породилно отсуство (став 3).

Предходното враќање на работа пред завршување на породилното отсуство преставува право кое е преземено од стариот Закон. Станува збор за институт кој го намалува обемот на заштита на работничката за време на мајчинството (член 166). Содржински овој член од ЗРО е идентичен со членот 58-а од предходниот Закон. Од аспект на заштита при работа ова право преставува дерогација на правото на породилно отсуство. Ова особено бидејќи дали ќе се користи породилното отсуство или не зависи само од волјата на работничката. Од друга страна, како и кај предходниот Закон опстојува правото дека доколку работничката се врати порано на работа, односно го прекине породилното отсуство има право на 50% од надоместокот на плата кој следува за време на породилното отсуство[95]. Овој надомест се дава покрај платата што преставува дополнителен мотив за прекин на породилното отсуство, за што предходно и говоревме[95]. Исто така зачудува и фактот што повторно не се наведува кога најрано може да се прекине породилното отсусво со што во голема мера се загрозува здравјето и безбедноста на детето. Од друга страна во однос на овој институт, денес во Р. Македонија бележиме зголемен интерес и користење на ова право што оди во прилог на тврдењето дека „новата свест" за семејството versus работата е битно изменета кај денешните мајки-работнички. Се чини еманципацијата на жената во општеството, а особено во рамките на трудот има и негативни ефекти покрај позитивните, а тоа најдобро се огледа токму во овој случај.

Сосема нов концепт за користењето на породилното отсуство од страна на таткото е преставен во новиот Закон преку членот 167. Имено, во овој член предвидено е дека доколку правото на отсуство од работата не го користи работничката, како и другите права од членот 165, тогаш тоа право го користи таткото, односно користи отсуството за родителство. Ова е сосема нов приод во уредувањето на правото на отсуство за родителство за таткото, односно во кои случаи тоа право го има и таткото. Сега повеќе не се предвидуваат исполнување на специјалните услови како што беше смрт на мајката, напуштање на детето од страна на мајката, или попреченост од оправдани причини на мајката, за да таткото го користи ова право. Напротив, според актуелниот ЗРО правото на отсуство за родителство не е условено за таткото и буквално родителите може да се договорат кој од нив ќе го искористи ова право.

Ова решение има добри и лоши страни, но се чини лошите преовладуваат. Всушност, добро е што станува збор на рамноправно користење на правото на породилно отсуство кое во својата основа лежи на принципите на еднаквост, не дискриминација и еманципација меѓу половите во рамките на трудот. Од друга страна оваа еднаквост не оди во прилог ниту на мајката, ниту на детето, или со други зборови мајката има потреба од одмор и закрпнување по породувањето, а на детето мајката му е најмногу потребна во периодот по раѓањето. Така концептот на еднаквост и рамноправност меѓу половите во овој случај не е најдобро и најумесно решение, а е и противречен на самиот себе бидејќи е на штета на здравјето на работничката и детето.

Во новиот Закон за работни односи идентично со предходниот Закон предвидено е решението во случајот ако работничката роди мртво дете, или ако детето умре пред истекот на отсуството за бременост, раѓање и родителство (член 168). Како и кај предходниот Закон, минимумот на времетраење на породилното отсуство во овој случај изнесува 45 дена, односно онолку колку ќе определи надлежниот доктор[95]. Притоа работничката ги има и ги користи истите права како кај породилното отсуство. Според тоа, овде не станува за типично породилно отсуство (отсуство за бременост, раѓање и родителство како што вели ЗРО), туку за продолжување на породилното отсуство кое е започнато предходно пред породувањето (ако роди мртво дете), односно траело одреден период по породувањето (ако детето умре за време на траењето на породилното отсуство). Затоа во овој случај надоместокот за времетраењето на ова отсуство се надоместува според Законот за здравствена заштита[95]. Овде иако не постои каузата (детето) за користењето на ова право, сепак отсуство постои за да се заштити жената по основ на нејзината кревка здравствена психичка и физичка состојба.

Иако во ЗРО не е изричито предвидено продолжувањето на користењето

на породилното отсуство и кога се работи за смрт на посвоено дете, ова право треба да се однесува и на работничките кои посвоиле дете а тоа починало пред истекот на породилното отсуство[96]. Тоа е во согласност со одредбите на Законот за семејство, со чии одредби посвојувањето на детето е потполно, па родителите кои го посвоиле детето ги имаат сите легитимни права како и биолошките родители[96].

Законот за работни односи и овој пат го предвидува правото на скратено работно време за еден од родителите доколку се грижи за дете со развојни проблеми и посебни образовни проблеми (член 169). Ова право е можно само доколку се исполнети еден од двата потребни услови. Така тоа е можно само доколку двата родителa се во работен однос, или ако едниот родител е самохран. Со исполнување на кој било од овие два услова потребно е да се исполни уште еден дополнителен услов, а тоа е детето да не е сместено во установа за социјално згрижување. Ова работно време се смета како полно, а разликата во плата се исплатува согласно прописите за социјална заштита (став 2).

Ова право е поврзано со остварување на родителските права, а по основ на усогласување на семејните и работните обврски. Истото го среќававме и во предходните законици со што е составен дел од системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа за родителите кои се во работен однос и се грижат за такво дете. Интересно е што овде немаме временско ограничување на користењето на ова право од типот на определување на возраста на детето. Во ЗРО наведено е само дека ова право се користи за дете. Според тоа ако го земеме во предвид ова, правото би требало да се користи до полнолетството на детето. Но, сепак не е така бидејки во ставот еден предвидено е дека за користење на ова право потребно е мислење на надлежна лекарска комисија, што значи дека таа ќе определи дали детето ги исполнува критериумите од членот 169 и до кога. Значи, ова право сепак може да се користи во помал обем до определена возраст на детето пред навршување на полнолетството, а особено во случајот кога детето има посебни образовни потреби. Ова, затоа што тие потреби најчесто се од времен карактер.

Исто така во рамките на заштитата на родителските права, а низ призма на заштитата на здравјето и безбедноста при работа е правото на родителот кој чува и негува дете со телесен или душевен недостаток да користи годишен одмор зголемен за три работни дена (член 137, став 3). Ова право е предвидено во делот за годишен одмор меѓутоа преставува дел од системот на заштита при работа за овие категории вработени. И кај овој член, Законот говори за дете, што значи дека ова право на зголемен годишен одмор треба да постои максимално до полнолетството на детето со телесен и душевен недостаток. Но, при приме-

ната на овој член имаме поголем проблем отколку кај членот 169, затоа што по навршување на 18 години на ова дете нема да му исчезнат посочените недостатоци, а родителот според ЗРО ќе го изгуби правото на зголемен годишен одмор. Сметаме дека ова право треба да постои за родителот додека го чува и негува детето или лицето со хендикеп, односно додека е во работен однос.

Стандардно право во системот на заштита за време на бременост, мајчинство и родителство е правото на надоместок на плата кој се дава за времето на користење на породилното отсуство, односно отсуството за родителство доколку станува збор за таткото. Во оваа прилика сметаме дека е потребно да го искажеме нашето мислење по однос на ова право за кое сметаме дека е исто толку битно колку и правото на породилно отсуство и е негов нераздвоен дел.

Новина во ЗРО која е на линија на зголемување на правата и обемот за заштита при работа на работничката по породувањето е правото таа да има подолга пауза за доење на детето (член 171)[96]. Оваа пауза изнесува еден ипол час во текот на работниот ден и се користи по завршувањето на породилното отсуство ако работничката работи со полно работно време, а до навршување на една година возраст на детето. Во оваа пауза влегува и времето предвидено за редовната пауза од 30 минути која се предвидува како одмор во текот на работата.

Оваа новина е добра и е исчекор напред во однос на предходните закони од аспект на заштита при работа за работничката мајка, но сепак сметаме дека ова е недоволно и непотполно. Имено, времето предвидено за доење е недовоно и треба да изнесува или најмалку два часа, или да се определи како „лизгачко време", односно да се определува за секој оделен случај посебно, а главен критериум да биде одалеченоста на домот од работното место. Инаку вака некои работнички би биле во поповолна позиција доколку живеат непосредно до работното место од оние кои што се подалеку, или пак живеат во друг град. Всушност овие последниве најчесто и не ќе можат да го искористат ова право со што се индиректно дискриминирани што е забрането според ЗРО (член 6 и 7).

Што се однесува до отказот за време на бременост, раѓање и родителство, тој е забранет (член 101), односно преставува неоснована причина за отказ (член 77, став 1, точка 3). Значи без разлика дали мајката, или таткото го користи правото на породилно отсуство, работодавачот не може да му даде отказ. Но, оваа не можност за отказ според членот 77 се однесува само ако причината за отказот е бременоста, раѓањето и родителството. Ако на пример за време на бременост работничката стори повреда на работната дисциплина, или кривично дело кражба поврзана со работата, тогаш отказот е можен. Клучниот проблем е што Законот вели дека станува збор за неоснована причина за отказ. Значи само заради бременост, раѓање и родителство не е основано да се даде отказ, а при се-

која друга причина отказот е дозволен. Ова решение во членот 77 на ЗРО е во спротивност со членот 101 од истиот Закон кој целосно го забранува отказот за време на бременост и мајчинство. На овој начин постои внатрешна контрадикторност на Законот и се создава забуна при неговото применување. Ако го земеме во предвид решението во членот 77 на ЗРО, всушност имаме еден рестриктивен приод во однос на забраната за отказ за време на бременост, раѓање и родителство. Сметаме дека на овој начин директно се загрозува здравјето и безбедноста на мајката, а особено здравјето и животот на новороденчето, односно детето. Затоа членот 77 треба да се толкува од аспект дека тој ја забранува бременоста, раѓањето, родителството и негата на член на семејство како дозволив основ за отказ. Тоа значи дека овие состојби на работниците не можат да послужат како основи за отказ. Од друга страна членот 101 значи дека не може да се даде отказ по било кој основ за време на бременост, мајчинство, родителство и нега на член на семејсвото. Но, тогаш се поставува прашањето што ќе се случи ако фирмата се ликвидира, или пак се поведе стечајна постапка? Законот за работни односи за овие прашања не дава одговор. Сметаме дека т.н. „законит отказ" мора да постои по исклучок и за овие категории вработени во контекст на предходните наши укажувања[96].

Во секој случај доколку се дава законит отказ за време на бременост, раѓање и родителство би било добро под одредени услови државата да понуди пакет на права за заштита кои сепак ќе бидат од социјален аспект, а особено во однос на надоместокот кој се добива за време на породилното отсуство.

Како неоснована причина за отказ, како што споменавме предмалку, преставува и нега на член на семејство како што тоа може да биде детето, со што се надополнуваат правата по однос на родителство предвидени во членот 164 и 169 од Законот.

4.2. Заштита на здравјето и безбедноста при работа на малолетниците

Заштитата на здравјето и безбедноста при работа на малолетниците односно на работниците кои се уште не наполниле 18 години во голем дел остана ист како во предходниот ЗРО од 1993 година. Границата на возраст за вработување на малолетници остана иста, односно со навршени 15 години старост (член 18). Покрај навршената минимална старост на работникот согласно членот 18 потребна му е и општа здравствена способност[96]. Законодавецот не предвидел други услови за малолетникот кои евентуално би ја конвалидирале, односно дополниле неговата волја. Согласно ова малолетникот во рамките на трудовото право и работниот однос деловна способност стекнува со навршени 15 години.

Сметаме дека ова решение не е добро и треба да се дополни со условеност на волјата која треба да се конвалидира или од страна на родителите, односно старателот на малолетникот, или од страна на надлежен орган по предходно мислење на здравствен авторитет. Од друга страна пак со донесување на Законот за средно образование[96] (ЗСО) и воведување на задолжителното средно образование од 2007 година[96] во голема мера се ограничува правото на работа на малолетникот предвидено со ЗРО. На тој начин одредбите за вработување на лицата помлади од 18 години стануваат нефункционални, односно т.н. „импотентни одредби". Отука и целата дополнителна посебна заштита на оваа категорија вработени губи на своето значење од едноставна причина што ќе нема вакви вработени, или пак ќе ги има во многу мал број[96]. Исто така со ЗСО всушност малолетниците се ставаат во нееднаква положба на пазарот на труд, а со тоа се дискриминираат што е во спротивност со Уставот, и други бројни конвенции кои земјата ги има прифатено. Затоа можеме да кажеме дека овие два закона се во спротивност, се исклучуваат и се меѓусебно контрадикторни. Логичен заклучок кој воедно е и решение на навонастанатиот проблем е дека треба да се направат измени во ЗРО и усогласувања со ЗСО кои ќе бидат во насока на подобрување и операционализирање на одредбите за вработување на малолетници.

Инаку од аспект на заштита при работа оваа ситуација значи дека малолетниците на еден индиректен начин уживаат дополнителна заштита во однос на годините на вработување овозможена од ЗСО, а не од ЗРО или други трудово-правни акти. На тој начин посредно и можеби не намерно имаме еден вид на покачување на старосната граница потребна за вработување, а со тоа и поголема заштита при работа. Ова е навистина уникатна и специфична нормативна ситуација и не типично решение од аспект на заштита на здравјето и безбедноста при работа за младината. Во практиката имаме таква сосотјба каде малолетникот доколку ги исполнува условите за вработување според ЗРО не ќе може да работи доколку е на школување во средно училиште кое пак е задолжително. Ваквата нормативна ситуација иако не е дел од типичниот систем на заштита при работа на младината, сепак посредно влијае на него и го обликува. Дотолку повеќе што de fakto, но секако и de jure тоа влијание е големо и со иста правна тежина, бидејќи одредбите на ЗСО се со еднаква правна сила како тие на ЗРО. Дотолку повеќе што ЗСО можеме да го гледаме како lex specialis во однос на ЗРО за прашањето на вработувањето на малолетниците.

Законот за работни односи како што напоменавме не предвидува конвалидација на волјата на малолетникот, но предвидува општа здравствена способност. Таа не се докажува со посебен медицински наод, освен доколку тоа не го побара работодавачот. Ова се однесува за сите работници, односно канди-

дати за вработување, како и за малолетните кандидати. Сметаме дека за нив најмалку што треба да се предвиди е тоа што докажувањето на општата здравствена способност да биде задолжителен услов при конкурирањето за вработување, секако доколку тоа е можно и изведливо во однос на предходно наведените пречки и ограничувања согласно ЗСО.

Одредбите кои се однесуваат на посебната заштита на малолетниците од главата 13 опфаќаат неколку членови. Најнапред во членот 172 се вели дека работниците кои не наполниле 18 години имат право на посебна заштита. Ова потенцирање на правото на посебна заштита при работа на овие лица нема особено содржинско и суштинско значење од трудово правен аспект. Но, истото треба да го повриземе и да го толкуваме низ призма на поврзаност со другите акти. Имено, тоа значи дека во другите закони како што е на пример Законот за безбедност и заштита при работа, а особено кај колективните договори и актите на работодавачот оваа категорија на работници треба да ужива посебна заштита. Овој член всушност е упатувачки и се однесува на другите норми кои не се дел од ЗРО. Што се однесува пак до ЗРО воопшто не е битен ваквиот тип на одредба ако во него постојат други норми кои директно ја регулираат оваа материја како што и тоа впрочем е случај[96].

Забраната за вршење на тешки физички работи, работа под земја, или вода, како и работа која е ризична и со зголемена опасност влијае на здравјето и здравствениот развој остана исти како и кај предходниот Закон. Но, тоа што е различно е дека новиот Закон предвидува и нова забрана, а тоа е работењето со извори на јонизирачко зрачење. Забраната за работење на вакви работни места беше можна да се предвиди и со предходниот ЗРО, но само преку колективните договори. Сега оваа забрана е издигната како законска забрана. Сметаме дека тоа е добро. Друга новина во овој контекст е токму непредвидувањето на должноста со колективен договор да се определат другите штетни работи, туку тоа е должност на министерот надлежен за труд во согласност со министерот надлежен за здравство. Оваа новина не значи дека со колективен договор не може да се уредуваат работни места кои се штетни и забранети за малолетниците, особено на ниво на работодавач. Но, сепак изготвувањето на посебен правилник од страна на министерот за труд е подобро решение. Тоа овозможува точно да се знае кои работи се забранети за младината. На овој начин тие ќе се однесуваат за сите работодавачи, и ќе имаат поголема објективност, стручност и применливост во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за малолетниците. Од друга страна истите ќе можат да се разработуваат, дополнуваат (прошируваат согласно начелото in favor laboris) и операционализираат во рамките на колективното преговарање и колективните договори. Исто така

сметаме дека ова е подобро решение од предходното и со оглед на состојбата и проблемите кои го пратат процесот на колективното преговарање во Македонија кое значи отсуство на преговори, слабеење на социјалниот дијалог, немање свест и добра волја за преговори, содржински недостатоци на договорите и непочитување на истите[96].

Малолетникот, како и кај предходните решенија и во овој ЗРО не смее да работи прекувремено, односно повеќе од 8 часа дневно, ниту пак повеќе од 40 часа неделно (член 174). Оваа забрана е стандардно решение во модерните системи на заштита при работа на малолетникот, но во новиот ЗРО не срекаваме одредби кои предвидуваат пократко работно време за малолетникот (како на пример во Бугарија и Србија). Дали тоа е потребно или не во македонскиот систем на работни односи оставаме на читателот слободно да оформи свое мислење. Секако на тоа мислење ќе влијаат многу субјективни, а пред се објективни фактори и карактеристики на македонското општество анализирано во својата севкупност. Сепак, сакаме да укажеме дека намалувањето на работното време за малолетниците како решение постои во голем број на нормативни системи и се сваќа како поголем и потребен обем на посебна заштита кај овие работници.

Новина во ЗРО е правото на пауза во полно времетраење од 30 минути за малолетникот кој не мора да работи со полно работно време, односно Законот предвидува дека доволно е да се работи четири ипол часа (наместо осум) за да се користи паузата во полно траење (став 2). Доколку работи помалку од четири ипол часа тогаш малолетникот ќе има пауза од 15 минути согласно членот 132 став 2 од Законот. Ова решение е во насока на дополнителна заштита на малолетникот при работа од аспект на одмор во текот на работното време и секако служи за обнова на менталните и физичките капацитети на малолетникот.

Особено значајна новина во ЗРО од 2005 година преставува ставот 3 на челнот 174 кој воедно внесува и дополнителни забуни и ја прави оваа проблематика дополнително контравеверзна. Всушност се вели дека работникот кој што не наполнил 18 години има право на одмор меѓу два дена во траење од 24 последователни часа[97]. Ова преставува зголемување на времетраењето од 12 на 24 часа во однос на стандардното решение кое што важи за останатите работници[97]. Но, овде не се вели „меѓу два *последовтелни* дена„ туку само меѓу два дена, во траење од 24 последователни часа. Што всушност значи ова?

Решението треба да се гледа во контекст на зголемување на правото содржано во членот 133 во однос на одморот меѓу два последователни дена без разлика што тоа овде не е потенцирано (последователноста помеѓу деновите). Така во практика тоа би значело дека малолетниот работник ќе работи секој втро ден, или пак дека наредниот ден ќе работи со скратено времетраење. На

пример ако на лицето под 18 години работното време му започнува во 8 часот наутро и тоа трае 8 часа, тогаш ќе заврши во 16 часот попладне. Согласно членот 174 став 3 тој има право на 24 часа последователно одмор, што значи дека на работа може да се врати најрано наредниот ден во 16 часот. Ако тоа го стори, тогаш најдоцна може да работи до 22 часот истиот ден бидејќи постои забрана за ноќна работа на овие работници. Ако процесот на работа кај работодавачот е орагнизиран само наутро, односно од 8 до 16 часот, тогаш de fakto малолетникот ќе работи секој втор ден. Овој член не треба да се толкува рестриктивно и да се смета дека ова не важи за два последователни дена, туку дека може да се однесува на кој било два дена во работната недела. Дури и така да се толкува, тоа повторно ќе значи дека малолетникот не работи секој ден со оглед на останатите заштитни одредби од Законот. Не знаеме дали ова решение преставува волја на законодавецот да ја зголеми заштитата на здравјето и безбедноста при работа, или пак некаков нормативен и номотехнички пропуст, или превид. Особено, бидејќи ако сакал, законодавецот можел директно да ги ограничи работните денови, односно часови на малолетникот во текот на работната недела. Тоа во овој Закон не е сторено, барем не на таков начин. Како и да е оваа одредба всушност преставува нов квалитет во заштитата на здравјето и безбедноста при работа за младината и значи битно налмалување на ангажирањето на работната сила под 18 години. Ако се земе во предвид оваа одреба со одредбите од Законот за (задолжително) средно образование всушност работодавачот малолетникот ќе го вработи само во исклучителни ситуации и многу ретко. Со оглед на состојбата на пазарот на труд во Македонија каде понудата на работна сила значително ја надминува побарувачката, тогаш логично е да се очекува дека останатите работници ќе бидат многу поконкурентни од младината.

