

СТРУЧНО СПИСАНИЕ

ПРАВНИК

ИЗДАВАЧ/PUBLISHER

ЗДРУЖЕНИЕ НА
ПРАВНИЦИ НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА

MACEDONIAN LAWYERS
ASSOCIATION

Бул. Гоце Делчев бр. 9Б
1000 Скопје, Р.Македонија
тел/факс (+389) 02 3 131 084
e-mail: mla@mla.org.mk

www.mla.org.mk

Првиот број на Правник
излезе во мај 1992 година

295-296

Стручно списание ПРАВНИК

НОЕМВРИ - ДЕКЕМВРИ / 2016
Legal Journal PRAVNIK
NOVEMBER - DECEMBER / 20 16



СОДРЖИНА / CONTENTS

- 2** ПОБИВАЊЕ НА ДОЛЖНИКОВИ ПРАВНИ ДЕЈСТВИЈА ПРЕД ОТВАРАЊЕ НА СТЕЧАЈНА ПОСТАПКА (CASE STUDIES)
М-р Оливер Гашев
REFUTATION OF DEBTOR'S LEGAL ACTIONS TAKEN PRIOR TO THE COMMENCEMENT OF BANKRUPTCY PROCEEDINGS (CASE STUDIES)
Oliver Gashev, M.Sc
- 7** РАБОТНО-СЕМЕЕН БАЛАНС ВО ЗАКОНОДАВСТВОТО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
Д-р Тодор Каламатиев
Д-р Александар Ристовски
FAMILY-WORK BALANCE IN THE LEGISLATION OF R. MACEDONIA
Todor Kalamatiev, PhD
Aleksandar Ristovski, PhD
- 17** ДОГОВОРИТЕ ЗА ИЗБЕГНУВАЊЕ НА ДВОЈНО ОДАНОЧУВАЊЕ ПО ОДНОС НА ДАНОКОТ ОД ДОХОД НАСПРОТИ МАКЕДОНСКАТА ЛЕГИСЛАТИВА ЗА ДАНОК ПО ОДБИВКА ЗА ПРИХОДИ ИСПЛАТЕНИ КОН НЕРЕЗИДЕНТИ ОД СТРАНА НА РЕЗИДЕНТИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
Крсто Несторов
AGREEMENTS ON AVOIDANCE OF DOUBLE TAXATION WITH RESPECT TO TAXES ON INCOME VERSUS THE MACEDONIAN LEGISLATION ON WITHHOLDING TAX ON INCOME PAID TO NONRESIDENTS BY RESIDENTS OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA
Krsto Nestorov
- 24** ПРАВНА ПРАЗНИНА НА ВЕШТАЦИТЕ СПОРЕД ЗАКОНОТ ЗА ПАРНИЧНАТА ПОСТАПКА И ЗАКОНОТ ЗА ВЕШТАЦИ
Сашо Патоски
LEGAL EXPERTS' CAVITY OF THE LAW ON CIVIL PROCEDURE AND THE LAW ON EXPERT WITNESSES
Sasho Patoski
СТРАНСКА СУДСКА ПРАКТИКА – Одговорен уредник: Игор Спиrowsки
FOREIGN JUDICIAL PRACTICE – Editor: Igor Spirovski
- 29** ДОМАШНА СУДСКА ПРАКТИКА – ОДГОВОРЕН УРЕДНИК: проф. д-р Кирил Чавдар
DOMESTIC JUDICIAL PRACTICE – EDITOR: Prof. Kiril Cavdar, Ph.D.
- 33** СПЕЦИЈАЛЕН ПРИЛОГ: проф. д-р Кирил Чавдар
ОБЛИГАЦИОНЕН ОДНОС СО АЛТЕРНАТИВНИ ОБВРСКИ, ОДНОСНО СО ДОДАТНИ УСЛОВЕНИ ИЛИ НЕУСЛОВЕНИ ОБВРСКИ, ОДНОСНО ПОБАРУВАЊА
A SPECIAL ENCLOSURE: Prof. Kiril Cavdar, PhD, Kimo Chavdar, PhD
OBLIGATIONAL RELATIONSHIP WITH ALTERNATIVE OBLIGATIONS, OR WITH ADDITIONAL CONDITIONAL OR UNCONDITIONAL OBLIGATIONS, OR CLAIMS
- 52** ДОГОВОРОТ ЗА МЕЃУНАРОДЕН КОМБИНИРАН ПРЕВОЗ И ПРИМЕНЛИВОТО ПРАВО ВО ОДНОС НА ОДГОВОРНОСТА НА ПРЕВОЗНИКОТ ВО ЕВРОПА
М-р Дамјан Видовски
CONTRACT FOR INTERNATIONAL COMBINED TRANSPORT AND APPLICABLE LAW IN RESPECT OF LIABILITY OF CARRIER IN EUROPE
Damjan Vidovski, MSc
- 56** ПРАВНАТА СИГУРНОСТ КАКО КЛУЧЕН ФАКТОР ЗА ВЛАДЕЕЊЕ НА ПРАВОТО
Д-р Ангел Ристов
THE LEGAL UN/CERTAINTY IN THE MACEDONIAN FAMILY LAW AND SUCCESSION LAW
Angel Ristov, PhD
- 64** МОМЕНТАЛНАТА СОСТОЈБА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА СОГЛАСНО ЗАКОНОТ ЗА МЕДИЈАЦИЈА
М-р Сандра Рилкова
THE SITUATION WITH THE LAW ON MEDIATION IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA
Sandra Rilkoval, MSc
- 67** КЛАСАТА НА ИМОТНО ОСИГУРУВАЊЕ ВО ПОДЕМ
Д-р Билјана Чавкоска
CLASS PROPERTY INSURANCE IN INCREASE
Biljana Chavkoska Ph.D

Главен и одговорен уредник: д-р Тито Беличанец / Editor in chief: Tito Belicanec, Ph.D.

Издавачки совет: д-р Тито Беличанец, д-р Борче Давитковски, д-р Арсен Јаневски, д-р Гордана Бужаровска, д-р Милка Ристова, Сафет Алиу, д-р Весна Пендовска, д-р Јадранка Дабовиќ-Анастасовска, д-р Родна Живковска, д-р Горан Коевски, д-р Валентин Пепелуговски, д-р Тодор Каламатиев, д-р Осман Кадриу, д-р Исмаил Зејнели, д-р Горги Сламков, д-р Кирил Чавдар, Игор Спиrowsки

Уредувачки одбор: д-р Зоран Михајловски, д-р Татјана Зороска-Камиловска, д-р Ненад Гавриловиќ, д-р Катерина Анчевска Нетковска, м-р Рамије Абдурахими Цара, д-р Игор Камбовски, д-р Билјана Чавковска, д-р Марко Андонов, Боро Варошлија

Лектор: Билјана Наумовска ; Превод: Друштво за услуги ЈАЗИЧНО СТУДИО ЈАНИКА ДООЕЛ -Скопје; Графички дизајн и печат: Диги принт - Скопје

Годишна претплата за 2016: За правни лица - 6.000 ден.; За физички лица - 4.000 ден.

ж-ска: 250-0000000259-13 Депонент: Шпаркасе Банка Македонија АД Скопје ЕДБ: 4030991191047

Мислењата и ставовите изнесени од авторите во нивните написи објавени во ПРАВНИК
не мора да значи дека се и мислења и ставови на Издавачот

Д-р Тодор Каламатиев,
Редовен професор, Правен факултет „Јустинијан Први“ – Скопје
Д-р Александар Ристовски,
Доцент на катедра за и трудово право на
Правен факултет „Јустинијан Први“ – Скопје

Работно-семеен баланс во законодавството на Република Македонија

Summary

FAMILY-WORK BALANCE IN THE LEGISLATION OF R. MACEDONIA

Todor Kalamatiev, PhD

Full-time Professor at the Faculty of Law "Iustinianus Primus", University "Ss Cyril and Methodius" in Skopje, Republic of Macedonia

Aleksandar Ristovski, PhD

Assistant Professor at the Department of Labour Law at the Faculty of Law "Iustinianus Primus", University "Ss Cyril and Methodius" in Skopje, Republic of Macedonia

This paper presents illustration of the modern policies for reconciliation of professional responsibilities with personal and family life of workers, i.e. its main subject is the doctrine of establishing "work-family" balance. The process of achieving an appropriate work-family balance consists of several measures and fields of action. Basic measures of work-family balance that can be incorporated in the labour legislation are: flexibility in the organization of the working time oriented towards the needs of workers and leave policies.