Сметаме дека целокупниот нормативен систем на посебна заштита на малолетниците при работа кој го чинат ЗРО, ЗСО, ЗБЗР, колку и да звучи неосновано, преставува систем кој не е смислено и систематски изграден, туку дека е склоп на различни решенија без намера меѓусебно да се усогласат и поврзат. На тој начин имаме една еквилибрична мешавина која всушност резултира со остранување, или најмалку намалување на учеството на малолетниците во процесот на трудот, а не толку голема заштита во самиот труд, кога се вработени.

Забраната за ноќна работа која погоре ја споменавме како решение е преземена од предходниот ЗРО и значи забрана за работа ноќе помеѓу 22 и 06 часот наредниот ден (член 175)[97]. Исто така и исклучоците според кои може да се работи ноќе се предвидени во новиот Закон, но тие се квалитативно поинакви. Малолетникот може да работи ноќе по исклучок само во случај на виша сила. Но, и тогаш постојат дополнителни услови. Тоа се: ако таквата работа трае само опре-

делено време; ако веднаш мора да биде извршена; и ако за таквата работа полнолетните работници не се на располагање на работодавачот (став 2). Ако се исполнети овие услови тогаш таа работа мора да биде под надзор на полнолетно лице (став3). Значи ова преставува уште еден дополнителен услов кој треба да го сметаме дека е кумулативен со предходните предвидени во ставот два на членот 175. Новина во овој контекст е и правото на одмор од три слободни дена по завршувањето на ноќната работа заради виша сила (став2). Според новините предевидени во однос на ноќната работа за малолетниците можеме да кажеме дека се квалитативен исчекор во однос на предходниот ЗРО од 1993 година. Единствено што недостасува е дополнителна дозвола при ангажирање на малолетниците ноќе која би ја давал надлежен управен орган од областа на трудот, или министерот. Вака, би можело евентуално да дојде до злоупотреба од страна на работодавачите околку тоа што преставува виша сила и кога таа е настаната.? Кога настанувањето на услови како виша сила би го потврдувал надлежен орган тогаш таа опасност би се избегнала. Но, за волја на вистината веројатно при такво решение би се изгубило во брзината на реагирање од работодавачот што при такви околности е клучно. Инаку решенија како во членот 175, или слични, предходно среќававме и во некои соседни законодавства како на пример во Хрватска, Словенија и Србија[97] што укажува на меѓусебното влијание на законодавствата, или користење на исти извори?.

Правото на зголемен одмор за малолетните работници и понатаму останува дополнителни 7 работни дена (член 176).

Македонското трудово законодавство во однос на заштитата на малолетниците има тенденција на подобрување на некои правни решенија во однос на предходните, но од друга страна, денес како главна карактеристика е тоа што овие норми не можат да бидат операционализирани и функционални со оглед на минималниот протек на малолетници на пазарот на труд заради дисфункционалност на севкупните нормативни решенија.

4.3. Заштита на инвалидизирани работници

Заштитата на оваа категорија вработени според македонскиот правен систем ужива бивалентно уредување, и тоа со Законот за работни односи, а особено со Законот за вработување на инвалидни лица[97].

Законот за работни односи посебната заштита ја уредува начелно и општо со два члена во делот на посебната заштита и еден член во делот кај годишниот одмор. Оваа заштита во ЗРО претрпе значајни измени во 2008 година,[97] па така посебната заштита се однесува само на инвалидите со право на професионална

рехабилитација[97]. Во првично донесениот законски текст заштитата се однесуваше на инвалидите без посебно прецизирање, што ќе значи на сите инвалиди. Според ЗРО работодавачот треба да обезбеди посебна заштита на инвалидите при самото вработување, во нивното оспособување или преоспособување (член 177). Значи посебната заштита се однесува во текот на целиот работен циклус, од вработувањето па се до евентуалното распоредување на друго работно место согласно рехабилитацијата. Инаку заштитата при вработувањето е уредена со посебниот погоре споменат Закон, додека правата по основ на рехабилитација се дел од ЗПИО.

Промените од 2008 во ЗРО значително го опфатија членот 178. Така доколку работникот кој е инвалид на трудот му се констатира неспособност за работа, тој треба да се рехабилитира и да се распореди на работа со полно работно време според прописите на Законот за пензиско и инвалидско осигурување (став 1). Ова значи дека овде постојат две права и тоа: правото работникот да се рехабилитира професионално и да се распореди на друга работа согласно (преостанатата) работна способност. Проблематично е само решението со полно работно време. Ова треба да се толкува во смисла што ЗПИО предвидува и работа со половина од работното време кое се смета како полно. Во спротивно доколку се мисли на полното работно време од 40 часа седмично, тогаш можно е работникот да не може да ја извршува такавата работа за тоа време.

Следно право според овој член е работникот да се премести на друга соодветна работа доколку му се заканува непосредна опасност од настапување на инвалидност (став2). При користење на ова право битни се неколку моменти. Најнапред друга соодветна работа треба да биде онаа работа која одговара на неговото образование и способност. Ова произлегува од ставот 3 на овој член. Од друга страна непосредна опасност од настанување на инвалидност се смета тогаш кога се преземени сите потребни мерки на заштита при работа, а сепак постои нарушување на здравјето на работникот (став 3). Сето ова се утврдува со наод на Комисијата за оцена на работна способност при фондот за ПИО (став 4).

Од изложеното се гледа дека ЗРО прилично воздржано ги пропишува правата за посебна заштита на инвалидите. Тие денес се однесуваат пред се на упатување на други посебни закони кои подетално ги регулираат некои од прашањата на посебна заштита на здравјето и безбедноста при работа за оваа категорија вработени. Од друга страна пак заради специфичноста на овие лица посебната заштита не се однесува само во текот на работниот однос, туку и во постапката за вработување за што подолу подетално ќе говориме. Според ова имаме три ситуации на заштита на правата. Првата се однесува при самото вработување, втората за вработените инвалиди во рамките на самиот работен

однос, и третата можна ситуација на заштита се однесува на работниците кои во текот на работата станале инвалиди-инвалиди на трудот.

Последно прашање кое конкретно го уредува ЗРО е веќе познатата одредба за продолжување на годишниот одмор за три работни дена на инвалидите работници, како и на работник со најмалку 60% телесно оштетување (член 137). Оваа поволност е добра за овие работници, но сепак оваа категорија вработени со оглед на нивниот физички недостаток заради што вложуваат дополнителен напор при работата, би можело ова продолжување на годишниот одмор да се зголеми повеќе, на пример како кај малолетниците до 7 работни дена.

Законот за вработување на инвалидни лица (ЗВИЛ) се однесува на невработените инвалиди, како и на инвалидите на трудот. Притоа Законот предвидува мерки и услови за вработување на овие лица во смисла на погодности пред се за работодавачот од фискален карактер, како и мерки за работно оспособување за потребите на работодавачот и инвалидното лице. Исто така, но во помал обем во ЗВИЛ се предвидуваат и условите за работа на инвалидите во рамките на работниот однос.

Законот ги предвидува посебните услови за вработување и работење на инвалидите и инвалидите на трудот (член 1) притоа определувајќи ги сите можни области каде се вработуваат овие лица, како во стопанството, така и во државниот и јавниот сектор. Новина е што Законот предвидува можност за формирање на заштитни друштва кои вработуваат инвалидни лица. Со тоа овој Закон се доближува до правилата предвидени со европското кумумнитарно право.

Целта на овој Закон е преку разни погодности да се стимулира пред се вработувањето на овие лица, како и делумно да се определат правата кои ги имаат овие лица во работниот однос. Со тоа овој акт преставува пример за нормативно решение преку кој се остварува посебната заштита на овие лица и е дел од екстензивното сваќање за заштитата на лицата со хендикеп. Ова, затоа што се однесува на постапката и условите за вработување, а не само за правата внатре во работниот однос. Преку мерките на фискалните погодности за работодавачот од типот на ослободување од персонален данок, придонеси за плата, и давање на неповратни средства, всушност посебната заштита екстерно ги штити овие лица правејќи ги конкурентни на пазарот на трудот. Во македонското законодавство само кај овие категории на лица среќаваме вакви мерки кои се логични и пожелни во смила на поширока социјална инклузија и демаргинизирање во општеството. А, каде тоа подобро може да се стори ако не токму преку работниот однос и трудот? Оваа нормативна ситуација не е типична само за Македонија, туку и европските искуства се во прилог на постоење на вакви екстерни заштитни норми кои пред се се однесуваат на поволности при вработувањето.

Во оваа прилика должни сме да напоменеме дека ЗВИЛ го уредува пред се вработувањето на инвалидите кои не се вработени, или инвалидите на трудот кои не се вработени, додека пак Законот за пензиско и инвалидско осигурување предвидува бројни права и решенија за веќе вработените лица кои стануваат инвалиди на трудот, за што подоцна ќе стане повеќе збор.

Законот за вработување на инвалидни лица определува кои се тие лица во членот 2, а истото се докажува со наод од комисијата при фондот за ПИО. Од правата кои се предвидени во Законот е и обврската работодавачот да обезбеди соодветни услови, општи и посебни, кога се вработува инвалидот за да може да работи на работното место, а од друга страна не може да се премести од едно на друго работно место ако тие услови не се исполнети (член5). Во ЗВИЛ е предвидено и правото на плата (член 6) кое сметаме дека е непотребно бидејќи истото е предвидено согласно ЗРО, а ЗВИЛ преставува lex specialis во однос на него. Со ЗВИЛ не се воспоставува посебен режим за вработување надвор од ЗРО и не ја доведува во прашање унификацијата на работниот однос и околу тоа не треба да имеме дилеми. Исто така работотодавачот е должен да обезбеди соодветни услови за работа на инвалидното лице и адаптација и опремување на работното место соодветно на работните способности на инвалидот (член 7 и 8).

Како што веќе напоменавме Законот предвидува фискални олеснувања и ослободување од плаќање на придонеси на плата за овие лица од страна на работодавачот, а истите пак се исплаќаат од буџетот на Р.М. (член 9). Покрај ова предвидени се финансиски поволности од Посебниот фонд со цел подобрување на условите за вработување, но и при работењето на овие лица (член 19 до 23). Во смисла на заштита на здравјето и безбдноста при работа ЗВИЛ предвидува доделување на неповратни средства за адаптација, и опремување на работното место, а се со цел што поуспешно и побезбедно извршување на работните задачи од страна на работникот инвалид. Во таа смисла предвидена е постапката и условите за доделување на овие средства.

Законот за вработување на инвалидни лица содржи одредби за работното оспособување без притоа да навлегува подетално во уредување на истите, туку само упатува кој го врши оспособувањето. Така за вработени инвалиди тоа е работодавачот, а за невработени, Агенцијата за вработување (член 14). Што опфаќа програмата за оспособување не е наведено во Законот, туку е оставено со акт тоа да го уреди Агенцијата (став 4).

На крајот предвидени се одредби за вршење на надзор на примената на овој Закон каде главна улога има Министерството за труд преку инспекцијата на трудот (член 24), како и прекршочни одредби.

Покрај овој нормативен систем на заштита во април 2010 година во Република Македонија се донесе и Законот за спречување и заштита од дискриминација[97] каде меѓу другите и инвалидите се штитат од повеќе основи на дискриминација во работата и работниот однос (член 4).

Од досега кажаното може да се заклучи дека заштитата на лицата со хендикеп во однос на посебната заштита на здравјето и безбедноста при работа уживаат посложена заштита, и тоа со Законот за работни односи, Законот за вработување на инвалидни лица и Законот за пензиско и инвалидско осигурување[97]. Отука сметаме дека овој систем на заштита е адекватен и добар во однос на нормативната структура при што се овозможува посебна заштита во полн обем. Од друга страна сметаме дека во ЗРО потребно е содржинско дополнување на некои права во однос на заштитата на инвалидите пред се од аспект на нивно прераспоредување на други работни места. Исто така и во ЗВИЛ потребни се дополнувања од аспект на проширување во уредувањето на конкретните права при работен однос, а не само поволностите при вработувањето.

Прашањето на заштита на лицата и работниците со хендикеп и покрај ваквата нормативна рамка не е доволно актуелизирано во македонското општество. Овие лица се уште не се излезени од маргините негови и преставуваат граѓани кои тешко ги остваруваат своите права. Тоа се пресликува и во работните односи каде постојат големи злоупотреби при самото вработување, но и при користење на правата од работен однос на овие лица. Посебно се злоупотребува правото на плата каде истото не се дава во полниот износ на овие вработени. Исто така има злоупотреби и при користењето на финансиските поволности кога работодавачот треба да ги вработи инвалидите најмалку три години за да може да ги користи тие финасиски олеснувања, но во праксата се случува и порано да се даде отказ, или работникот воопшто да не доаѓа на работа. Сето ова укажува на не постоење се уште на свест која ќе значи еднаков третман и социјално вклучување на овие граѓани. Сметаме дека токму заштитиното трудово законодавство како досега, така и во иднина треба да ја има главната и водечка улога во остварување на овој идеал.

4.4. Заштита на постарите работници

Оваа категорија на работници е нова во системот на заштита при работа во македонското трудово заштитно законодавство. Можеби и токму затоа „срамежливо" се уредува преку два члена во Законот. Имено во членот 179 предвидено е кои се сметаат за повозрасни работници, а тоа се вработените со навршени 57 години старост за жени и 59 години старост за мажи. Правото на

посебна заштита на здравјето и безбедноста при работа се сведува на забраната за прекувремена и ноќна работа за овие работници без нивна согласност (член 180)[97]. Што се однесува пак до траењето на годишниот одмор и оваа категорија вработени уживаат дополнителна заштита во смисла на членот 137 со кој годишниот одмор и за нив се зголемува за три работни дена. Тоа е содржината на посебната заштита на оваа категорија вработени.

Но, овој концепт со ваквата содржина отвара некои дилеми. Една од нив е различната старосна граница за жени и мажи од која почнуваат да се применуваат посебните заштитни одредби, односно членовите 137, 179 и 180. Оваа старосна дистинкција имаше логика кога се донесе актуелниот ЗРО во 2005 година бидејќи тогаш старосната граница за пензионирање за мажи и жени беше различна, односно 64 и 62 години старост. Отука и концептот на различна старост меѓу жените и мажите потребна за остварување на посебната заштита беше оправдан и соодвестуваше на правната логика. Меѓутоа денес Уставниот суд на Р. Македонија ја укинаоваа одредба од Законот за работни односи (член 104) [98], а се однесува на остварување на права од Законот за пензиско и инвалидско осигурување[98] (ЗПИО) со што се остави можност и жените да се пензионираат со навршување на 64 години старост како и мажите. Ова беше инспирирано од аспект на не-дискриминација и еднаквост помеѓу жените и мажите. Отука сметаме дека е потребно и одредбата од ЗРО (членот 179) за старосната граница на повозрасни работници да претрпи промени, односно да се изедначи и за жени и за мажи со што правниот систем ќе биде коегзистентен и недискриминирачки. Инаку вака нема ниту правна, ниту друга смисла, опстојувањето на ваквото законско решение. Возраста од кога се смета дека еден работник е повозрасен мора да биде во согласност со годините за пензионирање кои денес се исти за жени и мажи[98].

Друго прашање од аспект на заштита на здравјето и безбедноста при работа за повозрасните работници е содржината и обемот на одредбите. Имено, можеби треба да се размисли за дополнување на заштитата при работа за овие лица со посебни одредби кои би им го гарантирале работното место, односно вработувањето во случај на отказ од деловни (технолошки) причини. Ова затоа што оваа категорија на вработени многу малку е конкурентна на пазарот на труд заради нивната возраст. Тие тешко можат да најдат ново вработување доколку останат без работа. Затоа во случај на овој вид на отказ кој во принцип се смета дека не е по вина на работникот, оваа категорија работници би требало да ужива посебна заштита, односно да се најдат на крајот на листата за отпуштање како т.н. „технолошки вишок". Во спортивно тие најчесто се дополнителен терет на буџетот на државата, користат права од социјалниот систем и преставуваат дополнителен социјален, економски и секако трудово-правен проблем.

5. Механизам за остварување на заштита при работа

Кога говориме за механизмот за остварување на заштитата и безбедноста при работа за посебни категории вработени недвосмислено треба да се повикаме и да говориме за нормативниот систем преку кој всушност се остварува заштитата при работа. Нормативната рамка е основата и потребниот услов кој го чини механизмот на остварување на заштитата при работа. Без законот, односно правните норми не е можно да постои и да се остварува заштитата при работа за одредени категории вработени. Но, покрај оваа нужна претпоставка за постоење на механизам за заштита при работа постои и една друга димензија, односно страна преку која се остварува заштитата при работа. Тоа е свесноста на индивидуата и колективната свест, како и вредносниот општествен систем кој го чини квалитетот на создавањето и спроведувањето на нормативната рамка. Ова граничи со една поинаква димензија на трудот која допира до филозофијата на трудот и причината зошто постои заштитата при работа за посебните категории вработени? Без свеста и негувањето на духот на примена на нормата, нормативната рамка нема вистинско значење и не може во целост и автентично да се оствари во правниот реален живот, а со тоа не може ниту да стане збор за маханизам (вистински) преку кој се остварува заштитата при работа за посебните категории вработени. Тоа го докажува и фактот што и покрај санкцијата која постои доколку нормата сепак не се спроведува во праксата, особено македонската, потребно е и нешто повеќе за да се почитуваат нормите кои се однесуваат на овие институти. Инаку нормативниот систем може да биде централизиран и тоа најчесто нормите на ЗРО и децентрализиран кога норми за заштита при работа на посебни категории вработени среќаваме и во други посебни закони покрај ЗРО.

Свесноста која е потребна за вистински да заживее нормативниот механизам преку кој се остварува заштитата на посебните категории вработени постои во својата дводимезионалност. Од една страна вредносниот систем постои во рамките на нормативниот систем, а од друга страна пак тој систем постои и независно во рамките на субјектите кои се дел од работниот однос и актери преку кои и врз кои се спроведува и применува нормативниот систем. Токму затоа и самиот систем на заштита на здравјето и безбедноста при работа е сложен и поливалентен систем за кој не можеме да кажеме дека е само дел од трудовото право и работниот однос. Тој не се однесува и не ги засега само работникот и конкретниот работодавач, туку напротив, овој систем се шири во сите свери на општеството и има социјална, економска, еколошка, етичка и филозовска вред-

ност и смисла. Сето ова е дел од индивидуалниот и колективниот вредносен приод кон заштитата при работа на посебните категории вработени кој длабоко е поврзан со свесноста за значењето на заштитата и безбедноста при работа.

Отука сметаме дека механизмот за остварување на заштитата на здравјето и безбедноста при работа не може да се разгледува без двојство помеѓу нормата и свеста за нејзина потреба и примена. Така, заштитата при работа има нормативна и вредноста димензија. Дали одредено прашање нормативно ќе се уреди, или нема, или пак како ќе се уреди и во кој обем, а особено како ќе се заштити зависи токму од свеста кон тој институт од страна на законодавецот. Актерите кој што треба да се грижат за заштита и надзорот пак на примената, иако обврската и надлежноста ја црпат од нормата, сепак го внесуваат и сопствениот вредносен свесен потенцијал за тоа како ќе ја применат нормата, а секако во крајна линија и дали ќе ја применат.

Во рамките на нормативниот дел на заштита при работа за посебните категории работници механизмот на остварување на истата се состои во соодветна постапка која е двослојна. Најнапред остварувањето на заштитата при работа е пред работодавеачот, а потоа и пред надлежниот суд. Согласно Законот за работни односи доколку работникот смета дека не остварува некое право од посебната заштита или му се крши одредено право треба да се обрати до работодавачот со писмено барање (член 181). Исто така доколку со акт на работодавачот му е прекршено некое негово право од заштитата на здравјето и безбедноста при работа повторно треба да се обрати на работодавачот. Ова право го има во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката. Работодавачот треба да одлучи, или воопшто да не се произнесе во рок од 8 дена. По истекот на овој рок доколку работникот не е задоволен од одлуката, или ако работодавачот не се изјасни на барањето на работникот, тогаш заштитата може да се побара пред суд во рок од 15 дена. Постапката кај работодавачот е задолжителна што би можело да се толкува како обид на законодавецот во рамките на меѓусебните односи, работникот и работодавачот да ги разјаснат и решат евентуалните проблеми од работниот однос.

Овој механизам за остварување на правата за заштита при работа доколку тие се кршат, или не се спроведуваат на адекватен начин, сметаме дека ги задоволува стандардите во однос на брзината на постапката и системот на заштита. Кон ова треба да се додаде дека решавањето на индивидуалните спорови може да се оствари и вонсудски согласно Законот за мирно решавање на работните спорови[98]. Во овој Закон предвидено е индивидуалните спорови да се решаваат со арбитража и тоа само ако се однесуваат на отказот на договорот за вработување и прашањата за плата. Правата по основа на заштита при работа

за посебни категории вработени може да се решат вонсудски согласно овој Закон само ако некој од посебните категории вработени (жени, малолетници, инвалиди и постари вработени) добие отказ кој смета дека е неоснован. Сметаме дека ограничувањето само на два института кои се решаваат со арбитража е претесно подрачје на нормирање. Од друга страна пак овој Закон досега не заживеа воопшто во праксата бидејќи се уште не се формирани органите, ниту се избрани арбитри, па постапка воопшто и не може да почне.

6. Заштита и надзор во примената на заштита и безбедност при работа

Обврската за примена на нормите за заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени, односно кој се грижи за примената и надзорот на овој трудово-правен систем е следното прашање кое е од значење за заштитата на посебните категории вработени при работа. Надлежни во врска со заштитата и надзорот се повеќе субјекти, односно кај нив можеме да ја лоцираме обврската и одговорноста за примена на нормите. Тоа се работодавачот, инспекцијата на трудот, како и социјалните партнери во смисла на превенција и спроведување на заштитата и безбедноста при работа за овие категории вработени[98]. Секако не смееме да заборавиме и дека работникот има покрај права и обврски околу примената на нормите и известувањето на работодавачот со информации адекватни и потребни за подобра примена на заштитата на здравјето и безбедноста при работа. Оваа заштита и надзор во примената на нормите е уредена со повеќе закони меѓу кои со Законот за работни односи, Законот за безбедност и здравје при работа, Закон за инспекција на трудот[98], Закон за вработување на инвалидни лица.

6.1. Одговорност на работодавачот

Се чини работодавачот е главниот носител на обврските за спроведување, остварување и унапредување на примената на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници[98]. Тоа е логично и очекувано со оглед што работодавачот е тој кој што го организира и координира процесот на работа и има правен и економски интерес работниот однос на вработените да се остварува на легален и соодветен начин под негов надзор. Соодветно на ова, работодавачот и од страна на нормативниот систем е оптоварен со обврските да ги штити правата на работниците за заштита при работа и да се грижи за нивна соодветна примена. Од друга страна тој како „посилна" и закон-

ски субординирана страна во работниот однос треба нормативно да се ограничи од аспект да овозможува исполнување на правата на посебните категории вработени, бидејќи во неговата суштина е да се труди да ги намали правата на работниците на сметка на зголемување и заштита на својот интерес, а тоа е оплодување на капиталот.

Токму заради сето ова работодавачот е клучниот субјект од кој зависи, и ќе зависи, дали и како се спроведува заштитата и надзорот во примената на заштитата и безбедноста при работа за посебните категории вработени. Работодавачот е всушност првиот и директниот субјект предвиден согласно законите преку кој се остварува заштитата при работа. Останатите субјекти најчесто се јавуваат на правната сцена доколку работодавачот затаи во заштитата и надзорот на примената на нормите.

Во Законот за работни односи предвидена е обврската за заштита на примената на посебните заштитни норми за што веќе и предходно беше споменато. Работодавачот согласно ЗРО има обврска да обезбеди безбедни услови за животот и здравјето на работниците, а притоа мора да ги почитува посебните прописи за заштита при работа (член 42). Законот не предвидува посебни одредби со кои се укажува на обврските на работодавачот при остварувањето на заштитата при работа. Но, тоа не ниту потребно бидејќи правата кои се предвидени за работниците во рамките на посебната заштита се всушност обврски за работодавачот. Тој мора да дозволи ex lege примена и остварување на тие права на посебните категории вработени. Во спортивно тој ја има одговорноста за непочитување и неспроведување на законските одредби и правата кои што се предвидени за овие категории вработени.

Во однос на посебната заштита на определени категории вработени дополнителни обврски за работодавачот може да се предвидат и со колективните договори што во праксата и се случува[98]. Сепак, во Република Македонија тоа е ретко бидејќи преговарачите се задржуваат пред се на други поболни прашања како што е платата, а посебната заштита или ја препишуваат од ЗРО, или пак не ја уредуваат со колективните договори[98].

Од нормативен аспект потребно е да укажеме дека и Законот за безбедност и здравје при работа предвидува обврски за работодавачот кои се однесуваат на неговата улога во заштитата и надзорот на примената на заштитните одредби. Сепак, овој Закон не предвидува посебни одредби каде ја уредува обврската на работодавачот за заштитата на примената на заштитните норми за посебните категории вработени, туку обврските на работодавачот се поставени во однос на севкупниот систем на заштита и безбедност при работа (пред се општата заштита при работа) што е и логично со оглед на целокупната содржина

на Законот. Всушност, во овој Закон се предвидени голем број на обврски кои што ги има работодавачот, односно голем дел од остварувањето и примената на заштитата при работа спаѓа на работодавачот.

Така уште веднаш на почетокот ЗБЗР ги предвидува општите обврски на работодавачот кои се бројни и се однесуваат на мерките, плановите, обврските и одговорностите кои што ги има во однос на општата заштита на здравјето и безбедноста при работа (член 5-23). Покрај општите обврски работодавачот има и посебни обврски во однос на заштита од пожар, евакуација и спасување (член 24). Друг корпус на обврски согласно ЗБЗР, а со тоа и одговорности на работодавачот, е обврската за информирање на работниците што беше интересна од аспект на заштита при работа на посебните категории вработени и која предходно подетално ја анализиравме (член 25-27). Друг аспект каде ја гледаме улогата на работодавачот и одговорноста при примената на заштитните одредби според овој Закон е обврската да ги обучи работниците (член 31 и 32) и да обезбеди испитување на работното место, околината и средствата за работа (член 33-35). Иако ЗБЗР овие одредби ги пропишува како обврски на работодавачот, односно должности, тоа значи дека тој има одговорност за спроведување и почитување на истите. Во ова прилика нема подетално да ги анализираме овие одредби од причина што истите се однесуваат на општата заштита при работа и дотолку повеќе што предходно во анализата посветивме одредено внимание и на нив[98].

Во однос на Законот за вработување на инвалидни лица, заштитата и надзорот во примената на заштитата при работа на инвалидите од страна на работодавачот не е директно уредена како негова обврска. Како и кај другите закони, работодавачот има обврска за почитување на одредбите и одговорност доколку истите не се применуваат. Единствено ЗВИЛ во членот 7 предвидува обврска на работодавачот за овозможување на соодветни услови за работа во смисла на прилагодување на работното место за потребите на инвалидот.

Според сево ова одговорноста на работодавачот во однос на заштитата на примената на заштитата и безбедноста при работа за посебни категории вработени се сведува на почитување на законските одредби и обврските кои за него ги определуваат законите и другите правни акти (колективни договори, правилници, општи акти на работодавачот и др.). Тоа не е мала обврска, иако нема конкретни одредби кои директно ја определуваат улогата на заштита во примената на одредбите, сепак најголем дел од заштитата и остварувањето на правата за заштита на здравје и безбедност при работа на посебните категории вработени, но и кај општата заштита, е одговорност на работодавачот.

6.2. Одговорност на инспекцијата на трудот

Одговорноста за надзорот на примената на заштитата и безбедноста при работа во најголем дел е на инспекцијата на трудот. Според Законот за инспекција на труд (ЗИТ) предвидено е инспекцискиот надзор над примената на законите и другите прописи од областа на трудот и вработувањето да го извршува инспекцијата на трудот (член 1). Со членот 4 за инспекцијата на трудот, како управен орган при Министерството за труд и социјална политика, предвидено е да се грижи за единствено спроведување на мерките од областа на трудот и заштитата при работа. Според тоа инспекцијата на трудот ја среќаваме во сите нормативни акти кои уредуваат прашања од заштита при работа во рамките на обезбедување на надзор во примената на заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

Во Законот за работни односи предвидено е за надзорот и контролата над спроведувањето на неговите норми да се грижи инспекцијата на трудот (член 256). Според тоа инспекцијата на трудот е надлежна да врши контрола и надзор и на примената и почитувањето на одредбите кои ја уредуваат заштитата при работа на посебните категории вработени. Притоа инспекцискиот надзор се однесува на контрола на обврските кои што ги има работодавачот, но и на евентуалните обврски кои ги има работникот (според членот 256). Согласно овие овластувања во рамките на надзорот на примената на нормите за посебна заштита при работа инспекцијата на трудот има овластувања да преземе мерки како што е предупредување и укажување за непочитувањето на прописите, да изрече забрана за вршење на работи на работодвачот, парична казна, или пак да поведе прекршочна постапка (член 258-261). Согласно ова инспекцискиот надзор е поткрепен и со соодветни мерки и санкции кои би требало да гарантираат спроведување на прописите за заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници.

Инаку и Законот за безбедност и здравје при работа предвидува надзорот да го врши трудовата инспекција (член 48). Ако при надзорот кој што го врши инспекторот се воочат недостатоци со кои се загрозува здравјето и безбедноста на вработените инспекторот може да донесе решение со кое ја забранува работата на работодавачот (член 49 став 2). Ова е особено битно решение бидејќи им овозможува на посебните категории вработени непосредна заштита од инспекторот на труд ако им е загрозено здравјето, или животот (нивни или на детето кај бремените работнички и мајки) без да мора да се спроведе постапка пред работодавачот, или судска постапка. Сето ова е битно со оглед дека станува збор за посебна ранлива категорија вработени од здравствен аспект. Исто

така инспекторот може да наложи и преместување на работникот кој спаѓа во посебните категории вработени ако работното место му го загрозува здравјето, или животот.

Покрај овие закони и Законот за вработување на инвалидизирани лица предвидува надзорот да го врши инспекцијата на трудот (член 24) без притоа да се предвидуваат други одредби. Тоа значи дека кај овој Закон во однос на инспекцискиот надзор и контрола ќе се применуваат одредбите од ЗРО и ЗИТ.

6.3. Улога на социјалните партнери во превенција и спроведување на заштитата и безбедноста при работа за посебни категории вработени

Во Република Македонија социјалните партнери, односно Владата, организациите на работниците (синдикатите) и организациите на работодавачите, во рамките на социјалниот дијалог можат да одиграат одредена улога во однос на превенцијата и спроведувањето на посебната заштита. Нивните надлежности се ограничени и немаме поголем број на норми кои конкретно ја уредуваат оваа надлежност. Сепак, постојат некои нормативни можности. Тие се концентрираат на неколку точки. Веќе напоменавме дека во рамките на колективните преговори отворена е можноста на директен и автономен начин на различни нивоа на преговарање да се уредат одредени прашања од аспект на заштита и безбедност при работа на посебните категории вработени. Сметаме дека со овој правен инструмент, колективниот договор, може многу да се помогне околу подигање на квалитетот на нормативната рамка која ја уредува посебната заштита во земјата.

Од друга страна улогата на синдикатот во однос на превенцијата и спроведувањето на заштитата при работа за посебните категории вработени не е спорна. Иако ниту во ЗРО, ниту во друг акт од оваа област нема наведено конкретни одредби за надлежноста на синдикатот по овие прашања, сепак синдикалната активност генерално е насочена кон сите прашања поврзани со трудот, па така и за посебната заштита при работа на одредени категории вработени. Дотолку повеќе, синдикалните организации имаат обврска да се грижат за адекватна примена на нормите од страна на работодавачите и за конкретно остварување на посебните права за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Отука сметаме дека улогата на синдикатите е клучна токму околу превенирањето и спроведувањето на заштитата при работа за посебните категории вработени. Тие имаат должност да укажуваат на работодавачите конкретно и директно, но и на нивните репрезентативни организација за евентуалните пропусти и проблеми околу остварувањето на посебните и дополнителни права по

основ на заштита на оделни категории вработени. Улогата на синдикатите не е само да укажува, туку можно е преземање на конкретна акција во смисла на правна помош за заштита на повредените права, па се до штрајк.

Во рамките на социјалниот дијалог одредено место зазема и Економско-социјалниот совет кој согласно ЗРО има надлежност да дава мислења за предлози на законски решенија од областа на трудот (член 246 став 3 точка 6). Отука сметаме дека социјалните парнери може и треба да се произнесат околу решенијата кои се предлагаат токму од областа на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени во кој било правен акт.

Друг орган кој сме должни да го споменеме, а кој има одредени надлежности во однос на превенцијата и спроведувањето на заштитата при работа за посебните категории вработени е Советот за безбедност и здравје при работа предвиден во Законот за безбедност и здравје при работа[99]. Овој Совет во себе ги вклучува сите социјални партнери, односно тој е трипартитен дополнет со експерти од областа. Согласно Законот овој орган дава предлози и мислења за состојбата во областа на заштита на здравјето и безбедноста при работа, за стратегијата за кохерентна политика за спречување и намалување на повредите при работа, професионални болести и други болести поврзани со работата, како и мислења и предлози за изработка на закони и други прописи од областа на заштитата и безбедноста при работа (член 43). Според ова сметаме дека овој трипартитен Совет може да одигра крупна улога во однос на афирмирање и детектирање на проблемите во делот на заштитата при работа за посебните категории вработени. Неговите надлежности се општи и се однесуваат кон сите прашања од областа на заштитата при работа, па отука не гледаме причина зошто овој Совет не би се задржал токму на заштитата на здравјето и безбедноста при работа и на посебните категории вработени. Дотолку повеќе што овие категории вработени не се особено опфатени со ЗБЗР, па социјалните партнери преку овој орган на директен начин би можеле да ги афирмираат и усогласат своите ставови и за посебните категории вработени. На тој начин недвосмислено би се остварила улогата на социјалните пратнери во превенцијата на заштитата при работа за посебните категории вработени. Од друга страна и ЗБЗР им ја дава таа можност преку овој член.

Сметаме дека и организациите на работодавачи треба да бидат заинтересирани за адекватно и коректно исполнување на обврските за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Со превенирање на проблемите и спроведување на нормите од оваа област всушност на долги стази добиваат и работодавачите. Со адеквата примена на одредбите од законите тие всушност штедат средства кои би ги дале по разни основи за надомест на штета или изгубени суд-

ски парници доколку не ги почитуваат законските одредби. Од друга страна со исполнување на обврските на работодавачите се зголемува продуктивноста при трудот[99]. Исто така се намалуваат социјалните ризици кои во случајов на посебните категории вработени можат да бидат прилично изразени со оглед на нивната маргинализираност и ранливост во процесот на трудот. Во крајна линија исплаќањето на социјалните бенефити кои евентуално овие категории вработени би ги уживале доколку се на пример невработени, или со нарушено здравје, ќе паднат на товар токму на работодавачите преку даночниот систем.

Владата недвосмислено има особен интерес за превенирање на проблемите кои се јавуваат околу остварувањето на правата по основ на заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории вработени. Тој интерес најдобро може да се увиди токму преку социјалните компоненти и ризици, како и фискалните последици од социјалните пакети кои би го оптоварile буџетот на земјата. Со други зборови колку повеќе имаме повреди при работа и професионални болести, толку повеќе тоа ја чини државата за лекување и „социјално санирање" на овие проблеми. Овој трошок кај посебните категории вработени е поголем во донос на останатите работници. Од друга страна интересот на секоја влада се сведува на нејзината заинетересираност да има здрава младина, здрави родилки и здраво поколение.

Отука може да се каже дека сите социјални партнери имаат интерес, а со тоа и соодветна улога за превенирање и спроведување на правата за заштита при работа за посебните категории работници. Колку побрзо тоа се свати и прифати, толку помали ќе бидат штетите и последиците кои во спротивно нема да ги трпат само жените, малолетниците, инвалидите и постарите вработени во рамките на работниот однос туку и целото општество.

7. Еколошко-социјални аспекти на заштитата при работа за посебни категории вработени

Во рамките на нашите предходни согледувања говоревме за еколошкиот и социјалниот аспект на заштитата при работа. Тие согледувања пред се беа во рамките на општите аспекти на влијанието на заштитата при работа на еколошките и социјалните фактори во општеството и нивната меѓусебна поврзаност. Во оваа прилика се поставува прашањето за еколошкото и социјалното влијание на заштитата на здравјето и безбедноста при работа кај посебните категории вработени, односно еколошката и социјалната димензија на заштитата доколку таа постои и се применува, како и обратно.

7.1. еколошки аспекти

Кога говориме за заштитата на здравјето и безбедноста при работа неизбежно мислиме и на нејзината еколошка димензија. Всушност при здрава и безбедна работа, односно работна средина имаме и здрава животна, односно еколошка средина. Еколошката работна средина е дел од животната средина, а таа не може да се замисли без постоење на системот за заштита и безбедност при работа. Впрочем со исполнување на функцијата на намалување и спречување на професионалните ризици системот на заштита при работа директно обезбедува здрава и еколошка работна средина. Токму овде ја согледуваме поврзаноста и испреплетеноста на заштитата на здравјето и безбедноста при работа со еколошката работна средина, односно нејзината еколошка димензија. Што пак ова значи во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници?

Секако дека и за посебните категории работници ја препознаваме поврзаноста со еколошките аспекти на оваа заштита. Но, сепак здравата работна средина најнапред се однесува на непостоење на ризик фактори кои се пред се од загадувачка природа. Тоа на полето на посебната заштита ќе значи исполнување на општите услови за заштита при работа, но не и проширување на правата на посебните категории вработени на начин како што тоа го среќаваме во трудовоправните законици. Еколошката димензија не значи зголемување на некое право од работен однос наспроти другите работници. Таа пред се се однесува на техничко-технолошките аспекти на здрава и безбедна работна средина. Затоа не можеме да кажеме дека зголемувањето на пример на времетраењето на годишниот одмор значи и поздрава работна средина. Но, сепак и кај посебните категории работници можеме да говориме за зголемен обем и дополнителни еколошки мерки со цел заштита на здравјето на овие работници. Тоа значи дека треба да се посветува посебно внимание за заштита на здравјето и безбедноста при работа од еколошки апсект, односно обезбедување на исклучително безбедна работна средина ослободена од секакви штетни и опасни фактори (медиуми), или напорни работни услови. Ова е потребно кај сите признаени посебни категории работници заради субјективните работни карактеристики за секоја оделна група. Но, заеднички именител за сите посебни категории вработени е што токму заради нивните оделни карактеристики се ранливи од аспект на нивното здравје. Нивното здравје треба дополнително да се заштити и обезбеди во текот на работата. Токму затоа здравата работна средина покрај зголемените и дополнителни права од работен однос треба ја заокружи целината на системот на посебна заштита при работа за посебните категории работници.