The authors of this paper reflect on the legal regime of regulating the maternity and parental leave. They analyze the existent labour legislation of the Republic of Macedonia that applies to absence due to pregnancy, birth and parenting (*de lege lata*) with particular reference to the possible means of regulating the motherhood and parenting (*de lege ferenda*). Additionally, we illustrate the forms of flexible organization of working time with a special emphasize on part-time work and other forms of flexible work time oriented towards the needs of workers in order to establish a better work-family balance.

Key words: *work-family balance, flexible working time, maternity and parental leave, unpaid parental leave.*

Вовед

Потребата од регулирање на политиките за усогласување на работата и семејниот живот на работниците произлегува од неколку општествени детерминанти помеѓу кои се издвојуваат: зголеменото учество на жените на пазарите на труд, порастот на нестандартните работни односи, интензификацијата на работата, стареењето на луѓето и промените на архетипните облици на семејствата¹.

Неуспехот да се воспостави соодветен баланс помеѓу работата и семејството може да вроди со негативни последици не само во однос на можностите за вработување и квалитетот на работата, здравјето и продуктивноста на работниците, туку и во однос на социјалните димензии на семејниот живот. Оваа состојба има подеднаква вредност како за социјалните политики во развиените земји, така и за земјите во развој. Политиките за усогласување на работата со семејниот живот на работниците, претставуваат интегрален дел на стратегиите за социјална заштита и програмите за благосостојба на семејствата. Тие се насочени кон различни конкретни мерки и активности за нивелирање на работно-семејниот баланс, при што особено значење се посветува на правата и обврските од работниот однос на мајките. Од тие причини, политиките за усогласување на професионалните обврски на работниците со нивниот семеен живот, треба да бидат насочени и кон воспоставување и промовирање на родова еднаквост.

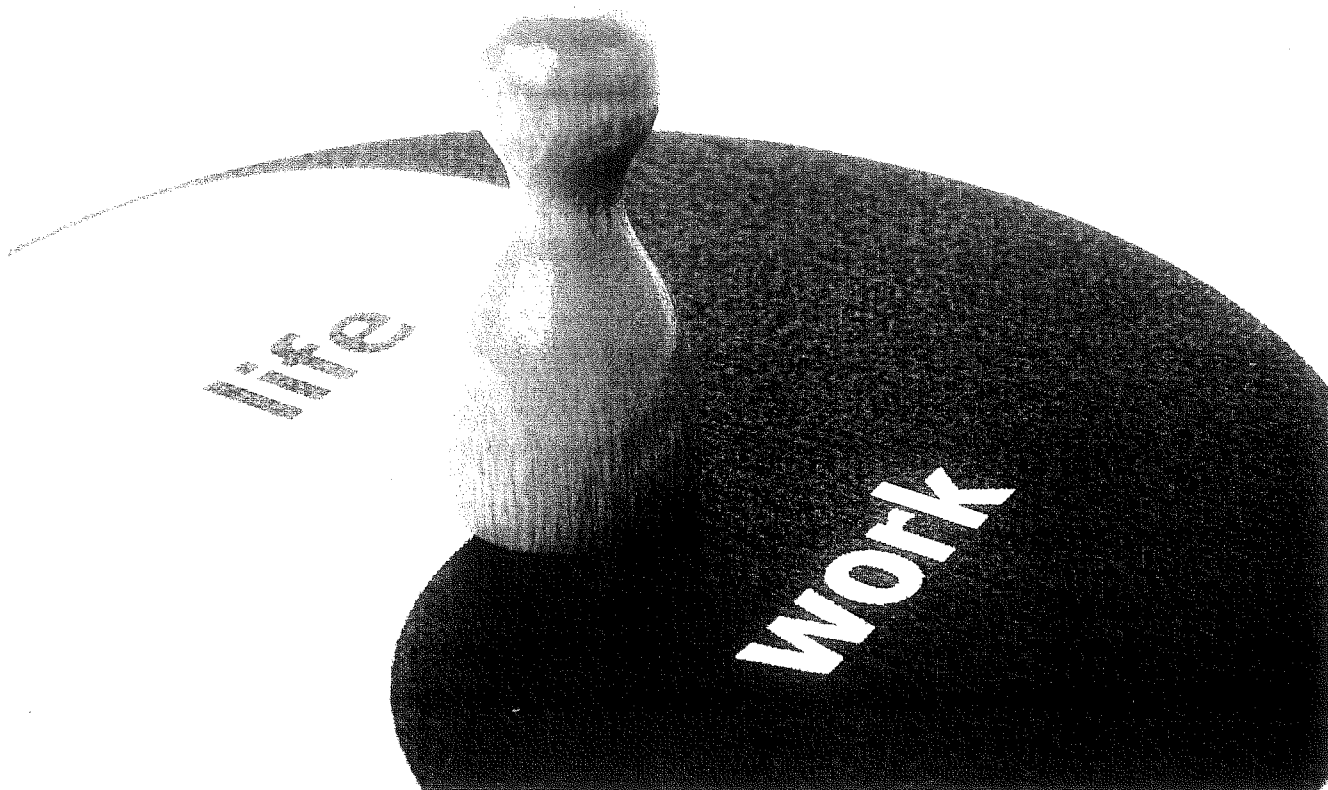
1. Поим за работно-семеен баланс и политики за усогласување на професионалните со личните и семејните обврски на работниците

Обидот да се проникне во термилолошката конституција на поимот „работно-семеен баланс“ или „усогласеност на професионалните со личните и семејните обврски на работниците“ претставува комплексен процес². Теоријата и емпиријата не препознаваат поголеми разлики во нивното дефинирање и тие се употребуваат како синоними.

¹ International Labour Office, Fourth Item on the Agenda of Work-Life Balance, 312nd Session, Geneva, November 2011.

² Трудот ги поистоветува термините работно-личен, односно работно-семеен баланс. Терминот работно-семеен баланс е постар термин кој е во поширока употреба и се однесува на процесот на усогласување на професионалните обврски на работниците со нивниот семеен живот. Терминот лично-семеен баланс е понов термин кој се однесува на процесот на усогласување на професионалните обврски на работниците со сè поразличните облици и стилови на живеење.

Работно-семејниот баланс, може да се дефинира како поседување на соодветен степен на контрола и автономија на работниците во процесот на разрешување на дилемите „каде“, „кога“ и „како“ треба да се работи за да се постигне усогласување помеѓу професионалните и семејните обврски



Во теоријата, среќаваме повеќе различни дефиниции на поимот „работно-семеен баланс“, односно „усогласеност помеѓу професионалните обврски на работниците и нивниот личен, односно семеен живот“. Овој поим може да се дефинира како состојба на рамнотежа која го изедначува значењето помеѓу професионалните и личните (семејните) потреби на работниците³. Работно-семејниот баланс, може да се претстави и низ призмата на интересите на работниците, односно потребите на работодавачите. Според перспективата на работниците, работно-семејниот баланс претставува начин на усогласување на професионалните обврски со личниот и семејниот живот. Спротивно, перспективата на работодавачите во однос на дефинирањето на „работно-семејниот баланс“ се фокусира кон зголемување на продуктивноста на работниците. Во таа насока, работодавачите кои овозможуваат полесно усогласување на работните обврски и личните, односно семејните потреби на работниците, креираат повољна деловна клима во која работниците ќе се апстрахираат од семејните проблеми, посветувајќи се на работните обврски. Оттука, може да се заклучи дека воспоставувањето на оптимален баланс помеѓу професионалниот и семејниот живот, претставува сложен процес. Работно-семејниот баланс, може да се дефинира како поседување на соодветен степен на контрола и автономија на работниците во процесот на разрешување на дилемите „каде“, „кога“ и „како“ треба да се работи за да се постигне усогласување помеѓу професионалните и семејните обврски⁴.