Македонската нормативна рамка каде што среќаваме поврзаност помеѓу заштитата при работа и нејзините еколошки аспекти се сведува на Законот за животната средина[99] (ЗЖС) и Законот за безбедност и заштита при работа[99].

Законот за животна средина од наш аспект на анализирање на институтите е потребен затоа што определува дека негова цел е да се заштити животната средина и животот и здравјето на луѓето (член 4). Иако не е наведена и работната средина, оваа одредба треба да ја толкуваме екстензивно и да сметаме дека во рамките на животната средина се смета и работната средина. Понатаму, овој Закон ја дефинира животната средина при што се потврдува нашата предходна констатација. Во членот 5, став 1, точка 1 се вели дека животна средина е меѓу другото и просторот на индустриските и другите објекти. Тоа значи дека тоа е просторот во кој работат работниците, односно работната средина. Сепак, сметаме дека тоа е недоволно и најмалку што треба да се стори е во рамките на овој Закон точно да се определи дека работната средина е дел од животната средина и дека надворешната животна средина влијае на работната, како и обратно. Од друга страна пак во Законот се предвидени одредби за заштита од индустриски хаварии и технолошки загадувачи, но тие повеќе се однесуваат на надворешната средина, односно, дека индустриската хаварија може да ја загади животната средина. Тоа подразбира дека ако се загади надворешната животна средина всушност е загадена и работната средина. Но, можно е да се случи загадување само на работната средина без да се загади животната надворешна средина. Кој се мерките и инструментите за спречување и санирање на ваквата состојба решение треба да бараме во рамките на Законот за безбедност и заштита при работа. Дали овој Закон дава одговори на овие прашања?

Ние ЗБЗР го анализиравме и предходно од аспект на општи мерки и процедури за заштита при работа кои се однесуваат на сите вработени, како и механизмите за контрола и надзор. Секако Законот содржи и некои аспекти на заштита на посебните категории вработени за што говоревме. Овој Закон ја дефинира работната средина како „простор во кој се извршува работата, работното место, условите за работа, работните процеси, социјалните односи, како и други влијанија на надворешната средина" (член 3). Според оваа дефиниција на работна средина влијаат и надворешните фактори, односно агенси и медиуми. Токму затоа работната средина не можеме да ја гледаме и анализираме оделно од животната средина и нивното меѓусебно влијание. Во ЗБЗР штитејќи ја безбедноста и здравјето при работа всушност се создава еколошка работна средина, а со тоа имаме здрава животна средина не само за вработените, туку генерално во општеството. Тоа секогаш не мора да биде така бидејќи постојат загадувачи кои обезбедуваат безбедни и здрави услови за работа, но ја загаду-

ваат и уништуваат надворешната животна средина. Здравите, безбедни, односно еколошки услови за работа се обврска на работодавачот за сите негови вработени и тоа во секој аспект поврзан со работата (член 5). Всушност целиот концепт во рамките на ЗБЗР е базиран на создавање на здрави безбедни услови при работа кои во крајна линија имаат за цел посотење на еколошка здрава работна средина. Во спротивно работодавачот ги трпи последиците[99].

Конкретна норма која ја уредува работата во небезбедни, загадени и опасни работни места е членот 40 од ЗБЗР каде е предвидено дека на такви работи може да работи работник само доколку соодветна установа ја процени неговата способност за работа во такви услови.

Во однос на посебните категории вработени, ЗРО кај малолетниците и бремените жени предвидува забрана за работа во загадена работна средина која штетно влијае на нивното здравје. Тоа е на линија токму на посотење на еколошка работна средина каде овие работници ќе може да работат. Ова затоа што нивната здравствена состојба се штити посебно со оглед на нивните субјективни карактеристики. Од друга страна сметаме дека кај заштита на сите посебни категории вработени треба да го имаме во предвид еколошкиот елемент кој значи здрава и безбедна работна средина како дел од посебната заштита на здравјето и безбедноста при работа. Со тоа типичните правни мерки кои се предвидуваат како дел од посебната заштита на овие работници ќе добијат поширока, поадекватна и поквалитетна димензија.

7.2. Социјални аспекти (социјален систем на заштита)

Доколку не се обезбеди еколошка здрава и безбедна работна, а со тоа и животна средина неминовно сме упатени на социјалниот систем на заштита. Тоа значи дека при недостаток на мерки кои овозможуваат адекватна заштита и безбедност при работа можно е да се оштети здравјето на работниците, а со тоа ќе треба да се користат правата од социјалниот систем, односно да се активираат социјалните бенефити. Според ова, еколошката димензија на трудот ја исклучува социјалната заштита, односно со постоење на здрави и безбедни услови при работа нема потреба од користење на социјални бенефити по основа на повреда, професионална болест и смрт на работното место. Секако, социјалното право постои не зависно од заштитата на здравјето и безбедноста при работа и постојат бројни случаи кои предвидуваат кога се користат социјалните права. Ние овде говориме само од аспект на поврзаност и взаемен однос помеѓу социјалниот ситем (бенефити, права) и заштитата при работа.

Условеноста на социјалниот систем со заштитата на здравјето и безбедно-

ста при работа за посебните категории вработени уште повеќе е меѓусебно поврзан и изразен одколку кај другите работници. Дотолку повеќе што при повреда на работа на овие категории вработени социјалните давања се квантитативно и квалитативно поголеми. Тоа значи дека и повеќе финансиски чинат, дека се потребни повеќе ресурси, како и дека посебните категории вработени се повеќе ранлива група на работници, каде во случај на повреда се јавуваат далекусежни општетсвени негативни последици. Токму за овие аспекти на поврзаност и взаемност помеѓу заштитата и безбедноста при работа на посебните категории работници и социјаниот систем и право ќе говориме повеќе во глава 3 на овој дел од трудот.

8. Степен на хармонизација на македонското законодавство со стандардите на Европската Унија во однос на заштита и безбедност при работа за посебни категории вработени

Усогласеноста, односно хармонизацијата на македонското трудово заштитно законодавство со комунитарното право на Европската Унија може да се разгледува од два аспекта. Првиот е низ призмата на општиот концепт на заштита и безбедност при работа каде треба да се земе во предвид усогласеноста на Закнот за безбедност и здравје при работа со нормативната рамка на Унијата[99]. Од друга страна, е усогласеноста на трудовото законодавство, односно Законот за работни односи со европската комунитарна рамка за заштита на здравје и безбедност при работа која се однесува на заштитата ratione personae.

Во однос на македонските актуелни законски решенија и нивната хармонизација, односно усогласеност со европската нормативна рамка за заштитата на посебните категории вработени треба да дадеме неколку напомени. Најнапред, што всушност значи хармонизација на македонското трудово законодавство во делот на заштитата ratione personae со европското?

Тоа во никој случај не значи препишување на решенијата од соодветните европски акти (директиви, или регулативи-правила) кои ја уредуваат оваа проблематика. Напротив, тие нормативни решенија преставуваат минимални заштитни стандарди кои секоја земја членка треба да ги има воспоставено. Отука секоја земја членка, или пак земја кандидат како што е Македонија, треба врз основа на имплементација на тие минимални правни стандарди да развие сопствен прикладен нормативен систем, односно законски решенија. Тоа значи доколку една земја членка смета дека треба да донесе повисоки стандарди на заштита, или ако веќе такви постојат истите треба да се применуваат. Не треба

во никој случај да се толкува дека нормативната рамка која ја носи Унијата преставува правниот максимум кој треба да постои, па на пример некои македонски законски решенија да се усогласуваат, односно да се намалуваат права заради хармонизирање со европското комунитарно право. Ова исто така не смее да се користи како изговор за менување и намалување на правата од заштита при работа за посебните категории вработени. Ако некои права се намалуваат во рамките на европските минимални нормативни стандарди, тогаш треба да се каже дека тоа е дел од трудово-социјалната политика на земјата (односно на таа владеачка политичка структура) и како таква политика има определена цел. Според ова, намалувањето на заштитното законодавство ratione personae не смее да биде цел при усогласување на националното законодавство со европкото комунитарно право, туку таквото евентуално намалување мора да биде израз на дадена политика. Впрочем со ниту еден акт и со ниту еден став на некој орган на Унијата не се упатува и оправдува ваквото намалување на стандардите во законските решенија, туку напротив се остава на земјите членки соодветните актуелности да ги нормираат согласно европските стандарди и домашните потреби и визии. Затоа во иднина не би требало во македонската трудово-правна реланост повеќе да слушаме изговори дека некои права се менуваат и намалуваат затоа што тоа значи усогласување со европските акти, или оти тоа го бара Европаката Унија[99].

Наспроти сето предходно изложено треба да кажеме дека македонското законодавство во однос на заштитата на здравјето и безбедноста при работа ratione personae во некои решенија е хармонизирано, а некаде треба дополнувања. Така во однос на заштита на жените македонските стандарди го надминуваат европското комунитарно право во делот на заштита на жената по основа на нејзините биолошки својства (полот) и е дел од концептот на МОТ, но со тенденција на приближување на европскиот концепт, т.е. напуштање на заштитата на жената врз основа на полот, а заштита само за време на бременост, мајчинство и родителство. Исто така трањето на породилното отсуство е подолго од предвиденото со еврпските решенија во Директивата 92/85 ЕЕЗ[99]. Но, од друга страна не е предвидено колку најмалку треба да трае породилното отсуство ако тоа се прекине на барање на работничката, што е пропуст и не координираност со европското законодавство. Од друга страна сметаме дека на македонското трудово законодавство му недостасува решение кое предвидува обврска за информирање на работодавачот од страна на работничката за бременоста, од кога би започнала да се применува посебната заштита при работа. Исто така недостасува и решение, односно применување на европскиот стандард за предвремено породилно отсуство во случај ако не може да се најде со-

одветна работа која не би била штетна за здравјето и безбедноста при работа за работничката, односно нејзиното дете (плод) како што е тоа предвидено со Директивата.

Што се однесува за заштитата на здравјето и безбедноста на малолетниците треба да се напомене дека станува збор за исклучително чуствителна област на посебната заштита. Во рамките на оваа заштита македонските стандарди за заштита при работа се во линија на европските стандарди, освен по неколку прашања за кои сметаме дека треба да се подобрат во иднина. Тоа се сведува пред се на прашањето кои се обврските за заштита при работа на работодавачот во однос на преземање на посебни мерки и постапки за заштита на здравјето на малоленикот. Овде треба да се земат во предвид образовните потреби на малолетниот работник, каде наспроти македонските законски одредби Директивата 94/33 ЕЗ предвидува ограничено времетраење на работното време доколку малолетникот посетува задолжително образование[99]. Исто така проблематичен дел е и недоволниот опфат на точно определените работи кои се забранети за работа на малоленикот.

По одредени прашања македонското национално законодавство предвидува повеќе права од тие во Директивата како што е делот за забраната за ноќна работа, и траењето на годишниот одмор. Во оваа прилика треба да потстеиме дека Директивата 94/33 ЕЗ содржи Non-reducing clause според која поширокатa заштита не треба да се намалува во однос на оваа категорија вработени.

Во однос на заштита на постарите работници и работниците со инвалидитет (хендикеп), македонското заштитно-трудово законодавство има за цел вклучување на овие лица во општеството преку трудот, односно работата, како и овозможување на нивна конкурентност при вработувањето во рамките на пазарот на труд и мерки за зачувување на работата. Тоа е во рамките на стратегијата на Европската Унија која се базира на мерки, програми и акциони планови како дел од стратегијата за забрана за дискриминација на овие категории вработени и нивна инклузија во општеството[99]. Сметаме дека во иднина македонската нормативна реалност ќе треба повеќе да посвети внимание на овие категории вработени со оглед на евроските искуства кои говорат за се поинтензивно стареење на работоспособното население и се поактивната улога во општеството на лицата со хендикеп како дел од јакнењето на севкупната свест за овие лица. Тука Македонија ќе треба поактивно и повеќе посветено да работи во иднина, а особено во делот на примена на постоечката нормативна рамка која се однесува на работниците со инвалидитет.

ГЛАВА III

Заштита од професионалните ризици преку социјалниот систем на Македонија

1. Заштита на здравјето и безбедноста при работа versus социјално осигурување

Кога говориме за заштитата на здравјето и безбедноста при работа од аспект на социјалното осигурување пред се мислиме за осигураните ризици[10] како што се несреќа при работа, професионална болест[10] и смрт на работното место. Овие ризици најчесто директно се поврзани со одвивање на процесот на трудот, или пак со некои аспекти на трудот како на пример одење, или заминување од работното место[10]. Целокупниот систем на заштита при работа е да се намалат овие социјални ризици, односно да не дојде до нивно појавување. Тоа се однесува за сите вработени, но особено за посебните категории на вработени кои се повеќе ранливи од одреден ризик фактор на работното место. Затоа може да се каже дека социјалното осигурување во голем дел е поврзано со заштитата при работа ratione personae.

Голем дел од правата кои се остваруваат од социјалното осигурување се поврзани и директно произлегуваат од заштитата на здравјето и безбедноста при работа, односно од не почитување на нормите и не спроведување на системот на заштита при работа. Последиците кои се чуствуваат од непримената на правата од работен однос за посебните категории вработени всушност значат примена на правата од социјалниот систем, односно осигурување. Користењето на правата како што се здравствена заштита, парични надоместоци, инвалиднина, преквалификација и доквалификација, прераспоредување согласно преостанатата работна способност, професионална рехабилитација и други зависат од настанување на болест, или повреда при работа[10]. Овие причини, односно осигурани случаи најчесто се предизвикани од не соодветна, или не целосна примена на системот на заштита при работа, иако тоа секогаш и не мора да биде така. Болест, или инвалидност не мора да настане секогаш заради работата, или во врска со работата. Секако системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа треба да спречи и да превенира настанување на осигураните случаи

од социјалното осигурување, а со тоа и активирање на целокупниот систем на социјално осигурување, односно користење на социјалните права. Ова особено е битно кај заштитата во работен однос кај посебните категории вработени каде се предвидуваат дополнителни права од работен однос токму за поголема заштита на здравјето и безбедноста нивна, секако наспроти субјективните физички и психички својства кои ги имаат.

Од друга страна ако заштитата при работа кај посебно издвоените категории вработени не ги даде очекуваните резултати на превенција и заштита, тогаш последиците кои се чуствуваат на полето на социјалното осигурување се многу подраматични и поинтензивни. Овде мислиме на тоа дека социјалниот систем при обезбедување на некои од правата за овие работници многу повеќе троши ресурси и време во однос на самата заштита при работа, а последиците понекогаш се многу полоши (на пример настанување на инвалидност кај работник со 16 годишна возраст). Инаку во социјалниот систем многу често се издвојува мајчинството како осигуран ризик, но овде станува збор за општото значење и поимање на мајчинството, кое не се врзува со работата и работниот однос. Истото се однесува и за социјалната заштита на децата.

Сето ова е свера на интерес и уредување на социјалната политика на една земја која треба да определи кои се базични приоритети на социјална заштита, а кои дополнителни[10]. Социјалните права на посебните категории вработени треба да бидат составен дел на основниот и задолжителен систем на заштита[10] кој нема да предвидува само права во случај на осигуран ризик, туку и превенција преку мерки за работното место. Од друга страна правата кои следуваат по основ на социјална заштита и осигурување најчесто се исти со правата кои ги уживаат останатите работници, односно ова се права за сите вработени. Таков е случајот кај сите земји од регионот на Југоисточна Европа[10]. Од друга страна некои права од доброволниот систем на осигурување треба да се предвиди како задолжителен за посебните категории вработени за да може да се оствари адекватна заштита што денес не е случај.

Во врска со социјалниот систем и социјалното осигурување ние предходно говоревме, но во рамките на општиот систем на примена на заштита при работа ratione personae, за последиците и социјалните аспекти на заштитата при работа. Овде повеќе ќе се задржиме на конкретните права кои се остваруваат од евентуалната не примена на заштитата при работа, односно кои права од социјалното осигурување следуваат на посебните категории вработени доколку се повредат при работа или професионално заболат. Тоа се случаите на повреда при работа и преостаната (намалена) работна способност. Со тоа ќе се заокружи целината на системот на заштита при работа за посебните категории вработени

почнувајќи од формирањето и примената на нормативниот систем на права од работен однос, за да завршиме со повреди при работа или болести каде се остваруваат права од социјалното осигурување. Ова затоа што заштитата при работа ratione personae е поливалентен трудово-правен институт кој длабоко и взаемно е поврзан меѓу другото и со социјалното осигурување.

Во продолжение ќе ги анализираме случаите на повреда при работа и преостаната работна способност, како и професионална болест само од аспект на заштитата на здравјето и безбедноста при работа и тоа за посебните категории вработени без да ги опфатиме случаите на користење на овие права кога се инспирирани од други тудово-правни институти.

2. Осигурани ризици

Основни два ризика поврзани со работното место преставуваат повредата при работа (несреќите на работа) и професионалните болести. Во корпусот на осигурани случаи и соодветно на тоа права кои следуваат во рамките на социјаното осигурување, истите може да ги сместиме во здравственото осигурување и инвалидското осигурување[10]. Бенефитите кои што следуваат по основ на осигурените ризици може да бидат во чинење (права) или во пари[10]. Карактеристично за целокупниот систем на социјално осигурување е што не ги издвојува посебните категории работници во однос на осигурувањето, како што тоа го прави Законот за работни односи кога предвидува повеќе права од работен однос за овие лица. Тоа во рамките на социјалното осигурување не е сторено и системот делува како целина и се однесува на сите работници, односно осигурениции, а според тоа и за посебните категории вработени. Сепак некои права се предевидени и точно наведени само за некои категории работници како што на пример е правото на паричен надоместок за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство[10].

Во продолжение ќе се осврнеме пооделно на правата по основ на овие два осигурани ризика кои се осветлуваат низ призмата на здравственото и инвалидското осигурување. Исто така ќе се задржиме и на аспектите на несреќите при работа од и до работното место, како и некои други права кои следуваат по основ на овие ризици. Посебно ќе се задржиме на социјалните бенефити кои следуваат за посебните категории вработени. Но, најнапред ќе треба да дадеме некои појаснувања околу самиот поим и структура на овие осигурани ризици.

2.1. Повреда при работа (телесно оштетување)

Повредата при работа е најстариот осигуран социјален ризик кој уште од времето на Бизмарк се наоѓа во трудовото законодавство на Германија. Денес тој преставува ризик кој се среќава во речиси сите законодавства низ светот, а без исклучок во законодавствата на земјите од Југоисточна Европа. Тоа е случај и со Македонија каде со Законот за пензиско и инвалидско осигурување поблиску се определува овој осигуран сличај. Исто така дел од правата се користат и според нормите на здравственото осигурување.

Законот за пензиско и инвалидско осигурување до измените од декември 2007 година[10] го дефинираше овој поим на еден начин, за да потоа во дефиницијата се употребува терминот професионална рехабилитација. Исто така нов термин е професионална неспособност за работа. Предходно како поведа при работа се сметаше: повредата на осигуреникот причинета со непосредно и краткотрајно механичко, физичко, или хемиско дејство, како и повреда причинета со нагли промени на положбата на телото, ненадејно оптпварување на телото или со други промени на физиолошката состојба на организмот, ако таквата повреда причински е врзана со вршењето на работите на работното место[10]. Покрај тоа како повреда при работа се сметаше и повредата причинета на истиот начин што осигуреникот би ја претрпел на редовниот пат од живеалиштето до местото на работа или обратно, на патот преземен заради извршување на работни задачи и на патот преземен заради стапување на работа, доаѓање на работа од одмор или отсуство прекинато по налог на работдавачот, како и користење право на преквалификација, доквалификација или вработување според ЗПИО[10]. Со измените се останува исто освен што преквалификацијата и доквалификацијата, како и вработување е заменето со право на професионална рехабилитација (член 39, став 2).

Дефиниција и структура на повредата при работа до крајот на 2007 година соодвествуваше на некои законски решенија во регионот како што тоа беше во Србија[10], и на европските нормативни стандарди, пред се Француските[10]. Отфрлајќи ја оваа структура поимот на повреда при работа ЗПИО направи крупен рестриктивен чекор. Внесувањето на поимот и термин професионална рехабилитација не може во целот да ја „впие", односно содржински да ја опфати преквалификацијата и доквалификацијата при работа од повеќе причини.

Најнапред ова промена соодвествуваше со промената на ЗРО во делот на заштитата на инвалидите и на Законот за вработување на инвалиди за што предходно говоревме. Правото на преквалификација и доквалификација согласно измените повеќе не се предвидува воопшто како право во членот 5, а истото е заменето со професионална рехабилитација[10].

Правото на професионална рехабилитација според промените од 2007 година го заменува правото на распоредување на друго соодветно работно место, правото на соодветно вработување и правото на преквалификација и доквалификација. Овие права денес во најголем дел се предвидени со ЗВИЛ. Од друга страна во Законот за пензиско и инвалидско осигурување не определува изворно што опфаќа правото на професионална рехабилитација. Дали тоа значи дека професионалната рехабилитација треба да ја дефинираме преку правата кои ги заменува и кои се избришани од ЗПИО?

Едноставната супституција на поимите не би можеле да го прифатиме на тој начин бидејќи поимите содржински не одговараат, а до друга страна како што кажавме овие права повеќе или помалку се уредени со Законот за вработување на инвалидни лица. Бидејќи во Законот за пензиско и инвалидско осигурување избришан е членот 50 кој ја определуваше преквалификацијата и доквалификацијата можеме да кажеме дека денес за ова право воопшто и не станува збор во социјалниот систем на РМ. Останува нејасно што ќе опфати професионалната рехабилитација кога ниту со еден системски акт не е уредена. Тоа не беше случај со преквалификацијата и доквалификацијата.

Во однос на професионалната рехабилитација мора да се внесат дополнителни одредби кои ќе значат нејзина операционализација и можност за реална примена во практиката.

Законот како нов термин ја споменува професионалната неспособност за работа која може да биде целосна или делумна (член 4 од измените во 2007), како и времена или трајна[10]. Во зависност од тоа во колкав степен е професионалната неспособност за работа на осигуреникот му следуваат права кои најчесто се на линија на професионална рехабилитација (член 12 и 13). Во случај на професионална неспособност за работа се утврдува дали работникот има проестаната работна способност по што следуваат одредени права согласно ЗПИО[10].

Професионалната рехабилитација следува во секој случај на професионална неспособност за работа доколку таа е настаната на работното место како резултат на повреда при работа или професионална болест. Во овој случај не е битно колкав е пензискиот стаж на работникот, односно осигуреникот (член 45, став 2). Во спротивно, доколку професионалната неспособност настанала надвор од работниот однос, тогаш за користењето на правото на професионална рехабилитација потребно е одреден пензиски стаж. Тоа е стажот кој што е потребен за да се оствари правото на инвалидска пензија и изнесува една третина од вкупниот пензиски стаж со најмалку 20 години живот (член 63 став 1, точка 2). Ова право се користи доколку осигуреникот има над триесет години старост.

Ако има помалку години старост, односно од 20 до 30 години, тогаш условите се поблаги и изнесуваат до дваесет години ако имал најмалку 6 месеци стаж на осигурување; од дваесет до дваесет и пет години ако има девсет месеци стаж на осигурување; и од дваесет и пет до тиресет години старост ако има 12 месеци стаж на осигурување(член 63, став 2)[10].

Правото на професионална рехабилитација не се однесува на случаите кога работникот е на пат кон работата, или на враќање дома бидејќи тие според дефиницијата се дел од поимот на повреда при работа.

Со измените на Законот за пензиско и инвалидко осигурување инвалидноста се поставуваШЕ:: еднодимензионално и се сведува на парадигмата или си инавалид или не си. Тоа во пракса значи дека или вработениот е способен за работа или воопшто не е. Повеќе не се среќаваат категории и степени на инвалидност како што тоа беше случај предходно. Вакви решенија среќаваме и кај други законодавства во регионот како што е српското. Основниот проблем овде е што всушност не се решава прашањето на вработениот кој се здобил со инвалидност доколку тој е делумно способен за работа. Вработениот нема можност да се преквалификува, или доквалификува како би можел да го задржи своето или друго работно место. Укината е категоријата инвалид од втор степен. Исто така неможе повеќе да се остварат ниту права по основ на работа со скратено работно време, нниту пак парични надоместоци по основ на инвалиднина. Очигледно целта на новиот систем во македонија, како и во Србија е професионалната рехабилитација да послужи за оспособување на инвалиднот за работа. Притоа преку неа или тоа може да се стори или неможе. Овој начин на црно-бело поставување на проблемот само ќе придонесе професионалната рехабилитација да не ја постигне очекуваната цел и да се злоупотребува.

Сметаме дека словенечкото решение е подобро бидејќи ја задржува категоризацијата при определување на степенот на инвалидноста и предвидува различен корпус на права во зависност од степенот на инвалидност.

Правата по основ на професионална рехабилитација треба да ги гледаме како дел од тростолбниот систем на права од работниот однос, пензиското и инвалидското осигурување и права по основ на вработување на инвалиди. На тој начин единствено ќе се добие јасна слика на концептот. Инаку денес, професионалната рехабилитација како што е нормирана значи неадекватна и недоволна заштита за посебните категории вработени. Пред се посебните категории не се издвоени од останатите осигурениции, па без разлика што уживаат посебни права во работен однос, доколку дојде до повреда при работа поселдиците се санираат на ист начин како и кај останатите работници. Тогаш се поставува прашањето зошто воопшто посебно се штитат во работниот однос? ако таа заштита

гарантира дека за овие категории вработени никогаш нема да настане повреда при работа, или порфесионална болест тогаш концептот во ЗПИО има смилса. Но, бидејќи тоа не е можно, и има голем број на повреди при работа кај овие категории вработени во Македонија, но и во светот, тогаш системот на заштита на овие лица не екомплетен сватен како тростолбен систем.

2.2. Професионална болест

Професионалната болест преставува уште една причина за социјален ризик[10]. Законот за пензиско и инвалидско осигурување при неговото донесувае, како и по измените од 2007 година ја определува професионалната болест, како „болести причинети со подолго непосредно влијание на процесот и условите на трудот врз работната способност на осигуреникот"[10]. Од ова произлегува дека за да постои професионална болест работникот, односно осигуреникот треба подолго време да биде изложен на ризични фактори и услови при работата за разлика од повредата при работа која најчесто е моментална. Според ваквиот поим на професионалната болест би требало посебните категории вработени да се целосно заштитени од овој осигуран ризик. Ова пред се затоа што, како што видовме предходно, овие вработени уживаат посебна заштита при работа која ја исклучува можноста за долготрајно работење во ризични и не безбдни услови на работното место. Но, што доколку и покрај тоа кај некои од посебните категории вработени се појави некоја професионална болест?

Во врска со ваквиот случај, иако би бил не очекуван, но сепак можен, ќе треба најнапред да се утврди како настанал. Бидејќи посебните категории вработени уживаат посебна заштита, но и општа, тогаш ќе треба да се утврди дали таа заштита е спроведена. Доколку постои пропуст во остварувањето на кое и да било право од корпусот на правата за заштита на здравјето и безбедноста при работа и правата по основ на работен однос тогаш следен чекор е утврдување на одговорност[10].

Доколку сите права ги уживаат и остваруваат посебните категории работници, а до професионална болест повторно дојде, тогаш тоа е очигледен показател дека системот на заштита (општа, а особено посебна) не функционира наспроти реалните потреби, или дека некој ризик не е земен во предвид.

3. Остварување на правата

Правата по основ на повреда при работа и професионална болест најчесто во светот, а и кај нас се остваруваат преку системот на здравствено осигурување, здравствена заштита и инвалидското осигурување. Во овие гранки на социјалното осигурување постои тенденција на намалување и бришење на правата.

3.1. Остварување на права од здравствено осигурување

Правата од здравствено осигурување во Р. Македонија се уредени со Законот за здравствено осигурување (330) и Законот за здравствена заштита[10] (333). Два основни осигурани ризика (случаи) кои се штитат и следуваат права за работниците (осигурениците)[10] во рамките на здравственото осигурување (согласно 330), а кои се поврзани со работното место се повреда при работа и професионално заболување (член 8). Соодветно на овие можни состојби при работата работниците може да остварат право на здравствена заштита, право на паричен надоместок, или право на исплата на патни и дневни трошоци[10]. Специфично е што осигураните случаи повреда при работа и професионална болест се можни само на работното место, или во врска со работата, додека самата болест е можна и надвор од работата и не мора да биде поврзана со условите на работното место или со извршување на работните задачи. Ова разбирливо е поинаков концепт на заштита од оној во пензиско и инвалидското осигурување со оглед на содржината на самото здравствено осигурување (систем).

Се прашуваме дали со ваквиот пристап законодавецот имал намера да го доближи македонското здравствено право до одредени системи како што е францускиот систем каде повредата на работа и професионалната болест преставува посебен систем на права кој се издвојува во системот на социјално осигурување, и не е дел од пензиското осигурување[10].

Во системот на здравствено осигурување преку Законот за здравствено осигурување во членот 3 предвидено е дека секој има право на заштита на здравјето и тоа преку мерките на здравствената заштита кои меѓу другото опфаќаат и зачувување и унапредување на работната средина (член 2). Посебните категории на вработени при засновањето на работниот однос ги уживаат правата од здравственото осигурување, меѓу кои спаѓа и здравствената заштита. Во ниту еден од двата закона не се предвидни посебни права за овие работници (осигуреници) како што и предходно напоменавме. Тоа значи дека овие вработени не уживаат зголемен обем на заштита во рамките на социјалниот систем, односно нема задолжителен систем на зголемени права во здравственото оси-

гурување. Обемот на правата во здравственото осигурување се определува преку уплатата на придонесите во Фондот за здравствено осигурување[10]. Отука можни се поголеми права за посебните категории вработени само ако ја зголемат партиципацијата, односно уделот во придонесот кој што го плаќаат преку платата која што ја земаат[10]. Ова важи за сите вработени, а не само за посебните категории работници.

Правото на парични надоместоци за време на отсуство заради бременост, раѓање и мајчинство како што напоменавме е уредено со ЗОО. Со овој Закон всушност е пропишана постапката и условите кога и како работничката ќе го оствари ова право кое што се предвидува со Законот за работни односи (член 16-23 од ЗОО). На тој начин ова право од работен однос за работничката директно се остварува преку ЗОО. Ова е поинаков концепт во однос на останатите права од здравственото осигурување каде за да се оствари некое право потребно е настанување на осигуран случај кој е повреда при работа или професионална болест. Кај овој случај всушност немаме повреда, или професионална болест, туку самиот чин на бременост, раѓање и мајчинство предизвикува правни последици кои се ефектуираат во користење на правата од здравственото осигурување. Така, покрај паричниот надомест, ваквата работничка ќе има право и на здравствена заштита. Но, Законот за здравствена заштита во делот на паричните надоместоци не го опфаќа ова прашање, што сметаме дека е добро, бидејќи тоа предходно веќе е уредено со ЗОО.

Законот за здравствена заштита од друга страна пак во делот на паричните надоместоци предвидува право на парични надоместоци во случај на нега на болно дете до три годишна возраст (член 19 и 20). Ова исто така не е случај на повреда при работа, или професионална болест, туку е дел од родителските права од посебната заштита по однос на раѓање на дете, кои исто така се предвидени со Законот за работни односи (член 170 и 112). Истото го предвидува и Законот за здравствено осигурување во членот 13 став 1 точка 4 со што имаме поклопување на правата што не е потребно.

а. права во случај на повреда при работа

Во случаите на повреда при работа Законот за здравствено осигурување за посебните категории вработени го предвидува правото на здравствена заштита и правата на парични надоместоци. Доколку не се успее во намерата да се заштити здравјето на посебните категории вработени со системот на мерки и права во работниот однос и општиот систем на заштита и безбедност на здравје согласно Законот за безбедност и заштита при работа, тогаш најнапред

во рамките на социјалниот систем се активираат механизмите за „санација" и подобрување на здравјето на работниците влошено од повредата при работа. Нормално и логично е најнапред да се заштити и подобри влошената здравствена состојба. Доколку тоа не е можно, или делумно е можно, тогаш започнуваат да се остваруваат права од инвалидското осигурување. Всушност целта на здравственото осигурување е да се врати предходната здрава состојба на работникот и тој да продолжи нормално со извршување на обврските од работниот однос. Ова се прави токму преку погоре наведените права од здравствено осигурување, а особено со користењето на правата од здравствената заштита.

Сметаме дека ова право е особено битно за посебните категории работници, а со тоа и целокупниот здравствен систем како концепт на заштита и осигурување. Од друга страна кај здравствената заштита потребно е преземање на итни и ефикасни мерки доколку дојде до повреда при работа кај посебните категории работници токму заради специфичноста на субјективните карактеристики на овие работници. Такви мерки не се издвоени за посебните категории вработени во нормативниот систем на македонскиот концепт на здравствено осигурување, ниту пак пошироко во регионот.

Во Законот за здравствена заштита остварувањето на правото на здравствена заштита е унифицирано и интегрално уредено за сите осигуреници, односно работници[10]. Истото е сторено и со Законот за здравствено осигурување[10]. Сметаме дека проширувањето на правата од здравственото осигурување, а особено во делот на здравствената заштита треба да се одвиваат во насока на пренесување на некои права кои денес се дел од доброволното осигурување (член 32 од 333) и здравствените услуги кои се плаќаат со лични средства (член 10 и 11 од 330, член 32 од 333). Ова е во интерес на поширокота општествена особено во однос на некои осигуреници во здравственото осигурување како што се на пример децата и инвалидите. Дотолку повеќе што ваквото проширување на правата од здравствено осигурување на мора да се однесува на сите посебни категории работници и за сите права од доброволното осигурување, односно услуги кои се плаќаат. Тоа треба да биде специфицирано согласно потребите на секоја посебна група на посебно заштитени вработени, односно осигуреници.

Правото на парични надоместоци не е помалку битно право од здравствената заштита иако тоа така можеби изгледа на прв поглед. Токму за нормално одвивање на здравствениот процес (заздравувањето), како и за останатите животни секојдневни потреби неминовни се парични средства[10]. Тие се обезбедуваат преку здравственото осигурување, но како што напоменавме предвидени се и се користат врз основа на трудот, односно постоечки работен однос. Тоа е и основната разлика во системот на здравствено осигурување во Македонија

помеѓу здравствената заштита и паричните надоместоци, односно здравствената заштита се користи по основ на државјанство, регулиран престој и работен однос[10], а паричниот надомест само по основ на активен работен однос. Со тоа паричните надоместоци кои ги добиваат посебните категории работници во ништо не се разликуваат од оние кои следуваат и за останатите осигуреници по основ на работен однос.

Овде сакаме да ја повториме заложбата дека паричните надоместоци треба да опфатат и исплаќање на трошоци од поголем обем, а кои денес ги плаќаат осигурениците по свој избор. Исплатата на надоместокот на платата во севкупниот систем на здравствено осигурување се остварува преку платата која ја примал работникот. Кај посебните категории работници паричниот надомест во случај на отсуство од работа не би смеел да се пресметува само врз основа на платата. Доколку настане повреда при работа, или професионална болест треба да се земат во предвид и потребите инспирирани од субјективните карактеристики на овие работници, па дури потоа да се определи висината на паричниот надомест.

б. осигурување во случај на професионална болест

Покрај настанување на повреда при работа може да се јави и професионална болест. Ова е болест, како што предходно кажавме, чие настанување е поврзано со условите при работа и самото извршување на работата на работното место. Тоа се болести причинети со подолго непосредно влијание на процесот и условите на трудот врз работната способност на осигурениkот (работникот)[10].

По правило заштитата при работа за посебните категории работници би требало да обезбеди спречување на настанувањето на професионална болест. Но, сепак тие се можни и доколку дојде до настанување на ваква болест кај некој од посебно заштитените работници (според ЗРО и општиот систем на заштита на здравјето и безбедноста) тогаш овие осигуреници ги имаат и уживаат истите права како и кај повредата при работа во рамикте на системот на здравствено осигурување (ЗЗО и ЗЗЗ).

Во однос на посебните категории вработени посебни би го истакнале аспектот на препознавање на професионалната болест. Тоа подразбира брзо и навремено откривање на болеста доколку таа се појави. Со оглед на ранливоста на здравјето на посебните категории вработени ова би можело да биде од прсудно знашење за остварување на ефективната здравствена заштита. во спротивно веројатноста ќе биде поголема овие категории вработени, односно осигуреници да се најдат во системот на остварување на права од инвалидското осигурување.

За брзо и навремено откривање на професионалната болест треба да се предвидат соодветни специјални мерки и механизми на контрола и надзор. Вакви одредби во социјалниот и трудово-правниот систем на земјата не среќаваме. Сметаме дека мерките треба да се однесуваат на почеста проверка на здравјето на посебните категории вработени во рамките на здравствените установи на системот, како и почеста проверка и преиспитување на ефикасноста и примената на трудово-правните норми содржани во Законот за работни односи. Тоа во голема мера би ја елиминирало евентуалната појава на овој социјален ризик.

3.2. Права од инвалидско осигурување

Доколку трудово-нормативниот систем не обезбеди превенција и заштита на здравјето и безбедноста при работа за посебните категории работници, а системот на здравствено осигурување не ја излечи повредата, или болеста, тогаш се активира системот на инвалидско осигурување, односно посебните категории работници користат права од инвалидско осигурување. Всушност доколку последиците од повредата при работа или професионалната болест се толку големи што не можат да се подобрат преку мерките на здравственото осигурување, тогаш се користат права од инвалидското осигурување. Целта на инвалидското осигурување е повторна реинтеграција на работникот во процесот на трудот, или ако тоа не е можно достоинствено продолжување на животот. Во Македонија инвалидското осигурување е дел (гранка) од системот на пензиско и инвалидско осигурување како дел од поширокиот систем на социјално осигурување. Постои единствен закон кој ги уредува правата како од пензиското осигурување, така и од инвалидското осигурување. Тоа е веќе предходно споменатиот Закон за пензиско и инвалидско осигурување (ЗПИО). Покрај него постојат и уште неколку други закони како што е за Законот за евиденција на пензиското и инвалидското осигурување, Законот за задолжително и доброволно капитално финансирано пензико осигурување и др[10]. Со нив не се уредуваат други институти актуелни за нашата предмет на интересирање, па според тоа основен закон од наша призма на интерес е ЗПИО.

Законот за пензиско и инвалидско осигурување како и кај системот на здравствено осигурување не ги издвојува посебните категории на вработени (за што и предходно говоревме) како посебна целина на осигурници, туку и овде правата се однесуваат за сите осигурници, а со тоа вработени лица. Клучен критериум и кај овој Закон е настанувањето и постоењето на некој законски пред-

виден осигуран ризик. За волја на вистината ЗПИО прави разлика во однос на остварување на некои права и тоа во поголем обем, но согласно принципот ratione materia. Тоа значи дека некои работници уживаат поголем обем на права, но согласно нивното работно место, а не заради субјективните карактеристики. Тоа се најчесто работни места на кои им се признава поголем степен на опасност и ризичност, па секој кој што работи на такво место има поголеми права, како на пример работа во одредени професии кој што овозможуваат зголемен пензиски стаж (член 125).