2. Работното законодавство на Република Македонија и политиките за усогласување на професионалните обврски со личниот и семејниот живот на работниците

Нормативната димензија на работно-семејниот баланс, ја опфаќа рамката на меѓународни прописи во сферата на трудот и националните извори на трудовото право со кои се регулираат мерките и политиките за усогласување на професионалните обврски на работниците со нивниот семеен живот. Основен меѓународен инструмент со кој се регулира работно-семејниот баланс е Конвенцијата за работниците со семејни обврски (Бр.156), донесена од страна на МОТ во 1981 година. Оваа Конвенција им налага на државите да ги создадат сите потребни предуслови со кои ќе им овозможат на работниците со семејни обврски (без оглед на нивниот пол) да засноваат работен однос без да бидат дискриминирани, или доколку е возможно, без да постои конфликт помеѓу нивните работни и семејни обврски⁵. Главниот (суштинскиот) дел од Конвенцијата бр.156, е сочинет од повеќе мерки и активности насочени кон воспоставување работно-семеен баланс. Тој се состои од различни политики во функција на усогласување на работниот и семејниот живот на работниците, како што се: политиките за отсуство од работа, услугите за социјална грижа и подобра социјална инфраструктура, социјалната сигурност, флексибилното работно време и флексибилната организација на работата, политиките за реинтеграција на работниците на пазарот на труд и политиките за надминување

³ N.R. Lockwood, Work/Life Balance, Challenges and Solutions, SHRM Research, 2003.

⁴ C.Hein, Reconciling work and family responsibilities (practical ideas from global experiences), International Labour Office in Geneva, 2005.

⁵ Конвенција за работниците со семејни обврски, 1981 година (бр.156), член 3, став 1.

на родовите јазови и подигнување на свеста за еднаквост помеѓу мажите и жените⁶.

Во Република Македонија, политиките за усогласување на професионалните обврски со личниот и семејниот живот на работниците, се наоѓаат во почетните стадиуми од својот развој. Работноживотниот баланс, го анализираме низ призмата на две подрачја на делување кои во поголем или помал дел се уредени или произлегуваат од Законот за работните односи и другите посебни прописи во сферата на трудот и социјалното осигурување. Во таа насока, основни подрачја, т.е. мерки кои ги обликуваат политиките за усогласување на професионалниот и семејниот живот на работниците се: темпоралната флексибилност (т.е. флексибилноста на работното време) и отсутвата од работа. Темпоралната флексибилност, претставува таков вид флексибилност во работниот однос од која произлегуваат различни нестандартни форми на работа, односно повеќе нестандартни (флексибилни) облици на организација на работното време кои генерираат предности, како на страната на работодавачите, така и на страната на работниците. Од аспект на политиките за унапредување на работно-семејниот баланс карактеристични се формите на флексибилна организација на работното време кои се ориентирани кон потребите на работниците (анг. employee oriented working time flexibility)⁷. Флексибилноста на работното време која е ориентирана кон потребите на работниците, може да се операционализира преку повеќе нестандартни форми на работа и повеќе нестандартни форми на организација на работното време, како што се: работата со неполно работно време, флекси-работното време, билансното работно време и слично. Отсутвата од работа како мерки за усогласување на професионалните обврски на работниците со нивниот личен и семеен живот, ги опфаќаат отсутвата од работа поради мајчинство и родителство и отсутвата од работа поради други лични и семејни причини.

2.1 Темпоралната флексибилност и флексибилното работно време, како мерки за усогласување на професионалните обврски со личниот и семејниот живот на работниците

Темпоралната флексибилност, т.е. флексибилноста на работното време започнува да се развива како препознатлива доктрина која сè почесто го предизвикува вниманието на домашната теоретска мисла⁸ и националното работно законодавство⁹. Флексибилноста на работното време има значајни импликации врз траењето, организацијата и предвидливоста на работното време, влијаејќи врз здравјето и безбедноста на работниците и усогласувањето на нивните професионални обврски со личниот и семејниот живот, но и врз продуктивноста, делотворноста и конкурентноста на работодавачите на пазарите¹⁰. Во рамките на самата доктрина за флексибилност на работното време, се прави разлика помеѓу т.н. „традиционални“ форми на темпорална флексибилност (прекувремената работа, сменската работа, ноќната работа, работа во ден предвиден за неделен одмор, работа на празничен ден и слично) и „современи“ форми на темпорална флексибилност (работа со неполно работно време, збиено работно време, флекси-работно време, билансно работно време и слично). Современите форми на темпорална флексибилност, честопати се проучуваат во контекст на политиките за усогласување на професионалните обврски со личниот и

семејниот живот на работниците. Оттука, фокусот на расправата која следи, се однесува на овие форми и степенот до кој тие се уредени со работното законодавство и другите извори на трудовото право на Република Македонија.

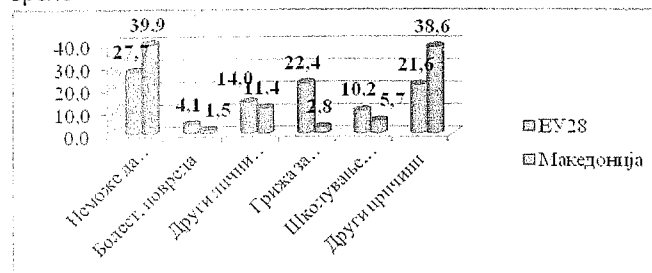
2.1.1 Работа со неполно работно време

Во теоријата, работата со неполно работно време се издвојува како една од најексплоатираните мерки за усогласување на професионалните обврски на работниците со нивниот личен и семеен живот. Таа стимулира подобар баланс помеѓу работните обврски и останатите активности на работниците (пред сè активностите поврзани со грижа за семејството, но и останатите граѓански или слободни активности), истовремено олеснувајќи го пристапот кон пазарот на трудот (за младите работници) и пензионирањето (за постарите работници)¹¹.

Под работа со неполно работно време се подразбира работата чие работно време е пократко од полното работно време. Но, ваквата дефиниција на работата со неполно работно време нема „квантитативен“ карактер, бидејќи таа не го определува бројот на работни часови кои ќе се третираат како неполно работно време¹². Законот за работните односи го дефинира правниот основ за засновање работен однос на неполно работно време, а тоа е договорот за вработување со неполно работно време. Во таа насока, Законот ја легитимира можноста од склучување на договор за вработување, чие работно време е пократко од полното работно време (неполно работно време)¹³. Законодавецот наметнува обврска за работодавачот, во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време, а за склучените договори со неполно работно време Агенцијата за вработување на Република Македонија еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд¹⁴. Целта на оваа одредба е превенција на злоупотребите на работното време на работниците кои склучиле договор за вработување со неполно работно време.

Според расположливите податоци, доминантна причина за работа со неполно работно време во Република Македонија, претставува „неможност за пронаоѓање на работа со полно работно време“ која опфаќа 39,9% од вкупниот број работници кои работат со неполно работно време, наспроти 27,7% во рамките на ЕУ-28.

Графички приказ 2: Причини за работа со неполно работно време



Извор: Еуростат, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Земајќи го предвид податокот дека доминантниот дел од работниците во Република Македонија кои работат со неполно работно време (39,9%) засновале ваков работен однос поради неможноста да пронајдат соодветно вработување со полно ра-

⁶ За ова види: Конвенција за работниците со семејни обврски, 1981 година (бр.156), од член 4 до член 7.

⁷ McCann, D., *Regulating Flexible Work* (Oxford University Press, 2008), 87.