Преку системот на инвалидско осигурување во Република Македонија се остваруваат неколку права и тоа: права по преостаната работна способност; право на инвалидска пензија и право на паричен надоместок за телесно оштетување. Значаен факт кој го предизвика нашето внимание е дека овој Закон од почетокот на неговото донесување во 1993 година по се до денес, 2010 година, бележи тенденција на намалување на правата на осигурениците, генерално, а особено во делот на инвалидското осигурување. Тоа е радикално сторено со измените и дополнувањата од 2007 година кога голем број на права се укинати[10]. Ако можеме да кажеме дека дотогаш измените и доплнувањата беа во насока на подобрување на законските решенија, со оваа измена покрај тоа што се укинаа голем број на права особено во делот на преостанатата работна способност, законскиот текст значително го изгуби квалитетот и од номотехничка страна. Ова секако заслужува и подетална научна анализа што во оваа прилика не е нужно, но ние бездруго ќе се задржиме на новите законски решенија бидејќи ги засегаат и правата на осигурениците кои уживаат поголема заштита на при работа (заштитата при работа ratione personae).

Во делот на правата врз основа на инвалидност ЗПИО покрај правата од повреда при работа (член 39) и професионална болест (член 40), за што предходно говоревме, ги дефинира и основните поими поврзани со овој институт како што е самата инвалидност (член 38), инвалид на трудот (член 41), преостаната работна способност (член 42). Пред измените во 2007 година Законот ги дефинираше и институтите „своја работа", „друга соодветна работа", „намалена работна способност", „загубена работна способност". Со самото исфрлање на овие институти сметаме дека за секој правник веќе е јасно дека станува збор за рестриктивен приод, каде што токму заради намалувањето на правата повеќе не е потребно дефинирање на овие институти.

а. права врз основа на преостаната работна способност

Согласно измените на ЗПИО од 2007 година правата по основ на преостаната работна способност се: право на професионална рехабилитација и право на парични надоместоци (член 43-48 и член 62). Ова преставува значително поинакво решение од предходното кое покрај овие права ги предвидуваше и правото на работа со скратено работно време, распоредување на друга соодветна работа, преквалификација и доквалификација (што всушност сега се сведува на професионална рехабилитација), како и паричните надоместоци. За да се утврди преостаната работна способност потребно е предходно да е констатирана професионална неспособност при работа. Станува збор за делумна неспособност бидејќи се смета дека со професионалната рехабилитација лицето ќе може да работи на друга работа со полно работно време (член 42). Професионалната неспособност за работа е предизвикана или од профеисонална болест, или од повреда при работа. Во секој случај при професионална неспособност за работа лицето има одреден степен на инвалидност[10]. Законот во членот 38 ја дефинира инвалидноста како: промена на здравствената состојба која не може да се со лекување, работната способност е трајно намалена за повеќе од половина во споредба со физички и психички здрав осигуреник со исто или слично образование и способност. Притоа оваа инвалидност се поистоветува со професионална неспособност за работа. Значи станува збор за делумна инвалидност која не е целосно губење на работната способност. Доколку инвалидноста значи и трајно губење на работната способност тогаш станува збор за општа инвалидност (член 38, став 2). Само во првиот случај се определува колкава е преостанатата работна способност и се остваруваат посочените права. Доколку пак станува збор за општа неспосбност за работа тогаш се остварува право на инвалидска пензија. Но и кај делумната инвалидност, односно професионалната неспосбност за работа постојат низа услови за да може да се оствари некое од правата. Инаку според ЗПИО постои комисија за оценка на работната способност од која зависи дали работникот има право на професионална рехабилитација, или не (член 46). Клучно во целиот процес е дали може или не осигурениkот професионално да се рехабилитира, и дали таа рехабилитација ќе има позитивен ефект на работоспособноста на вработениот, односно осигурениkот. Секој осигуреник кој врз основа на инвалидност ги остварува правата од ЗПИО се смета за инвалид на трудот (член 41).

Кај инвалидноста од особено значење е таа да настапила при вршењето на своја работа или друга соодветна работа[10]. Клучно прашање во оваа прилика кое се поставува е дали овие измени и дополнувања на ЗПОИ од 2007 година

ги засегаат и работниците кои уживаат зголемена (посебна) заштита на здравјето и безбедноста при работа?

Овие измени согласно концептот на македонското инвалидско осигурување се однесуваат на сите осигуреници, а следствено на тоа и на работниците со посебна заштита при работа. Станува збор за права кои ќе ги користи само една категорија на посебно заштитени работници, а тоа се инвалидите на трудот. Тоа се работници кои се здобиле со повреда при работа или професионална болест во текот на нивниот работен век и од полна работоспособност, или веќе намалена работоспособност согласно критериумите на посебна заштита при работа ratione personae, заради новонастанатата инвалидност преминале во намалена (или дополнително намалена работоспособност), односно преостаната работоспособност. Тоа се оние работници кои и покрај преземените мерки на здравствена заштита не можат да се оспособат во полна работоспособност, односно нивното здравје е трајно оштетено. Ова значи дека овие права ги засегаат само оние работници кои во текот на работа ги исполните критериумите за зголемена заштита при работа, односно преставуваат дел од лицата со хендикеп (инвалидизирани работници). Секако тоа може да бидат и посебно заштитените категории работници при работа, па така еден малолетник на пример, може да стане и инвалид на трудот со што преминува во друга категорија заштитени работници, или пак ги исполнува условите да остварува права од работен однос и како малолетник и како работник инвалид.

Правото на професионална рехабилитација денес е рестриктивно уредено и се однесува на оние инвалиди на трудот кои претрпеле повреда при работа или професионала болест до навршени 50 години старост и ако професионална рехабилитација ќе значи можност за оспособување на друга работа со полно работно време (член 43). Од ова може да се заклучи дека е потребно да се исполнат три критериуми за да се спороведе професионалната рехабилитација. Тоа се возраст до 50 години, инвалидноста да не е таква каде професионалната рехабилитација не би имала ефект и по нејзиното завршување да може работникот да работи со полно работно време. Сметаме дека првиот критериум е дискриминирачки и тоа дека преставува директна дискриминација по основ на возраст, а последниот е премногу рестриктивен. Треба да се врати можноста за користење на професионална рехабилитација со можноста за потоа да се работи со скратено работно време. Се на се професионалната рехабилитација ќе биде можна во прилично ретки случаи кога сите критериуми ќе бидат исполнети бидејќи се кумулативно предвидени. Според ставот 2 професионалната рехабилитација всушност значи стручно оспособување за вршење на друга соодветна работа која одговара на работата пред настанување на инвалидноста. Исклучок

е можен ако работникот со преостаната работна способност се оспособува за повисока стручна подготовка со оглед на оправданоста на таквата рехабилитација (член 43 став 3).

Во случај професионалната рехабилитација да не е можна заради било која причнина, тогаш работникот се упатува на постаката за остварување на инвалидска пензија (член 63). Од друга страна ако професионалната рехабилитација е можна, и истата се спроведе и е успешна тоа не значи дека професионално рехабилитираниот инвалид на труд (работник) ќе продолжи со работа кај работодавачот, или кај друг работодавач. Тоа е можно, но исто така е можно овој професионално рехабилитиран инвалид да стане невработен инвалид на трудот. Тоа зависи од потребите на работодавеачот каде што роботел осигурениkот и од пазарот на труд во земјата. Законот за пензиско и инвалидско осигурување всушност не ја регулира подетално оваа ситуација, а истото се добива како сознание преку делот за остварување на правото на парични надоместоци[10]. Оваа ситуација треба да се реши според другите прописи, а тоа е Законот за работни односи, кој истата ја предвидува (член 178 од ЗРО), или согласно Законот за вработување на инвалидни лица. Работодавачот има должност да го распореди работникот инвалид на друга работа со полно работно време. Но, што ако такво работно место нема? Ова не е регилирано, па така имаме правна празнина и можност за откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот од деловни причини[10].

Правото на парични надоместоци е предвидено за време од настанување на инвалидноста па се до завршување на професиналната рехабилитација и денот на вработување на соодветното работно место (член 47 став 1). Висината на овој надоместок изнесува 80% од висината на пензиската основица. Но, право на паричен надоместок има инвалидот на трудот и во случај ако не се вработи, но се пријави во надлежната служба за вработување и тоа најдолго 12 месеци по завршувањето на професионалната рехабилитација (член 47 став 2).

Сметаме дека овие рестриктивни права кои важат за сите работници инвалиди, па соодветно и за посебните категории доколку станат инвалиди на трудот, или пак веќе се, не се доволни и соодветни. Особено за посебните категории вработени, кои инаку дополнително се штитат во рамките на работниот однос, доколку станат и инвалиди на трудот или веќе се инвалиди, всушност тоа ќе значи дополнително одалечување од пазарот на труд и дополнителна маргинализација. Имено ниту ЗРО, ниту ЗПИО не овозможуваат адекватна и потребна заштита на овие категории работници. Законот за пензиско и инвалидско осигурување како повеќе да сака овие работници со преостаната работна способност да ги одалечи од пазарот на труд и пензионира, отколку да ги вклучи.

Мерките кои што ги предвидува за тоа не се доволни, а во прилог на тоа говори и фактот што правото на инвалидска пензија следува доколку не може да се спроведе професионалната рехабилитација. Потенцираме дека проблемот дополнително ќе се усложни доколку некој работник кој ужива зголемена заштита согласно ЗРО заради повреда на работа или професионална болест остане со преостаната работна способност. Таквото лице (работник) ќе се најде во незавидна положба од повеќе аспекти, а особено во смисла на исклученоста од пазарот на труд.

6. право на инвалидска пензија

Како што веќе напоменавме доколку не се оствари правото на професионална рехабилитација следува можност за остварување на право на инвалидска пензија и тоа во секој случај ако инвалидноста е настаната од повреда при работа или професионална болест. Ова право може да го користат и работниците кои уживаат посебна заштита при работа како дел од правата на пензија согласно членовите 63-69 од ЗПИО.

Правото на инвалидска пензија повеќе не може да се комбинира со правото за користење на т.н. инвалиднина како паричен додаток. Инвалиднината постоеше како можност до промените во 2007 година и беше супститут на инвалидската пензија доколку кај работникот настапи делумна инвалидност, а тој продолжи да работи. Тогаш покрај правото на преквалификација и доквалификација и работа со скратено работно време постоеше и правото на инвалиднина.

Денес инвалидската пензија следува само доколку е настапена општа неспособност за работа, односно целосна инвалидност. Притоа правото мора да биде конвалидирано од страна на правосилна одлука на Комисијата за оцена на работната способност. Меѓутоа, доколку дојде до прекин на осиурувањето, тоа не влијае на остварувањето на правото на инвалидска пензија[10].

Посебните категории вработени, односно жените, брмените работнички и мајките, младината, постарите вработени и инвалидите правото на инвалидска пензија го остваруваат според општите принципи на Законот како и сите останати работници, односно осигуреници.

Инвалидската пензија се пресметува врз основа на пензиската основица за старосна пензија. Сметаме дека токму овде треба да се случат промени во однос на определување на поинакви услови и критериуми за определување на висината на инвалидската пензија за посебните категории вработени. Промените треба да бидат во насока на зголемување на висината на инвалидската пензија за овие лица што ќе значи и поголем обем на нивна социјална заштита.

в. паричен надоместок за телесно оштетување

Ова право е независно и посебно право по основ на инвалидско осигурување од останатите права и може да се користи заедно со другите права (член 83). Истото следува на посебните категории работници кои уживаат дополнителна заштита во процесот на трудот ако ги исполнат условите предвидени во членот 82 до 88. Ова право може да се користи без разлика дали постои инвалидност или не (член 82, став 1). Единствено потребно е кај осигуреникот да настанало губење, посуштествено оштетување, или позначителна онеспособување на одредени орагани или делови на телото кои ја отежнуваат нормалната активност на организмот и бараат поголеми усилби во остварувањето на животните потреби (член 82, став 1). Останува нејасно што значи посуштествено оштетување и позначително онеспособување и според кои дополнителни критериуми ќе се определи.

Сметаме дека ова право треба да се прошири по обем во однос на работниците кои уживаат заштита при работа според критериумот ratione personae во смисла на зголемување на надометокот (надоместокот кој се дава според правилникот за листата и видовите на телесно оштетување) кој се дава во проценти во зависност од степенот на телеснотот оштетување и дополнителни поволности во рамките на работниот однос и социјалниот систем. Особено треба да се предвидат посебни мерки во рамките на инвалидското осигурување доколку телесно оштетување претрпи малолетник или пак бремена работничка.

4. Надомест на штета

Прашањето за надоместокот на штета е актуелно ако дојде до повреда при работа илиу професионална болест. Работникот кој се повредил на работа трпи одредена штета која може да се јави како од материјален, така и од нематеријален аспект[10]. Законот за работни односи, штетата која може да ја побара работникот ја определува само како материјална, но во нашиот случај не станува збор само за штета која е типично трудодово-правна, туку за штета која својата метеријална основа ја има во социјалните права и се реализира во случај ако не се преземени мерки од системот на заштита на здравјето и безбедноста при работа[10], а своја правна основа ја црпи од Законот за облигациони односи[10]. На тој начин штетата при повреда на работа или професионалната болест е двослојна во однос на надоместувањето и недвосмислено може да се јави како мате-

ријална или нематеријална штета. Нематеријалната штета во случај на повреда на работа е почеста и се однесува на претрпен страв, нагрденост, физичка болка, намалување на животните активности[10]. Материјалната штета може да се јави како разлика во примања, плата, заради промена на работното место која е резултат на повреда при работа и преостаната работна способност на работникот, во однос на стажот на осигурување кој подоцна би имал влијание на пензиската основица, трошоци за лечење и негување и сл.[10]

Природата на надоместокот на штета е облигациона и се одговара според принципите на објективна одговорност[10]. Нематеријалната штета се надоместува заедно со материјалната штета, или самостојно кога нема материјална штета[10]. Ова е особено важно од аспект на повреда при работа и професионална болест зошто во паричното побарување оштетената страна најчесто и речиси без исклучок бара нематријална штета, а материјална само доколку постои како дополнително оштетно побарување. Тоа е логично со оглед на фактот дека повредата при работа доколку се случи во својот бит се однесува на физичкиот и духовниот интегритет и здравје на работникот (човечки доброчинители). Доколку е повреден тој аспект на личноста човекова, тогаш тој се надоместува како нематеријална штета.

Нематеријалната штета која може да се побара во случај на повреда при работа и професионална болест е лично право на работникот кој себеси се смета за оштетен. Оштетениот работник е активно легитимиран и тоа право не се пренесува, односно не може да премине на негови наследици[10]. Но, членовите на семејството на работникот, лицата кои што живееле во трајна заедница со него и вонбрачниот партнер може да побараат надоместување на нематеријлна штета доколку заради повредата при работа на работникот и тие претрпеле душевна болка[10]. Тоа е можно доколку дојде до смрт на работникот или траен инвалидитет[10].

Повреда при работа или професионална болест која ја претрпел, односно трпи работникот мора да биде настаната во текот на работата, предизвикана од работата или во врска со работата. Потребно е да постои причинско-последична врска помеѓу повредата или болеста и работата која се извршува[10]. Доколку не постои таква врска, тогаш се смета декаповредата или болеста не е повреда при работа или професионална болест, туку обична болест, па според тоа правото на надомест на надомест на нематеријална штета не следува на работникот[10]. За да постои одговорност на работодавачот за нематеријална штета покрај оваа врска, потребна е и вина на работодавачот заради не преземање на мерки и активности во однос на заштита на здравјето и безбедноста при работа согласно законските прописи и правилниците за заштита. Вината претставува посебен услов кој е потребен за да се досуди нематеријална штета[10].

Меѓутоа постои уште еден посебен услов кој се издвојува во рамките на работните односи од општиот концепт на надоместок на штета во граѓанското, односно облигационотот право. Тоа е можноста работникот да одбие да ги изврши работните задачи доколку тие ја загрозуваат неговата безбедност и здравје, а за кое што предходно веќе и говореме. Од аспектот на надоместување на нематеријалната штета оваа одредба од ЗРО има правни последици. Така, доколку работникот (работниците) прифати извршување на работата и покрај тоа што работодавачот не им обезбедил соодветни безбедни и здрави услови за тоа, тогаш одговорноста доколку настане повреда при работа или болест не е само на работодавачот, туку и на работникот. Постои поделена одговорност[10]. Се смета дека постои вина и кај работниците бидејќи одредбата во ЗРО предвидува активно учество на работниците во проценката дали одредена работа и работни задачи се безбедни, или не за да се извршат. Во овој случај судот треба да цени дали работниците имале можност и способност да проценат дали работните задачи кои треба да се извршат се опасни по нивното здравје и безбедност. Доколку работниците не се свесни за ризикот не по нивна вина (скриен ризик, не информирање, недоволно знаење и сл.) тогаш вината целосно треба да ја сноси работодавачот.

Во случај судот да го прифати барањето за надомест на штета заради телесно оштетување како резултат на повреда при работа или професионална болест, тогаш висината на надоместокот се определува од денот на настанување на повредата. За да може воопшто да се оствари ова право не е доволно само работникот да е во работен однос, туку треба да се уплатени придонесите за социјално осигурување[10]. Соодветно, тоа значи дека покрај статусот на вработено лице, потребно е работникот да е и осигуреник. Доколку придонесите не се платени, во тој случај правото може да се досуди, но не и да се оствари. Оваа состојба беше можна во минатото, додека денес со измените во законската регулатива во делот на исплатата на плата и концептот на бруто плататоа веќе не е можно, затоа што најнапред треба да се уплатат придонесите, а потоа и нето платата. Доколку нема доволно средства се уплаќаат само придонесите. Во минатото беше обратно и затоа се случуваа голем број на злоупотреби, каде се исплаќаше платата, а придонесите не. Доколку работодавачот не уплаќа придонеси, како во минатото, така и денес, тоа не значи дека работникот не може да го стори истото доколку за тоа има интерес. Работникот може лично да уплати придонеси и на тој начин да го оствари правото на надомест на штета доколку е досудена, иако придонесите не се уплатени од страна на работодавачот[10]. По таа основа, понатаму, останува можноста работникот во посебна постапка да бара враќање на уплатените средства за придонеси, односно

реституција.

Надоместокот за нематеријална штета по основ на повреда при работа или професионална болест најчесто се досудува во еднократен износ, а по исклучок и како парична рента[10]. Конкретната висина на штетат судот ја утврдува со оглед на природата и видот на повредата при работа на денот на пресудување. Досудувањето на еднократен износ на штета при повреда на работа не значи дека има само еден основ. Можно е да постојат повеќе основи како што се старв, болка, нагрденост и т.н., при што поединечно се определува паричниот износ за секој основ[10]. Еднократниот износ значи дека надоместоците по сите основи се собираат и исплаќаат како единствено оштетно побарување.

Сметаме дека надоместувањето на штетата по основ на повреда при работа и професионална болест пред се во вид на нематеријална штета претставува особено значајно право кое ги има работникот, односно осигуреникот. Тоа представува еден вид на сатисфакција и можност за душевно и материјално закрепнување на работникот заради претрпената повреда при работа. На крајот треба да се констатира дека за волја на вистината во македонскиот (трудово) правен систем и јурисприденција основот за надомест на штета за професионална болест е оспоруван и недоволно прифатен. Сметаме дека тоа е неосновано, бидејќи иако професионалната болест потешко се докажува, можно е да се препознае и одреди. Најчесто условите на самото работно место можат да се појават како причинител на професионалната болест. Така, подолгото изложување на јонизирачко зрачење, вибрации, хемикалии и др. можат да бидат предизвикувачи на професионлна болест. И овде како и кај повредата при работа може да се побарува надомест за материјална и нематеријална штета. Професионалната болест како и повредата при работа се рамноправни осигурани ризици кои ги проучуваме како од аспект на заштита на здравјето и безбедноста при работа, така и преку социјалниот систем, па затоа неспорно е дека надоместувањето на штетата ќе биде применлив институт и во двата случаи. Со тоа можеме да заклучиме дека дека осигурувањето во случај на повреда при работа и професионална болест е во директна врска со ситемот, или ако сакате повеќе со правото на надоместок на штета за нив. Таа условеност недвосмислено ја потврдува и судската пракса на земјата.

И ако имам пророчки дар и да ги знам сите тајни, да го имам собрано сето знаење, а и така силна вера, што и планини да преместувам, ако љубов немам-ништо немам.

1 Коринтијани 13:2

ЛИТЕРАТУРА

1. Монографии, учебници и трудови во зборници

Anderman Steven, „Labour Law (Management Decision & Workers Rights)", Butterworths, London, Dablin, Edinburg, 1992.

Attorney Barbara Kate Repa, „Your Rights in the Workplace", 8-ed.

Barnard Catherine, „EC Employment Law", third edition, (превод на македонски: Кетерин Барнард, „Правото за вработување на ЕЗ", Академски печат, Скопје, 2010

Barnard Catherine, Deakin Simon, Morris S Gillian, „The Future of Labour Law", Hart Publising, Oregon, 2004

Barr Nicolas, „Economics of the Welfare state", Oxford University Press, 2004

Bawers John & Honeyball Simon, „Labour Law", 5 th edition, Blackstone Press Limited, London, 1998

Beale David, „Workplace Bullying and the Mobilisation of Collective Response", The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006

Bercusson Brian, „Europian Labour Law, second Edition", Cambrige Unoversity Press, New York, 2009

Bercusson Brian, „European Labour Law", Butterworths, London, 1996

Berghman Jos, „Basic principles of social security policy", K.U., Leuven University, 2006

Berghman Jos, „The resurgence of poverty and the struggle against exclusion for social security in Europe", TISSER, Tilburg University, Netherlands

Betten Lammy, „International Labour Law", Kluwer, Deventer, 1993

Beverige W., „Social Insurance and Allied Services", New York, The Macmillan Company, 1942

Blanpain R., Engels Ch., „European Labour Law", Kluwer, 1998

Blanpain R., Engels Ch., „European Labour Law", Kluwer 1988

Blanpain R., Hendrickx F., eds., „European Labour Law and Social Security Law", Codex, Kluwer, 2002

Blanpain Roger, „Equality of Treatment in Employment", International encyclopedia of compararive law-Labour law, Vol. XV, Chp. 10

Blanpain Roger, Chris Engels, „European Labour Law, Hague, 1997

Bowers John, „Employment Law, a practical approach", 17 ed., Oxford University Press, New York, 2005

Brun A., Galland H., „Droit du travail", SIREY, Paris, 1958.

Chauchard Jean-Pierre, „Droit de la Securite Sociale", L.G.D.J, Paris, 2001

Chawla M., „From Red to Gray: The „Third Transition" of Aging Populations in Eastern Europe and Former Soviet Union, World bank, Washington DC, 2007, str. 1

Cihon J. Patrick, Castagnera Ottavio James , „Employment & Labour Law, 6 th Edition", Sout-Western, Mason, 2008

Cihon J. Patrick, Castagnera Ottavio James, „Employment & Labour Law, 6 th Edition", Sout-Western, Mason, 2011

Craig Paul, Grainne de Burca, „EU Law: Text, Cases and Materials", 4 ed., (превод на македонски: Крег Пол, Грејн де Бурка, „Право на ЕУ текстови, случаи и материјали"), Магор, Скопје, 2010

Craing P., De Burca G., „EU Law: Text, Cases and Materials", 4-ed, Oxford University Press, 2007

Craing R. D. John., Lynk S. Michael, „Globalization and the Future of Labour Law", (превод на македонски: Глобализацијата и иднината на трудовото право) Академски печат, Скопје, 2009

D. Harris, „The European Social Charter", University Press of Virginia, Charslottesville, 1984

Deakin Simon, Morris Gilian, „Labour Law" (second edition), Butterworths, London, 1998

Delsen Lei, Bauer Frank, Cette Gilbert, Smith Mark, „Comperative Analizes of Operating Hours and Working Times in the European Union", Physica-Verlag, Heidelberg, 2009

Desaulniers Mary, „Prevention Strategies Can Minimaze Accidents at Work", научен труд, 2010

Durand Paul, „La Politique contemporain da la securite sociale", Paris, 1953

Durand Paul, „Traite de droit du travail", II, Paris, 1950

Đuranović-Janda Saša, „Žena u radnom odnosu", Naprijed, Zagreb, 1960

Elias P., Napiek B., Wallington P., „Labou Law: Cases and Materials", Butterworths, 1980

Esping-Andersen Gosta, „Les trois mondes de l'Etat-providence", Presses Universitaires de France

Euler, H.P., „Industrial Conflict and Performance Restriction in the Industrial Firm" Disseldorf, 1973

Fairhurst John , „Law of the european union", VI, Pearson-Longman

Festinger, L., „A Theory of Congnitive Dissonance", Stanford, 1957

Franco Silvia, „Psychological Violence at Work: Causes and Perspectives", The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006

Garvey Sandra, „Workplase Bulling: Should work come with a health warning?“, The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006

Happle Bob, „Labour Law and Global Trade“, Hart Publising, Oregon, 2005

Hodgins Margaret, „Anti-Bullying policy in the poblic sektor-challenges and opportunities, The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006

Konkolewsky Hans-Horst (ISSA Secretary General), „Social Security: Installing a culture of prevention“, Social Poilicy Highligh 08, Geneva, 2009

Kreitlow Christiane, (France) „Moral Harassment at Work from the Ethical Point of View: Naw Victims point to the Way Forward“, The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006

Kuczynski Jurgen, „A short of Labour Conditions in Germany 1800 to the present day“, London, 1945

Kyovsky Rudi, „Разлози постанка социјалног осигурања“, Весник рада, бр.12, 1947

Kyovsky Rudi, „Рад и радни однос у међународним односима“, Научно дело, Београд, 1964

Lencsis M. Peter, „Workeks compensations, A Reference and Guide“, Quorum Books, Westport, 1998

Leon-Eli Trokle, „Međunarodno Socijalno Zakonodavstvo“, Savez udruženja pravnika Jugoslavije, Beograd, 1958

Leymann, H., „Mobbing: Psychoterror in the Workplace and How One can Resist“, Hamburg, 1993

Lubarda A Branko, „Evropsko radno pravo“, CID, Podgorica, 2004

Lubarda A. Branko, „Mobing /Buling/ na radu“, Pravni kapacitet Srbije za evropske integracije, Zbornik radova, knjiga III, Beograd, 2008.

Lucas Erika, „Adjusting to disability rules“, Professional Manager Magazine, Vol. 13, Is. 5, 2004

McCann Deirdre, „Sexual harassment at work: National and International responses“, International Labour Office, Geneva, 2005

Morvan Patric, „Droit de la protection Sociale“, Litec, Paris.

Moussis Nicholas, „Access to European Union: law, economics, policies“, (превод на македонски: Николас, Мусис, „Пристап до ЕУ: право, економија, политика“), Институт за европска интеграција, Скопје, 2005

Netter F., „Notion essentielle de securite sociale“, Paris, 1951

Neville Harris, „Social Security Law in Context“, Oxford University Press, New York, 2000.

Nickless Jason, „European Code of Social Security: Short Guide“, Strasbourg, 2002

Nielsen R., “Europian Labour Law, Copenhagen, 2000

Nielsen Ruth, Szyszczak Erica, „The Social Dimension of the European Community" (second edition), Handelshojskolens Forlag, Copenhagen, 1993

Obradovic Daniela, Lavranos Nikolas, „Interferace between EU Law and National Law", (превод на македонски: Д. Обрадовиќ, Н. Лавранос, „Меѓусебно влијание на правото на ЕУ и националното право"), Просветно Дело, Скопје, 2009

Oonagh Baron, „Preventing bullying at work-the development of a proactive enforcement approach by an Australian occupational helth and safety regulator", The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward , Dablin, 2006

Perrin Guy, „International encyclopedia of comparative law, Vol. XV, Labour Law Chapter 8, „Occupational Risks and Social Security", 1990

Pieters Danny and LPO`s, „Social policy", Budva, 2006

Pieters Danny, „Recent trends in social security in Europe: difficulties and answers"

Pieters Danny, „Social security comparison and social security sistems in Europe", II, Klawer Law International, 2006

Pieters Danny, „Social Security: An Introduction to the Basic Principles", 2 ed., Kluwer Law International, 2006.

Pitt Gwyneth, „Employment Law", Thomson Reuters, London, 2009

Rammsayer, T. & Schmiga, K. „Mobbing and Personality: Differences in Basic Personality Dimensions between Mobing-Targets and Non-Targets, 2003

Rasmussen H., „On Law and Policy in the European Court of Justice", Nijhoff, 1986

Ravnić Anton , „Osnove Radnog prava", Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.

Ravnić Anton, „Pojam i naziv radnog prava", ZPFZ, 1998

Ray Jean-Emmanuel, „Droit du Travail", Liaisons, Paris, 1999

Rivero Jean, Savatier Jean, „Droit du Travail", Presses Universitaires de France, Paris, 1960

Rovast Andre, Durand Paul, „Droit du travail", DALLOZ, Paris, 1957.

Sagreant Malcolm, Lewis David, „Employment Law", 5 ed., Pearson, Harlow, 2010

Schoukens Paul, „Europian Union competencies in the field of social security", 2003

Selwyn Norman, „Law of Employment", 16-ed., Oxford University Press, New York.

Seydl Christoph, (Austria) „Workplace mobbing/bullying: A deviant conflict redirection", The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward , Dablin, 2006

Smith Murray, „The present defects of Irish law regarding workplace bullying and possible solutions", The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006

Soares Angelo, „Shattered Assumptions Resulting from Bullying at Work", The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006

Stephen Taylor, Astra Emir, „Employment Law", Oxford University press, (second edition),

New York, 2009

Supiot Alain, „Droit du travail", (превод на македонски: Ален Супиот, Трудово Право), Арс Ламина, Скопје, 2010.

Szubert Waclaw, „International encyclopedia of comparative law, Vol. XV, Labour Law Chapter 7, „Safety and Health at Work", 1981

Teyssie B., „Droit europeenne du travail", Paris, 2001

Valticos N., „International Labour Law", Kluwer, 1979

Valticos N., -G. von Potobsky, „International Labour Law", Deventer-Boston, 1995

Valticos Nikolas, „Droit International du Travail", Paris, 1970

Vijay Verma, „Sampling for household-based surveys of child labour", International labour office, ILO, Geneva, 2008

Watson Philippa, „EU Social and Employment Law", (превод на македонски: Филипа Вотсон, „Социјално право и закон за работни односи на ЕУ-политика и практика на проширена Европа"), Просветно дело, Скопје, 2009

Westhues Kenneth, (Canada) „Conflicting Approaches to the Study of Workplace and Mobbing", The fifth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace-The Way Forward, Dablin, 2006

Willey Brian, „Employment Law in Context", with: A. Murton, E. Hannon, S. Mison, S. Sachdev, Pearson, Ed. Lim., Harlow, 2009

Wohnlich Lopes, „De la féminisation à la « maternalisation » de la lutte contre la pauvreté: réflexions autour des Conditional Cash Transfers à partir d'une étude de cas à Fortaleza", 2010

Ајнулов И., „Трудово право", II, Софија, 1948

Балтић Александар, Деспотовић Милан, „Основи Радног права Југославије/ Систем самоуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада", Савремена администрација, Београд, 1976

Беличанец Тито, Старова Гзиме, „Трудово право", Правен факултет, Скопје, 1996

Благоев Борислав, „Меџународна организација рада и нејзин допринос Меѓународном праву", Ревија за меѓународно право, бр. 1/1969

Благоев Борислав, „Самоуправни радни односи у Југославији", Београд, 1981

Брајић Влајко, „Радно право", Савремена администрација, V, Београд, 1990

Брајић Влајко, „Радно право", Савремена администрација, VI, Београд, 2001

Брсакоска Јулијана, „Начинот на донесување на одлуки во Европската Унија", Скопје, 2005

В. Мрјачков, К. Средкова, А. Василев, „Коментар на кодекса на труда", IX, Сиби, Софија, 2007

Вајс Едита, „Меџународна социјална политика први и други део", Београд, 1982

Гајин Саша, Центар за унапредување на правни студии, преземено од Радио Слободна Европа, 03.09.2010

Галев,Гале Јадранка Дабовиќ-Анастасовска, „Авторизирани предавања по Облигационо право", Скопје, 2008

Готовац Виктор, „Изазов флексибилизације радног законодавства", Закон о раду са коментарима и тумачењима-Вера Бабић, Виктор Готовац, Душанка Маринковић Драча, Маринко Учур, ТИМ прес, Загреб, 2003

Ѓуровска Милева, „Социологија на женскиот труд", Филозовски факултет, Скопје, 2008

Деспотовић Милан, „Основи радног права Југославије, систем самоуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада", Савремена администрација, Београд, 1981

Ђуричић Милитин, Кулић Живко, „Радно право", Државни универзитет, Нови Пазар, 2009

Илић Александар, „Безбедност и здравје на раду", ГСМ Независност, Београд, 2006

Јовановић П. Предраг, „Радно право", Службени гласник, Београд, 2000

Јовановић П., „Заштита запослених на раду", Правни живот, бр. 11/96, Београд

Јовевски Лазар, „Колективни преговори и социјален дијалог во РМ од 2005 до 2010 година", Зборник во чест на проф. д-р Ѓорѓи Ганзовски, Скопје, 2010

Јовевски Лазар, „Очите на децата сонувачи-злоупотреба на детскиот труд", Ромаиндекс,бр. 6/2005

Јовевски Лазар, Босилов Душан, „Анализа на проектот за воведување и зајакнување на ЕУ стандарди за заштита при работа во текстилната индустрија спроведен од страна на МЗЗПР", Скопје, 2010

Јовевски Лазар, дневен весник „Вечер", бр. 13956 од 19 ноември 2008 година.

Јовевски Лазар, „Колективни преговори-компаративни согледувања", Цетис, Скопје, 2006

Кадриу Беким, „Начелото на не-дискриминација во меѓународното право", Тетово, 2007

Катић Радмила, помошник министер за труд во Владата на Србија во 2010 година

Љубинковић Б., Зајић Г., Станојевић М., Татић Д., Јаничијевић И., „Запошљавање особа са инвалидитетом у Србији", Београд, 2010

Маркова Пламена, „Основи на Европејската интеграција", II, Софија, 1998

Милошевиќ Љубиша, „Облигационо право, II допуњено измењено издање", Научна књига Београд, 1972

Миљковић Мирослав, „Коментар Закона о Безбедности и Здрављу на Раду", 2 издање, Београд, 2010

Миронов И. Владимир, „Трудовое Право", Санкт-Петербург, 2009

Мрјачков В., „Осигурително право", 5 издание, Сиби, Софија, 2010

Мрјачков В., „Тенденции в развитието на правната закрила на труда на жената-работничка и служителка“, ПМ, 2004

Мрјачков В., Средкова К., Василев А., „Коментар на кодекса на труда“, Х, Сиби, Софија, 2009

Мрјачков Васил, „Трудово право“, Сиби, Софија, 2008

Надворник Бранислав, „Право заштите на раду“, Информатор, Загреб, 1973

Николвски Цветко, „Право на породиљски и додатни породиљски допуст“, Информатор, бр. 7/86, Загреб, 1986

Петровић Александар, „Међународни стандарди рада“, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009

Петровић Александар, „Стаж осигурања који се рачуна са увечаним трајањем“, Радно и социјално право, бр. 1-3, Београд, 2002

Пешић Ратко, „Радно право“, Научна Књига, Београд, 1966

Поп Георгиев Димитар, „Облигационо право“, Скопје, 1990

Поповић Т., „Радно право“, Београд, 1980

Радоилски Л., „Трудово право на НРБ“, Софија, 1957

Радоилски Л., „Трудово право, историческо развитие“, Софија, 1957

Ристевски Крсте, „Еколошка криза“, НИП Студентски збор, Скопје, 1996

Ристов Ангел, „Остварување на надомест на штета во работен однос“, Струга, 2008

Ружин Нано, „Современи системи на социјална заштита“, Филозовски факултет, Скопје, 2006

Ружин Нано, „Социјална политика“, Скопје, 2004

Спасић П., „Заштита материнства запослених жена са освртом на решења српског Закона о раду из 2001“

Спасић Првослав, „Заштита материнства запослених жена са освртом на решења српског закона о раду из 2001“, Радно и социјално право, бр. 4-6/2002

Средикова Красимира, „Безопасни и здравословни условија на труда“, Софија, 1994

Средкова Красимира, „Трудово право-обша част“, УИ „Св. Климент Охридски“Софија, 2010

Старова Гзиме, „Меѓународно трудово право и законодавство“, НИП Ѓурѓа, Скопје, 1999

Старова Гзиме, „Трудово право и работни односи“, Просветно дело А.Д., Скопје, 2003

Старова Гзиме, „Трудово право“, Просветно дело, Скопје, 2009

Старова Гзиме, Каламатиев Тодор, „Работни односи - законодавство, коментар“, Правен факултет Јустинијан Први, Скопје, 2003

Старова Гзиме, „Посебна заштита на работниците во здруженият труд“, НИО Студенски збор, Скопје, 1987

Стојановић Мијал, Чолић Борисав, „Практикум за радно право“, Крагујевац, 2001

Стојановић Мијал; „Коментар Закона о раду Републике Србије“, Крагујевац, 2002

Стојкова Жанета, „Меѓународни норми и стандарди за лицата со хендикеп“, Јустицијана, Скопје, 2004

Стојкова Жанета, „Меѓународни норми и стандарди за лицата со хендикеп: компаративна анализа“, Јустицијана, Скопје, 2004

Стојкова Жанета, „Од идеја до реалност: Сеопфатна и интегрална меѓународна конвенција за заштита и унапредување на правата и достоинството на лицата со хендикеп“, Јустиција, Скопје, 2005

Тофчиевска Дијана, „Збирка македонски прописи за лицата со хендикеп-со коментари“, Јустицијана, Скопје, 2005

Фримерман Андреј, „Основи радног права“, Светозар Маровић, Београд, 1983

Фрчковски Д. Љубомир, „Теории за демократијата“, Скопје, 1992

Шкарић Светомир, „Теории за мирот и конфликтите-читанка“, Правен факултет Јустинијан први, Скопје, 2007

Шундерић М. Боривоје, „Право Међународне организације рада“, Београд, 2001

Шундерић Боривоје, „Социјално право“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009

2. Закони, акти, документи

2.1. Меѓународни извори, акти и документи

„A coherent policy for the rehabilitation of the people with disabilites“, Strasburg, 1992

„A Dynamic vision of prevention“, World of work, No. 63, ISSA, Geneva, 2008

„Action against Sexual harassment at Work in Asia and the Pacific“ , Tehnical report for discussion at the ILO/Japan regional tripartite seminar on action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific, International labour office, Penang, Malaysia, 2001

„Action against Sexual harassment at Work in Asia and the Pacific“ , Tehnical report for discussion at the ILO/Japan regional tripartite seminar on action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific

Brochure: „Rights, jobs, amd social security: New visions for older women and men“, Internatonal Labour Office, Geneva, 2008

Code de civil, Edition de Paris

Commission Communication of 12 October 2006 „The demographic future of Europe - From challenge to opportunity“ [COM(2006)571 final - Not published in the Official Journal]

Commission Communication of 28 November 2005, Situation of disabled people in the enlarged European Union: The European Action Plan 2006-2007 [COM (2005) 604 final - Not

published in the Official Journal]

Commission Communication of 30 October 2003, Equal opportunities for people with disabilities: a European action plan [COM (2003) 650 final - Not published in the Official Journal]

Commission Communication of 28 November 2005, Situation of disabled people in the enlarged European Union: The European Action Plan 2006-2007 [COM (2005) 604 final - Not published in the Official Journal]