⁸ За ова види: Каламатиев, Т., *Работното време и флексибилноста на работниот однос*, (Ревизија за социјална политика, Год.4, бр.9, 2012), стр.169-174.

⁹ Законот за работните односи ги инкорпорира следните облици на темпорална флексибилност: прекувремена работа (член 117), дежурство (член 118), работа со неполно работно време (член 48), работа во смени (член 124-а), ноќна работа (член 127), прераспределба на работното време (член 124), работа во ден на државен празник (член 148) и слично.

¹⁰ Kulušić, J., *Radno vrijeme u hrvatskom i evropskom pravu*, (Radno Pravo – Opći Dio, udk 349.235, 497.5:4, EU), 20.

¹¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Part-time work in Europe*, (European Company Survey, 2009), 1-3.

¹² За ова види: Розич, И., *Флексибилни Облици Запошљавања у Складу са „Acquis Communautaire“*, (Радно и Социјално Право, часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Бр.2/2013, Година XVII, 2013), 50.

¹³ Закон за работните односи, член 48, став 1.

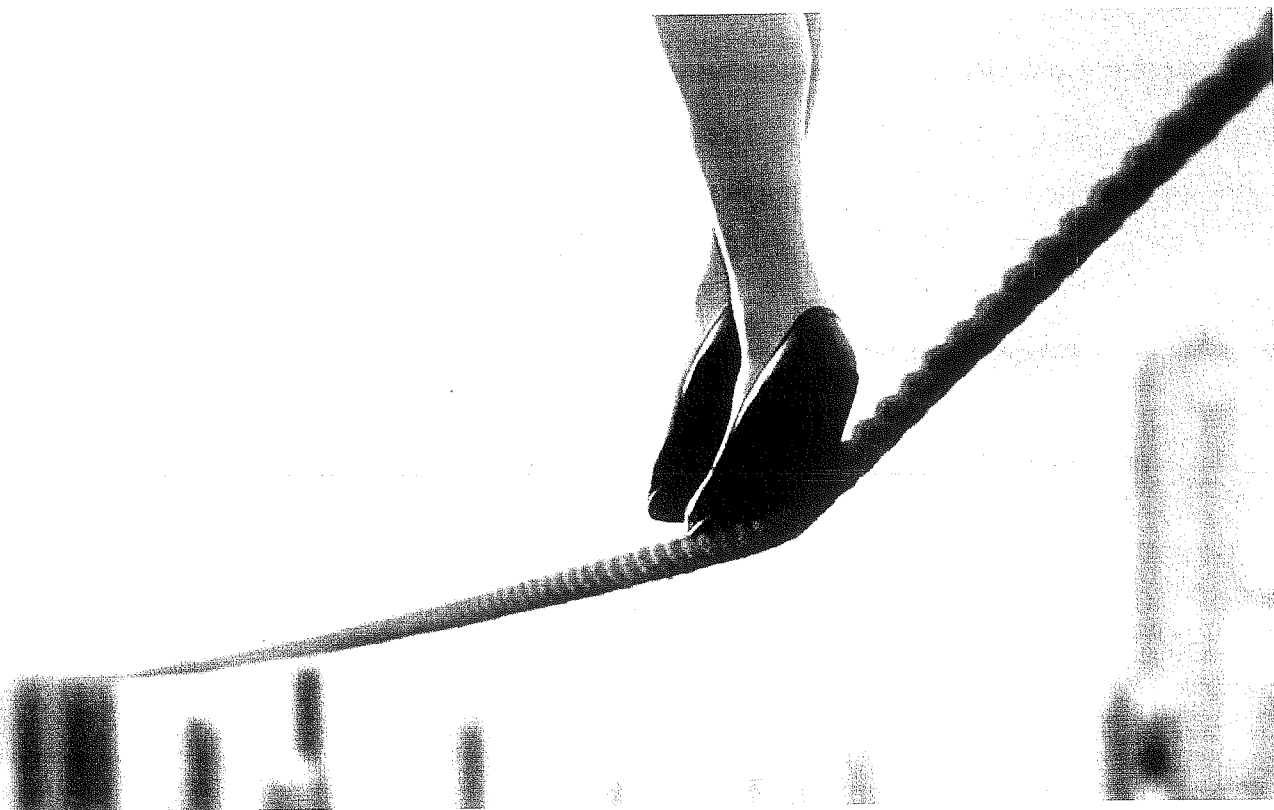
¹⁴ Закон за работните односи, член 48, став 6.

ботно време, ќе заклучиме дека работата со неполно работно време во нашата земја не ја исполнува нејзината основна цел, а тоа е стимулирањето на подобар работно-семеен баланс. Подобрувањето на усогласеноста помеѓу професионалниот и семејниот живот во Р Македонија треба да се утврди со други политики и мерки во рамките на општото работно и социјално законодавство, кои ќе бидат поприватливи за работниците со семејни обврски.

2.1.2 Флексибилни облици на организација на работното време

Покрај доминацијата на „стандардното“ траење на работното време, а тоа е полното работно време, во Република Македонија, сè уште доминира и „стандардната“ организација, работните часови, која предвидува постоење на работна недела од пет работни дена и работен ден од осум работни часа, со фиксен почеток и крај на работното време. Стандардната организација на работните часови, може да биде ригидна и несоодветна за работниците со семејни обврски. Оттука, трудовоправната теорија, практика и законодавство бараат алтернативни (флексибилни) облици на организација на работното време со кои ќе се поттикне и унапреди работно-семејниот баланс и ќе се усогласат професи-

работна недела која по правило трае пет работни дена¹⁵. Во практиката, тоа значи дека работодавачите, најчесто го распоредуваат работното време во периоди со еднакво траење во текот на работната недела (на пример, пет работни дена од понеделник до петок во траење од 40 работни часа) и во текот на работниот ден (осум работни часа). Законот експлицитно овозможува распоредување на полното работно време и во период помалку од пет работни дена, односно осум работни часа во текот на работниот ден. Во овој случај, законот поставува три дополнителни лимити. *Првиот лимит* се однесува на минималниот број на работни денови во неделата во кои може да се распореди полното работно време и тој изнесува *четири работни дена*¹⁶. Овој лимит претставува долна граница, под која не може да се изврши распоредувањето на полното работно време. Во оваа пригода, напоменуваме дека горната граница за распоредување на работното време е диктирана од правото на неделен одмор, чие траење изнесува најмалку 24 часа непрекинато плус 12 часа дневен одмор, а неделниот одмор по правило е недела или друг ден во неделата¹⁷. Тоа значи дека работното време во текот на работната недела, може да се распореди во најмногу шест работни дена. *Вториот лимит* се однесува на минималниот број на работни часови во текот на работниот ден кој може да ги работи работникот во полно работно време. Овој



оналните обврски на работниците со нивните лични и семејни преференции. Организацијата на работното време претставува една од понејасно уредените аспекти на работното време во рамките на работното законодавство на Република Македонија. Таа ги опфаќа институтите „распоредување“ и „распоред“ на работното време, со чија помош ќе ја извршиме анализата на флексибилните облици на организација на работното време. Толкувањето на законските одредби со кои се регулираат овие поими, упатува на заклучокот дека „распоредувањето на работното време“ ги опфаќа клучните аспекти на организацијата на работното време (дневно и неделно работно време), додека „распоредот на работното време“ е техничко прашање во функција на правото на работодавачот да го организира работното време, односно да го определи почетокот и завршувањето на работните часови во текот на работниот ден.

Распоредувањето на работното време, вообичаено опфаќа

лимит предвидува дека работникот не смее да биде распореден на помалку од *четири часа дневно*. *Третиот лимит* претставува реафирмација на највисоката граница која го опфаќа полното работно време. Овој лимит утврдува дека при распоредување и времено прераспоредување на полното работното време, тоа не смее да трае *повеќе од четириесет часа неделно*. Во секој случај, распоредувањето на работното време се врши според природата и организацијата на работата или потребите на корисниците. Оттука, законодавецот (со одредени отстапки кои произлегуваат од претходно споменатите лимити) не го предусловува распоредувањето на работното време со еднакво траење на работното време во текот на работниот ден, ниту пак со еднакво

¹⁵ Закон за работните односи, член 116, став 2.