Commission Report of 15 March 1999 on the implementation of Council Directive of 19 October 1992 on the implementation of measures to encourage improvements in the health and safety of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding

Community strategy on health and safety at work 2007-2012

Convention No. 3, 1919, ILO, Washington

Convention No. 45, 1935, Bureau international de travail, Geneva

Corazon de la Paz Bernardo, претседател на ИССА, Женева, 2010

Council Decision 2000/750/EC of 27 November 2000

Equal opportunities for people with disabilities: a European action plan (2004-2010)

EU-OSHA, „Economic incentives to improve occupational safety and health: a review for Europian perspective", Luxembourg, 2010

European Labour Law Journal, Vol. 1, No.1, Intersentia, 2010

Europian Industrial Relation Reports No 233, June 1993

Green Paper „Confronting demographic change: a new solidarity between the generations"

Healt and safety at work in Europe (1999-2007), Europian Commission, Eurostat, Belgium, 2010

ILO Gender Equality campaing highlights need for rights, jobs and social security for older women and men

ILO Governing Body March 2007, „Employment and social protection in the new demograhic context", GB,298/2

ILO, Accelerating action against child labour. Report I (B), ILC, 99th session, Geneva, 2010

ILO, Child labor, Report IV (2A), ILC, 87 Session, Geneva, 1999, Office commentary

ILO, Child Labour, Targeting the intolerable, Report VI, ILC, 86 Session, Geneva, 1998

ILO, Equalitu in employment and occupation, Special Survey by the equalitu in employment and occupation in respect of Convention No.111, Geneva, 1996

ILO, Good practices on child labour 2010 - Latin America region, Brazil

ILO, Minimum age for admision to emploument, Report IV (2), ILC, 58 Session, Geneva, 1973

ILO: Microinsurance Innovation Facility, „Protecting the working poor: Annual Report 2009", Geneva, International Labour Office, 2009

Industrial Relations Law Bulletin, No 475, June 1993

IOSHA - Improving the OSH (Occupational Safety and Health) awareness of employers and employees in CEE

ISSA: „Prevention strategies to become „central" for social sicurity", Технички семинар за бенефитите на превенцијата во однос на социјалната сигурност, Женева, 30.06.2010

ISSA: „The emergence of new economic powers: Wath values for social security policies?, Предизвици, 30.09.2010

ISSA: „China's multidimensional social security approach", 2010

Official Bulletin (Geneva), Vol. LXVIII, Series A, No. 2, 1985

Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the application of Directive 93/33EC on the protection of young people at work

Rights, jobs, amd social security: New visions for older women and men

The Future of the Europian Employment Strategy, COM (2003) 6

The Relationship Between European Community Law and National Law: The Cases, Cambridge, 1994

UN, „World Population Ageing" DESA, Population Division, xxvi, 2007

United Nations Expert Group Meeting on Population Distribution, „Urbanization, Internal Migration and Development, UN, DESA Population devision, 2008

Акциона програма (2001-06) Council Decision 2000/750/EC of 27 November 2000

Бела книга на коорпоративна социјална одговорност, COM(2001)

Директива 1999/92 ЕЗ за изложеноста на работниците на атмосверски експлозии

Директива 2000/39 ЕЗ за листа на гранични вредности на индикатори за исложеност на хемиски агенси

Директива 2000/78 ЕЗ за општатата рамка за еднаков третман во вработувањето и работата забранува секаков вид на дискриминација, [2000]OJ L303/16

Директива 2002/73ЕЗ за забрана за дискриминација [2002] OJ L303

Директива 76/207 ЕЕЗ за еднаков третман на мажи и жени во однос на вработувањето, квалификација и професионално усовршување и работни услови

Директива 80/1107 ЕЕЗ за заштита при работа

Директива 80/836 ЕЕЗ за заштита при работа од јонизирачко зрачење

Директива 89/354ЕЕЗ за минималните стандарди за пристап на работното место

Директива 89/392ЕЕЗ за машините

Директива 89/654 ЕЗ за минимум стандарди за безбедност и здравје на работното место [1989] OJ L393

Директива 89/654ЕЕЗ за минимум стандарди на работното место

Директива 89/655 ЕЕЗ за минималните стандарди при употреба на работна опрема

Директива 89/686 ЕЕЗ за приближување на националните закони на државите

членки

Директива 90/270 ЕЕЗ за минималните стандарди за заштита на безбедноста и здравјето на работа со екран

Директива 92/104 ЕЕЗ за стандардна заштита при површинска и длабинска преработка на минерали

Директива 92/57 ЕЕЗ за привремените и подвижни градилишта

Директива 92/58 ЕЕЗ за минималните стандарди за ознаки за безбедност на работа

Директива 92/85ЕЕЗ, [1992] OJ L348/1

Директива 92/91 ЕЕЗ за подобрување на безбедноста и здравјето на работниците во индустријата за преработка на минерали без дестилација

Директива 93/103 за минималните барања за здравје и безбедност на работа на рибарските бродови

Директива 93/103 за работа на рибарски пловила

Директива 94/33 за заштита на младите луѓе на работа, [1994] OJ L216/2

Директива 96/29 за безбедноста од јонизирачко зрачење

Директива 97/80 ЕЗ за товарот на докажување во случај на дискриминација по основа на пол

Директива бр. 2000/54ЕЗ за дополнителни правила за заштита на работниците кои се изложени на биолошки агенси

Директива бр. 82/605 за заштита од метално олово и неговите јонизирачки компоненти

Директива бр. 84/467 ЕЕЗ за заштита при работа од јонизирачко зрачење

Директива бр. 89/656 ЕЕЗ за стандардите за безбедност и заштита на здравјето во однос на личната заштитна опрема

Директива бр. 90/269 ЕЕЗ за допуштената тежина на товар

Директива бр. 92/91 ЕЕЗ за изложеноста на хемиски агенси

Директивата 79/7 ЕЕЗ, [1979] OJ L6/24

Директивата 89/391/ЕЕЗ за воведување на мерки за потикнување на подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работа, [1989] OJL183/1

Директивата 90/394ЕЕЗ за изложеноста на канцерогени агенси

Директивата 90/679 ЕЕЗ за изложеност на биолошки агенси

Директивата бр. 99/38ЕЗ за канцерогените супстанции на работното место и нивните мутагени

Директивата за еднаков третман 76/207 ЕЕЗ, [1976] OJ L167/29

Европската конвенција за социјална сигурност од 1972 година

Европската конвенција за статусот на работниците мигранти од 1977 година

Европската социјална повелба од 1961 и ревидираната од 1996

Европскиот кодекс за социјална сигурност од 1964

Збирка на документи на Советот на Европа кои се однесуваат на хендикепот", Скопје

Зборник конвенција и препорука Меѓународне организације рада,Институт за политичке студије, Београд, 1996

Комунитарната стратегија за здравје и безбедноста на работа 2007-2012, COM(2007) 62

Конвенција 102 за здравствена заштита и паричен надоместок, Службен весник на ФНРЈ, бр. 1/55

Конвенција 103 за заштита на мајчинството, Службен Весник на ФНРЈ, бр. 9/55

Конвенција 90 од 1948 (ревидирана) за ноќната работа на децата, Службен весник на ФНРЈ, бр. 6/57

Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените, Од 18 декември 1979 година, ООН; Сл.Весник на СФРЈ бр. 11/81

Конвенција за правата на детето, Од 20 ноември 1989 година, ООН; Сл. Весник на СФРЈ бр. 15/90

Конвенцијата бр. 155 (1981) за заштита на здравјето и безбедност при работа, Службен Весник на СФРЈ, бр. 7/87

Конвенцијата бр. 161 (1985) за професионални и здравствени услуги, Службен Весник на СФРЈ, бр. 14/89

Меѓународни стандарди на трудот, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, 2007

Меѓународниот пакт за економските, социјалните и културните права, Од 16 декември 1966 година, ООН; Сл.Весник на СФРЈ, бр. 07/71

Од исклученост до Еднаквост: остварување на правата на лицата со хендикеп, ООН, Женева, 2007

Повелбата за основните права на Европската Унија од 2000 година [2000] OJ L303

Препораката 86/379ЕЕЗ за вработувањето на лицата со инвалидност [1986] OJ L225/43

Резолуција за еднаквите можности и еднаков третман меѓу мажите и жените при вработувањето каде сексуалното вознемирување, Official Bulletin (Geneva), Vol. LXVIII, Series A, No. 2, 1985

Резолуцијата за потикнување на вработувањето и социјална интеграција на лицата со инвалидитет од 2003 година, [2003] OJ C175/1

Резолуцијата на Советот од 1996 за еднаквите можности за вработување на лицата со инвалидитет [1996] OJ C 12/1

Стратегија на Унијата за здравје и безбедност при работа, COM(2007) 62 final

Универзална (Општа) декларација за човековите права, прокламирана со Резолуцијата на Генаралното собрание на ОН 217А (III), од 10.декември 1948 год

2.2. Електронски преземени акти

www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C013;
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C079
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C089
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C090
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C127.
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138.
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C159
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C171
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?P155
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R004;
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R095
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R099
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R125
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R150
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R168
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R178
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R178
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R190
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R191
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R197
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C138
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C155
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C159
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C187
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?P155
www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/048.htm
www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/078.htm
www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/093.htm
slobodnaevropa.org/content/zakon_o_sprecavanju_zlostavljanja_na_radu_srbija/2147316.html

2.3. Електронски извори

www. who.int

w w w . e u r - lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc =

www.europa.eu.int/eur-lex/en/lif/reg/en_register_1640.html

www.europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_en.htm

www.europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11110_en.htm; или пак на: http://osha.europa.eu/en

www.europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11111_en.htm

www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang—en/WCMS_098933/index.htm

www.ilo.org/global/Themes/Child_Labour/lang—en/index.htm

www.ilo.org/global/Themes/Safety_and_Health_at_Work/lang—en/index.htm

www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang—en/index.htm

www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang—en/index.htm

www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/lang—en/index.htm

www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Otherworkers/lang—en/index.htm

www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm

www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm

www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s03

www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s12.

www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s17

www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm.

www.ilo.org/ipec/facts/lang—en/index.htm

www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/instr/r_162.htm

www.issa.int

www.issa.int/News-Events/Events/International-Policy-and-Research-Conference-on-Social-Security

www.issa.int/News-Events/News2/Prevention-strategies-to-become-central-for-social-security-experts-predict

www.issa.int/News-Events/News2/Prevention-strategies-to-become-central-for-social-security-experts-predict

www.mtsp.gov.mk
www.mzzpr.org.mk
www.ohchr.org.
www.osha.europa.eu/en/campaigns
www.pravo.org.mk
www.slobodnaevropa.org
www.suite101.com
www.un.org/disabilities/documents/toolaction/ipuhb.pdf
www.who.int/topics/adolescent_health/en
www-ssw.issa.int/wssf07/news/en/2news25.html

2.4. Одлуки на Европскиот суд на правде

Преуда у случају C-109/00Tele Denmark A/S [2001] ECR I-6693
Пресуда у случају Case C-66/96 (Hoj Pedersen Case), [1988] ECR I-7327
Пресуда у случају Marshall (No.1), Case 152/84 (1986) ECR 723
Пресуда у случају Italiana Petroli (C-2/97)
Пресуда у случају Criminal Proceedings agenst X (C-74/95, C-129/95)
Пресуда у случају C -342/93 (Gillespie Case) [1996] ECR I-475

2.5. Национални судски пресуди, одлуки и ставови

Пресуда на Апелационен Суд Скопје, VI Ро бр. 328/10 од 11.11.2010 година.
Пресуда на Апелациониот суд Скопје, VI.P.O. бр. 2046/07 од 26.11.2009 година, VI.P.O. бр. 1187/08 од 26.11.2009 година
Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија, Рев. Бр. 300/85, од 06.07. 1985 година
Одлука на Судот за здружен труд на Србија, 11412/85 од 14.01. 1986 година
Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија, Рев.бр. 71/98 од 16.02. 2000 година
Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија, У.бр. 1232/92, од 12.03. 1993 година
Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија, Гзз бр. 266/05 од 29.11.2006 година
Пресуда на Апелационен суд во Штип, Гж.бр. 241/09 од 22.04.2009 година
Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија, У.бр. 30/99 од 06.09.2000 година
Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија, У. Бр. 2962/96 од 04.04.1997 година

Начел став на Врховниот суд на РМ. III.4.120 од 08.05.1981 година

Пресуда на Врховен суд на Република Македонија, Рев. Бр. 99/84 од 22.03. 1984 година

2.6. Национални правни извори

Административно процесуалнија кодекс, Државен вестник на Р.Б., бр. 30/06

Закон за безбедноста и здравје при работа, Службен весник на Р.М., бр. 92/07

Закон за вработување на инвалидни лица, Службен весник на Р.М., бр. 44/2000; 16/04; 62/05; 113/05; 29/07; 88/08; 161/08; 99/09

Закон за вработување на инвалидни лица, Службен весник на Р.М., бр. 44/2000; изм. и доп.

Закон за државни службеници , Сл.лист ФНРЈ, бр. 53/57

Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на Р.М., бр. 66/06

Закон за животната средина, Службен весник на Р.М., бр. 53/05; 81/05; 24/07; 159/08

Закон за заштита на детето, Државен вестник на Р.Б., бр. 48/2000

Закон за заштита на работниците, Службене новине, бр. 128/22

Закон за здравствена заштита, Службен весник на Р.М., бр. 17/97, изм. и доп.

Закон за здравствена заштита, Службен весник на Р.М., бр. 38/91, изм. и доп.

Закон за здравствено осигурување, Службен весник на Р.М., бр. 25/2000, изм. и доп.

Закон за здружен труд, Сл. лист СФРЈ, бр. 53/1976

Закон за изменување и дополнување на законот за средно образование, Службен весник на Р.М., бр. 49/07

Закон за инспекција на трудот, Службен весник на Р.М., бр. 35/97; 29/02

Закон за инспекција на трудот, Службене новине, бр. 69/21

Закон за меѓусебните односи на работниците во здружениот труд, Сл. лист СФРЈ, бр. 22/73

Закон за мирно решавање на работните спорови, Службен весник на Р.М., бр. 87/07

Закон за облигационите односи, Службен весник на Република Македонија, бр. 18/2001 (Уст. Суд РМ, У. Бр. 121/2001-78/01-4679). 4/02 (Уст. Суд РМ, У. Бр. 67/2002-59/2002-24). 5/03.

Закон за основните права од работен однос, Сл. лист СФРЈ, бр. 60/89

Закон за пензиско и иналидско осигурување, Службен весник на Р.М., бр80/93, изм. и доп.

Закон за пензиско и инвалидско осигурање, Службени гласник Р.С., бр. 52/96

Закон за работни односи од 1957 година, Сл.лист ФНРЈ, бр. 53/57

Закон за работни односи, Службен весник на Р.М., бр. 80/93; 14/95; 53/97; 21/98; 25/2000; 3/01; 50/01; 25/03; 40/03

Закон за работни односи, Службен весник на РМ., бр. 62/05; 106/08; 161/08; 130/09

Закон за работни односи, Службен весник на СРМ, бр. 20/90; 27/90

Закон за семејство, Службен весник на Р.М., бр. 80/92, изм. и доп.

Закон за социјално осигурување, Службене новине, бр. 117/22

Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РМ, бр. 50/10

Закон за спречување на злоставувањето на работно место, Службен гласник РС, бр. 36/10.

Закон за средно образование, Службен весник на Р.М. бр. 44/95; изм. и доп.

Закон за стечај, Народне новине, РХ, бр. 44/96, 29/99, 129/00, 123/03

Закон о безбедности и здравље на раду, Службени гласник РС, бр. 101/06

Закон о деловних размерјих, Уредни гласник РС, бр. 42/02

Закон о деловних размерјих, Уредни гласник РС, бр.14/90

Закон о друштвеној бризи о деци, Службени глсаник Р.С., бр. 42/92

Закон о запослитвени рехабилитацији ин запословању инвалидов, Уредни лист Р.С. бр. 63/04

Закон о заштити на раду, Народне новине РХ, бр. 59/96

Закон о заштити на раду, Службени гласник РС, бр. 42/91

Закон о здравственом осигурању, Народне новине, РХ, бр. 94/01, 88/02, 149/02, 117/03

Закон о мировинском осигурању, Народне новине, РХ, бр. 102/98

Закон о основама радних односа, Службени лист СРЈ, бр. 29/06

Закон о професионалној рехабилитацији и запослење лица са инвалидитетом, Службени гласник РС, бр. 36/09

Закон о радиљним и родитељским потпорама, Народне новине РХ, бр. 85/08

Закон о радим односима, Службени гласник РС, бр. 55/06 и 28/01

Закон о радним односима Србије, Сл. лист СРС, бр. 40/77, 24/82

Закон о радним односима, Народне новине СРХ, бр. 19/90

Закон о радним односима, Службени гласник СРС, бр. 37/86; 46/87; 52/87; 16/88; 12/89; и Службен гласник Републике Србије, бр. 16/90

Закон о раду, Народне новине РХ, бр. 149/09

Закон о раду, Народне новине РХ, бр. 38/95

Закон о раду, Службен гласник Р.С:, бр. 70/2001; 73/01

Закон о раду, Службени гласаник Р.С. бр. 24/05; 61/05

Закон о старашевскем варству ин дружинских прејемких, Уредни лист, бр. 97/01

Закона за женскија и детски труд в индустриалните заведенија од 1905 година

Законот за престанок на важење на оделни закони, Службени гласник РС, бр. 135/04

Извештај на инспекцијата на трудот на Кралството СХС за нејзината работа во година 1924, Белград, 1925

Измене Закона о заштити на раду, Народне Новине РХ, бр. 86/08

Измене Закона о раду, Народне новине РХ, бр. 114/03

Кодекса на труда, Државен вестник на Р.Блгариа, бр. 26 и 27/86

МЗЗПР: Годишен извештај за несреќи при работа за 2007 година

МЗЗПР: Годишен извештај за несреќи при работа за 2008 година

МЗЗПР: Годишен извештај за несреќи при работа за 2009 година

Нардеба за трудоустоустројаване, Државен вестник на Р.Б., бр. 7/87

Наредба бр. 8 за определјане на работните места, подходјаши за лицата с намалена трудоспособност, Државен вестник на Р.Б., бр. 52/87

Наредба за работата на лицата, ненавршили 15-годишна возраст, Државен вестник на РБ., бр. 8/87, изм., доп.,бр. 59/93

Наредбата бр. 11 за собите за лична хигиена на жените и за одмор на бремените, Државен вестник бр. 54/87

Одлука на Сојузниот уставен суд - Службени лист СРЈ, бр. 51/99

Основен закон за претпријатијата, Сл. лист СФРЈ, бр. 17/65

Основен закон за работни односи, Сл. лист СФРЈ, бр. 17/65

Правилник за правилата на однеување на работодавачот и вработените во врска со превенцијата и заштитата на вработените од вознемирување на работа, Службен Гласник РС, бр. 62/10

Стратегија за безбедност и здравје на работа на Србија за 2009 -2012 година, Службен гласник РС бр. 55/05

Уредба за забрана на вработување на жените и младинците на одредени работи, Сл. лист ФНРЈ бр. 11/52; 27/53

Уредба за заштита на бремени жени и мајки доилки во работен однос, Сл.лист на ФНРЈ, бр. 31/49

Уредба за отсуство на жената пред и по породувањето, Сл. лист ФНРЈ, бр. 56/46

Устав на Р.М, Службен весник на Р.М., бр. 52/91

Устав на Република Бугарија, Државен вестник, бр. 56/91

Устав на СФРЈ, Сл. лист СФРЈ, бр. 9/74

Устав на СФРЈ, Сл.лист СФРЈ, бр. 43/63

Устав на ФНРЈ, „Сл.лист ФНРЈ“, бр. 10/46

Уставни амандмани XX, XXI, XXII, XXIII, Сл. лист СФРЈ, бр. 2