¹⁶ За ова види: Закон за работните односи, член 123.

¹⁷ За ова види: Закон за работните односи, член 134.

траење на работното време во текот на работната недела¹⁸.

Анализата на можните варијации на организација на работното време упатува кон заклучокот дека Законот за работните односи, препознава имплицитна можност за воведување на повеќе флексибилни облици на работно време, помеѓу кои се вбројува и моделот на т.н. збиено (компримирано работно време). Всушност, **збиеното работно време** овозможува организирање на полното работно време во помал број работни денови, или нееднакво распоредување на бројот на работните часови помеѓу деновите во рамките на работната недела. Во принцип, збиеното работно време се карактеризира со зголемување на бројот на работни часови на дневна основа за сметка на бројот на работни денови во една седмица.

Распоредот на работното време кој се однесува на почетокот и завршувањето на дневното работно време, вообичаено се класифицира во два облика и тоа: **еднократно** и **двократно** работно време¹⁹. Од аспект на политиките за усогласување на професионалните обврски на работниците со нивниот личен и семеен живот, релевантни се моделите на организација на работните часови кои се сумираат во рамките на еднократното работно време. **Еднократно работно време** е работното време кое започнува и завршува во одреден временски период, одно-

Доминантна причина за работи со нејолно работно време во Република Македонија, истражување „неможности за пронаоѓање на работи со јолно работно време“ која опфаќа 39,9% од вкупниот број работници кои работат со нејолно работно време, наспроти 27,7 % во рамките на ЕУ-28

сно час во текот на денот. Ваквиот облик на распоред на дневното работно време, претпоставува вршење на работните задачи во еден наврат и без прекин, од моментот на започнување до моментот на завршување на работното време. Врз основа на одредувањето на почетокот и крајот на работното време во текот на работниот ден, еднократното работно време може да биде: **фиксно (круто); променливо (варијабилно) и флексибилно**²⁰.

Основна варијанта на флекси-работното време во Република Македонија е т.н. „клизно“ работно време, каде што работникот има право на автономен избор на периодот на започнување и периодот на завршување на дневното работно време. Една од основните карактеристики на „клизното“ работно време е тоа што во рамките на овој модел, работниците секогаш одработуваат фиксен број на работни часови во текот на работниот ден и тоа во износ на полно работно време (кое најчесто изнесува 8 работни часа дневно). Дополнително, „клизното работно време“, во практиката опфаќа куси маргини на флексибилност во изборот на почетокот и крајот на работниот ден (на пример, во рамките на оперативно работно време кое започнува во 08.30 а завршува во 17.00 часот, работникот има право на флексибилен почеток од 08.30-09.00 часот и флексибилно заминување од работа од 16.30-17.00 часот).

2.2 Отсуството од работа поради мајчинство (бременост и раѓање) и родителство како мерки за усогласување на професионалните обврски со личниот и семејниот живот на работниците

Една од основните карактеристики на современите индустриски демократии во креирањето на социјалните политики е воспоставувањето на нова, двојна улога на жените која содржи биолошка и социјална компонента. Жените (во улога на мајки и сопруги) се соочуваат со традиционална одговорност во извршувањето на семејните обврски. Истовремено, жените бараат начини за усогласување на „конфликтноста“ помеѓу семејните и традиционалните обврски и зголемената партиципација на

пазарите на труд. Креаторите на меѓународните политики во сферата на трудот ги препознаваат современите предизвици за унифицирани пазари на труд со воедначени права и обврски на субјектите и еднакви шанси за вработување. Оттука, елиминирањето на родовите јазови и промовирањето родова еднаквост претставуваат клучни приоритети на современите социјални политики. Во таа насока треба да се разгледуваат и прописите за посебна заштита на жените во случај на бременост, раѓање и родителство и регулирањето на отсуството од работа поради мајчинство и родителство.

2.2.1 Отсуство од работа поради мајчинство и родителство (de lege lata)

Законот за работните односи, утврдува три основни критериуми врз основа на кои може да се определи и толкува отсуството од работа поради мајчинство и родителство²¹. Првиот критериум се однесува на бројот на родени (посвоени) деца врз основа на кој се определува траењето на отсуството од работа. Вториот критериум ја опфаќа можноста од варирање на субјектите кои се стекнуваат со правото на користење на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство. Овој критериум се заснова на родовата класификација на отсуството од работа

поради бременост, раѓање и родителство, овозможувајќи им на татковците (родители и посвоители) да го користат правото на родителско отсуство. Третиот критериум, произлегува од здравствената состојба на детето и потребата од дополнителна правна заштита на работниците во рамките на правата по основ на мајчинство и родителство.

2.2.1.1 Правен режим на отсуството од работа поради мајчинство (бременост и раѓање) и родителство

Отсуството од работа поради мајчинство и родителство, може да се подели во две фази и тоа: задолжително отсуство (период од отсуството поради бременост, раѓање и родителство кое работничката мора да го реализира) и факултативно отсуство (период од отсуството поради бременост, раѓање и родителство во кој работничката може да се врати на работа). Најчесто, отсуството од работа поради мајчинство и родителство претставува платено отсуство, односно отсуство со надоместок на плата. Условите, основницата и висината за исплата на надоместок на плата во случај на отсуство поради бременост, раѓање и родителство се утврдуваат со Законот за здравствено осигурување. Овој закон предвидува три кумулативни услови, врз основа на кои работничката се стекнува со правото на надоместок на плата, а тоа сè: најмалку шестмесечно непрекинато здравствено осигурување пред настапувањето на осигурираниот случај; редовно уплаќање на придонесот за задолжително здравствено осигурување или уплаќање со задоцнување од најмногу 60 дена и оценка за привремена спреченост за работа донесена од страна на избран лекар, односно лекарска комисија²². Материјалниот надоместок на работниците кои користат платено отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство се утврдува преку основницата и висината за пресметување на надоместокот на плата. Основница за пресметување на надоместокот на плата претставува просечниот месечен износ на ис-

¹⁸ Potočnjak, Z., L.Benko, Radno Vrijeme, Noćni Rad I Odmori prema Novom Zakonu o Radu, (Zbornik Susreta pravnika, Opatija, 2010), 76.

¹⁹ Старова, Г., Трудово Право (Просветно Дело А.Д Скопје, 2005), 265.

²⁰ Jelčić, V., Radno Vrijeme, (Knjižnica B.Adžija), 157.

²¹ За ова види: Т.Каламатиев, Ж.Митрески и А.Ристовски, Права од работен однос на жените и младите во Република Македонија, Fridrich Ebert Stiftung, Скопје, 2011.

²² Закон за здравствено осигурување (Пречистен текст), Службен весник на РМ, бр.19 од 16.2.2011, член 15.

платената плата на која е платен придонесот за задолжителното здравствено осигурување во последните дванаесет месеци пред настанувањето на случајот поради кој се стекнува правото на надоместокот, додека висината на надоместокот на плата поради бременост, раѓање и родителство изнесува 100% од основицата за надоместок на плата²³.

Должината на траење на отсуството поради мајчинство и родителство варира во зависност од бројот на родени, односно посвоени деца. Генерално, платеното отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство изнесува девет месеци непрекинато, а доколку работничката роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе), тогаш ова отсуство изнесува 15 месеци²⁴. Отсуството од работа поради мајчинство и родителство е сочинето од повеќе содржини кои се сегментирани во различни фази од остварувањето на ова право. Првата фаза го опфаќа започнувањето на користењето на отсуството поради мајчинство и родителство. Работничката го започнува користењето на ова право 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓањето, а денот на породување се утврдува врз основа на наод од лекар од надлежниот здравствен орган²⁵. Доколку работничката се породи порано од претходно утврдените рокови (45,

мира работодавачот за почетокот на користењето на правото на отсуство поради бременост, раѓање и родителство, 30 дена пред почетокот на неговото користење, но работникот е должен да го информира работодавачот и за крајот на користењето на породилното отсуство и тоа 30 дена пред да се врати на работа.

Разликата помеѓу задолжителното и факултативното отсуство поради мајчинство и родителство може да се опсервира преку неговото времетраење и висината на материјалниот надоместок кој му следува на работникот кој го користи ова право. Задолжителното отсуство поради бременост, раѓање и родителство го гарантира минималното траење на отсуството од работа, обврзувајќи го работникот да го користи ова право. Факултативното отсуство поради бременост, раѓање и родителство овозможува зголемена флексибилност на работниците во процесот на користење на правото на отсуство. Оттука, работничката која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството од 9 месеци, меѓутоа не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето²⁷. Заклучуваме дека Законот за работните односи предвидува имплицитна поделба на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство на две категории и тоа: отсуство поради бременост и раѓање (мајчинство) и отсуство поради родителство. Понатаму, заклучуваме дека Законот за работните односи поставува фиксна и индерогабилна временска граница за користење на задолжителното отсуство поради бременост и раѓање, кое го опфаќа периодот од 28 дена пред раѓањето (како задолжителен период за започнување



*Креативност на меѓународните
полици во сферата на трудови
и преознаваат современите
предизвици за унифицирани
пазари на труд со воедначени
права и обврски на субјектите и
еднакви шанси за вработување*

односно 28 дена пред раѓањето), таа започнува да го користи правото на отсуство од денот на раѓање на детето до истекот на рокот предвиден за траење на породилното отсуство²⁶. Прописите со кои се уредува отсуството поради бременост, раѓање и родителство утврдуваат и определени технички обврски за работниците чија функција е навремено информирање на работодавачите за користењето на ова право и зголемување на извесноста во неговата реализација. Така, Законот за работните односи пропишува обврска за работниците да го известат работодавачот кај кого се остварува правото на отсуство поради бременост, раѓање и родителство, за времето на започнување и времето на завршување на користењето на ова право. Рокот за известување за започнување на користењето на отсуството изнесува 30 дена пред неговото започнување. Идентичен рок е предвиден и за известување за завршувањето на користењето на отсуството. Тоа значи дека работникот е должен да го информира

на отсуството) и 45 дена по раѓањето (како задолжителен период за нега на новороденчето). Сепак, задолжителната временска граница на отсуството поради бременост, раѓање и родителство предвидува постоење и на флексибилни маргини кои ги среќаваме на почетокот и на крајот на задолжителното отсуство. Флексибилната маргина на почетокот на задолжителното отсуство го опфаќа периодот помеѓу 45 и 28 дена пред пораѓањето (како флексибилен период во кој може да се започне со користењето на отсуството), додека флексибилната маргина на крајот на задолжителното отсуство го опфаќа периодот од четириесет и петтиот ден до деветтиот месец, односно една 15 месеци по пораѓањето доколку работничката родила повеќе од едно дете (како флексибилна маргина во која може да заврши користењето на отсуството). Телеолошкото толкување на ваквата структура на отсуството поради мајчинство и родителство не доведува до практичен заклучок дека Законот за работните односи врши изедначување помеѓу флексибилната маргина на завршување на задолжителното отсуство и факултативното отсуство од работа поради мајчинство и родителство. Факултативното отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство, го опфаќа оној период од отсуството во кој работничката може да се врати на работа и пред истекот на сепкупниот временски период наменет за имплементација на политиките за отсуство во износ од девет месеци, односно една година. Така, работничката може да оптира враќање на работа

²³ Закон за здравствено осигурување, член 16, став 1 и член 17, став 2.

²⁴ ЗРО, член 165, став 1.

²⁵ ЗРО, член 165, став 2.

²⁶ ЗРО, член 165, став 3.

²⁷ ЗРО, член 166, став 1.

непосредно по четириесет и петтиот ден од раѓањето, па сè до истекот на вкупниот период на отсуство, а тоа е деветтиот односно петнаесеттиот месец од започнувањето на користењето на отсуството. Доколку работничката селектира предвремен прекин на користењето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, таа има обврска да се врати на работа, истовремено стекнувајќи се со правото на зголемена плата. Во услови кога работничката која е корисник на права кои произлегуваат од посебната заштита во случај на мајчинство и родителство, се врати на работа пред истекот на периодот за отсуство во траење од девет месеци, односно една година, тогаш таа се здобива со правото на двојна материјална компензација. Првиот дел од материјалната компензација се состои од загарантираното право на плата како задолжителен елемент на секој работен однос, додека вториот дел од материјалната компензација се состои од надоместок на плата за отсуство поради бременост, раѓање и родителство. Висината на надоместокот на плата на работниците кои се вратиле на работа пред истекот на отсуството за бременост, раѓање и родителство е во висина од 50% од утврдениот износ за надоместокот за породилното отсуство²⁸. Заклучуваме дека работничките кои се вратиле на работа пред истекот на отсуството за бременост, раѓање и родителство се стекнуваат со правото на плата и правото на надоместок на плата во висина од 50% од надоместокот за породилно отсуство (кој изнесува 100% од просечната плата на која е платен придонесот за задолжително здравствено осигурување во последните дванаесет месеци пред настанувањето на осигурираниот случај). По истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на неговото времетраење, односно предвремено прекинување, работникот има право да се врати на истото работно место. Доколку враќање на истото работно место не е возможно, работникот има право да се врати на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

Конечно, последното карактеристично прашање кое е поврзано со користењето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство се однесува на можноста за продолжување на неговото траење. Сепак, во овој случај, не станува збор за диспозитивно продолжување на отсуството поради бременост, раѓање и родителство по волја на работничката. Овој случај ја опфаќа правната рамка на заштита на работничките при појавување на фатални настани поврзани со егзистенцијата на детето. Така, Законот за работните односи овозможува продолжување на траењето на платеното отсуството за бременост, раѓање и родителство доколку работничката роди мртво дете, или доколку детето умре пред истекот на рокот утврден за породилното отсуство²⁹. Продолжувањето на траењето на овој рок зависи од наодот на лекарот, којшто утврдува колку време и е потребно на работничката да закрепне од раѓањето и новонастанатата психичка состојба предизвикана со губење на детето. Во секој случај, овој рок не смее да изнесува помалку од 45 дена од денот на губењето на детето. За време на продолженото породилно отсуство, на работничката и припаѓаат сите права, вклучително и правото на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

Структурата на правата кои произлегуваат од посебната заштита на жените во случај на бременост, раѓање и родителство и отсуството од работа кое се користи за таа намена, го опфаќаат и правото на отсуство од работа на мајките доилки. Отсуството од работа на мајките доилки може да се третира како отсуство од работа кое е различно од отсуството поради бременост, раѓање

и родителство. Тоа се состои од овозможување на работничката да користи платена пауза во текот на работното време во времетраење од еден час и половина во кој се засметува и дневната пауза³⁰. Отсуството од работа за доење на детето претставува платено отсуство и тоа трае до полнењето на едногодишна возраст на детето. Заклучуваме дека максималниот период во кој се користи отсуството за доење на детето, временски може да го надмине максималниот лимит со кој се ограничува траењето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство. Сепак, сметаме дека отсуството на мајките доилки претставува интегрален дел на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, а доењето на децата до определена возраст претставува сукцесивна фаза во низата „бременост-раѓање-родителство“.

2.2.1.2 Отсуство од работа за родителство на таткото или посвоителот на детето

Родовата еднаквост претставува еден од основните предуслови за промовирање и имплементирање на мерки и политики за усогласување на професионалните обврски со семејниот живот на работниците. Во таа насока, покрај доминантната насоченост на политиките на отсуства за бременост, раѓање и родителство кон жените, работните законодавства треба да утврдат механизми со кои ќе овозможат зголемена родова еднаквост и во оваа сфера.

Во услови кога работничката која е корисник на права кои произлегуваат од посебната заштита во случај на мајчинство и родителство, се врати на работа пред истекот на периодот за отсуство во траење од девет месеци, односно една година, тогаш таа се здобива со правото на двојна материјална компензација

Законот за работните односи на Република Македонија, содржи определени одредби преку кои може да се препознае тенденцијата за родова неутралност во рамките на посебната заштита во случај на бременост, раѓање и родителство. Законот, утврдува дека титулари на правото на отсуство поради бременост, раѓање и родителство може да бидат и татковците, односно посвоителите на децата, но во случај доколку работничката не го користи ова право³¹. Сметаме, дека работното законодавство треба да ја продлабочи оваа одредба и да воведат нови содржини во функција на имплементирање на користењето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство и од страна на мажите. Родова неутралност во сферата на посебната заштита за мајчинство и родителство, препознаваме и во одредбите за забрана за прекувремена и ноќна работа.

Законот за работните односи воведува апсолутна забрана за прекувремена работа или работа ноќе на бремените работнички или работничките со дете до една година возраст. Во продолжение, законот предвидува и релативна забрана за прекувремена работа и ноќна работа која ги опфаќа работничките кои имаат дете на возраст од една до три години. Во тој случај, прекувремената или ноќната работа може да се извршува единствено со претходна писмена согласност на работничката. Доколку мајката на детето умре, го напушти детето или доколку врз основа на мислењето на надлежната лекарска комисија според прописите на здравственото осигурување таа е неспособна за самостојно живеење и работа, правата на апсолутна и релативна забрана за го има работникот – татко на детето, односно работникот кој го негува детето³².

2.2.1.3 Скратено работно време поради развојни проблеми и посебни образовни потреби на детето

Работно-семејниот баланс и социјалниот карактер на Законот за работните односи, го препознаваме и во дополнителните мерки насочени кон грижа и заштита на децата со развојни проблеми и посебни образовни потреби. Првиот механизам во оваа

²⁸ ЗРО, член 166, став 2.

²⁹ За ова види: ЗРО, член 168, став 1.

³⁰ За ова види: ЗРО, член 171.

³¹ ЗРО, член 167.

³² ЗРО, член 164, став 2.

насока е воспоставувањето на можноста за работа со скратено работно време, односно половина од полното работно време³³. Оваа можност се однесува на еден од родителите на детето со развојни проблеми и посебни образовни потреби и тоа доколку двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран. Дополнителни предуслови за остварување на правото на работа со скратено работно време се постоењето на наод од надлежна лекарска комисија и условот детето да не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување. Работниците кои ги исполнуваат законските предуслови за остварување на ова право се стимулирани да пристапат кон негово користење, бидејќи скратеното работно време (половина од полното работно време) се смета како полно работно време. Трошоците од исплатата на дополнителната половина од работното време на работникот, не паѓаат на товар на работодавачот. Тие се надоместуваат во согласност со прописите за социјална заштита.

2.2.2 Отсуство од работа поради мајчинство и родителство (de lege ferenda)

Политиките за усогласување на професионалните обврски со семејниот живот на работниците, опфаќаат мерки за стимулирање на отсуствата поради бременост, раѓање и родителство. Работното законодавство, може да ги прикаже политиките на отсуства поради мајчинство и родителство преку две основни димензии и тоа: нивото на поддршка за родителите кои го прошируваат семејството со ново дете и степенот на егалитарност во распределбата на времето посветено на децата од страна на мајките и татковците³⁴. Првата димензија, ги опфаќа правата на „заштита“ на работното место во случај на отсуство од работа и материјалната компензација со која се стекнуваат работниците, додека втората димензија, се однесува на родовата еднаквост во распределбата на периодот за отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство.

Работното законодавство на Република Македонија ги конфундира поимите „бременост“, „раѓање“ и „родителство“ и во таа насока содржи неконзистентна терминологија со која ги дефинира овие институти. Дополнително, во законодавството и практиката не постои јасна граница помеѓу институтите „мајчинство“ и „родителство“. Оваа состојба доведува до несоодветно нормирање на отсуството од работа во случај на бременост, раѓање и родителство и некомплементарност со меѓународните извори на трудовото право. Во Република Македонија, платеното отсуство од работа во случај на бременост, раѓање и родителство опфаќа максимален период од девет месеци, односно 15 месеци. Во споредба со други земји, социјалното законодавство на Република Македонија овозможува релативно дејствителна структура на заштита на мајчинството и родителството. Сепак, до скоро, платеното отсуство од девет, односно петнаесет месеци, претставуваше единствена и непроменлива можност за реализација на ова право. Овој временски лимит ги супсумираше и сите три фази кои произлегуваа од мајчинството и негата на новороденчето (бременоста, раѓањето и родителството). Работното законодавство не предвидува ниту една алтернативна можност за продолжување на отсуството од работа (во облик на платено или неплатено отсуство), во функција на развој и социјализација на детето. Оттука, работното законодавство се соочи со потребата да направи јасна дистинкција помеѓу две фази од негата и развојот на новороденчето и тоа: фазата на мајчинството (eng. *maternity leave*, која го опфаќа периодот на бременост и раѓање на детето) и фазата на родителството (eng. *parental leave*, која го опфаќа периодот

на развој на детето). Во меѓувреме, се усвоија новите измени и дополнувања на Законот за работните односи³⁵. Новиот Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, прави обид да ја зголеми флексибилноста во политиките за отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство. Тој, го воведува институтот „неплатено родителско отсуство“ чија функција е грижа за детето по истекот на редовното отсуство за бременост, раѓање и родителство. Според измените и дополнувањата на Законот за работните односи, титулар на правото на неплатено родителско отсуство е работничката, а отсуството може да трае до три месеци во периодот до навршување на три годишна возраст на детето и тоа може да се користи во најмногу три дела³⁶. Во продолжение, измените и дополнувањата утврдуваат дека доколку за време на користењето на правото на неплатено отсуство од работа, работничката забремени, таа не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство. Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи од декември, 2013 година, има определени предности, но и недостатоци. Основната предност, која произлегува од содржината на законот е осовременувањето на македонското работно законодавство и воведувањето на актуелни содржини во функција на продлабочување на работно-семејниот баланс. Законот ја подвлекува посебноста на правото на родителско отсуство, вршејќи техничко усогласување на работното законодавство на Република Македонија со Директивата 96/34/ЕС за родителско отсуство. Сепак, Законот за изменување и дополнување, отвора простор за критика во неколку домени. Прво, тој сè уште не врши термилошка дистинкција помеѓу институтите „отсуство поради бременост, раѓање и родителство“ и „родителско отсуство“. Второ, новиот закон го ограничува користењето на правото на неплатено родителско отсуство единствено на жените, односно работничките. Основна цел на политиките за усогласување на професионалните обврски со семејниот живот на работниците е воведување на родово – неутрални мерки во функција на стимулирање родово еднаквост и подобар работно-семеен баланс. Трето, новиот закон утврдува дека неплатеното родителско отсуство претставува не-

основана причина за отказ на договорот за вработување. Тоа значи дека работодавачот не може да го откаже договорот за вработување на работникот за време на користење на неплатено родителско отсуство. Сепак, правото на неплатено отсуство, а во таа насока и правото на неплатено родителско отсуство, претставува право на работникот, но не и обврска на работодавачот. Оттука, сметаме дека е потребно утврдување на одредба со која изречно ќе се гарантира правото на користење на неплатеното родителско отсуство, зацврстено и со одредба за враќање на работникот на истото работно место по истекот на отсуството или доколку тоа не е возможно на соодветно работно место според условите од договорот за вработување. Конечно, сметаме дека постои простор за анализа на траењето, организацијата и начинот на користење на родителското отсуство. Во таа насока, социјалните партнери треба да изнајдат солуција за можното материјално компензирање на родителското отсуство и негово трансформирање во платено отсуство, како и зголемување на неговото траење во износ кој ќе биде подолг од предложениите 3 месеци. Предмет на продлабочена анализа треба да биде и понудената можност за користење на неплатеното родителско отсуство во делови, односно со прекини, кои може да се кумулираат во период до тригодишна возраст на детето.

Голем број земји, предвидуваат право на продолжено отсу-

³³ За ова види: ЗПО, член 169.

³⁴ R.Ray, J.C.Gornick and J.Schmitt, Parental Leave Policies in 21 Countries (Assessing generosity and gender equality), 2009.

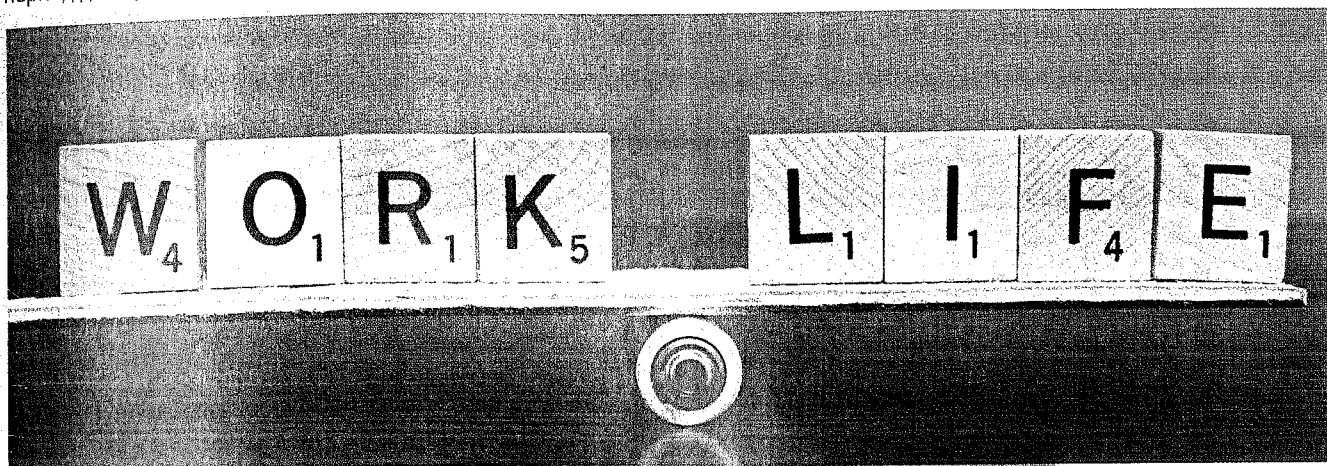
³⁵ Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, Сл.весник на РМ бр.137 од 30 декември 2013 година.

³⁶ За ова види: Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, член 2.

ство по истекот на отсуството за бременост и раѓање, односно отсуството за мајчинство. Социјално поддрешливите земји предвидуваат право на платено отсуство за родителство дури до 4 години (на пример, земјите од централна и Источна Европа). Во овие земји, трошоците за материјална компензација на работниците и надоместување на отсуството ги сносат државните фондови. Други земји, предвидуваат право на неплатено отсуство по истекот на платеното отсуство за мајчинство. Трети земји, предвидуваат флексибилен пристап и право на избор кој од родителите на детето ќе го користи платеното отсуство и дали отсуството ќе се користи непосредно по мајчинството или во друг период до определена возраст на детето. Претходните отсуства

да претставуваат значителен импут во усогласувањето на професионалните со семејните обврски на работниците и зголемување на квалитетот на негата на детето.

Вториот предлог, опфаќа воведување на класичен институт „родителско отсуство“, кој ќе се организира и користи по истекот на платеното отсуство за бременост, раѓање и родителство. Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, опфаќа воведување на овој институт во форма на неплатено родителско отсуство со времетраење од три месеци, во периодот до навршувањето на три годишна возраст на детето. Сепак, сметаме дека родителското отсуство треба да биде по-



можат да бидат платени, неплатени или комбинирани.

На крај, наведуваме неколку предлози за промена на системот на отсуства поради бременост, раѓање и родителство во Република Македонија.

Првиот предлог, опфаќа зголемување на траењето на платеното отсуство поради бременост, раѓање и родителство во времетраење од три месеци. Ова право, може да се третира и како продолжено отсуство за бременост, раѓање и родителство, но и како издвоено право на отсуство поради родителство, бидејќи го продолжува периодот на платено отсуство од работа кој согласно со постоечките прописи изнесува девет, односно петнаесет месеци. Основна цел на овој предлог претставува продолжување на платеното отсуство поради бременост, раѓање и родителство со помал фискален товар за социјалните партнери. Реализацијата на овој предлог може да се спроведе преку преформулирање на висината за исплаќање на надоместокот за отсуство поради бременост, раѓање и родителство. Така, наместо висината на досегашниот надоместок (кој изнесува 100 % од основницата за надоместок на плата, кој се исплаќа за сите девет, односно петнаесет месеци отсуство од работа), платеното отсуство од работа може да се продолжи за дополнителни три месеци, но со променета висина на надоместокот на плата. Во тој случај, висината на надоместокот на плата за првите осум месеци од платеното отсуство за бременост, раѓање и родителство ќе изнесува 100 % од основницата, додека следните четири месеци, надоместокот на платата ќе изнесува 25 % од основницата за надоместок на плата. Во случај кога времетраењето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство изнесува петнаесет месеци (во услови на раѓање близанци, тројка и слично), висината на надоместокот на плата за првите четиринаесет месеци ќе изнесува 100 % од основницата, додека надоместокот на платата за следните четири месеци, ќе изнесува 25% од основницата за пресметување на надоместок на плата. Во двата случаја, забележуваме продолжување на платеното отсуство од работа за дополнителни три месеци, кои може

Полишките
за подобрување на работно-семејниот
баланс, можат да се реализираат низ
призмата на еднакви шанси
и можности помеѓу мажите и жените
и подигнување на нивната квалитета
на животот на работниците и нивните
флексибилност во времеот и нивната
на работното време, политиката на
отсуства од работното

долго од предложениот период и да изнесува најмалку една година. Тоа отсуство може да биде платено или неплатено. Доколку родителското отсуство е неплатено, работодавачите или државата нема да бидат изложени на зголемени трошоци, а работниците ќе имаат можност слободно да изберат дали ќе

го користат ова право. Во случај кога работниците ќе оптираат користење на неплатеното родителско отсуство, нивниот работен однос ќе биде ставен во мирување а тие ќе имаат право да се вратат на истото или друго соодветно работно место по истекот на периодот за отсуство. Доколку родителското отсуство е платено, тогаш трошоците за неговата реализација ќе ги преземе државата (преку Буџетот на Република Македонија или преку Фондот за здравствено осигурување на Македонија). Во продолжение, илустрираме два предлога врз основа на кои може да се спроведе начинот на надоместување на платеното родителско отсуство. Во првиот случај, државата ќе ги преземе трошоците за надоместок на плата на определена категорија работници кои користат платено родителско отсуство. Основен индикатор за разграничување на категоријата работници кои би се стекнале со ова право е износот на примања на работниците. Оттука, државата би можела да го преземе товарот за надоместување на трошоците за родителско отсуство во зависност од висината на приходите на работникот. Во вториот случај, државата може да изврши делумно надоместување на трошоците за родителско отсуство на сите работници, без оглед на висината на нивните приходи. Делумното надоместување на трошоците би се состоело од плаќање на продолжено социјално осигурување на работникот за времетраење на родителското отсуство, кое би било пресметано на минимална основа за уплаќање придонеси за социјално осигурување.

Договорите за избегнување на двојно оданочување по однос на данокот од доход наспроти македонската легислатива за данок по одбивка за приходи исплатени кон нерезиденти од страна на резиденти на Република Македонија

Summary

AGREEMENTS ON AVOIDANCE OF DOUBLE TAXATION WITH RESPECT TO TAXES ON INCOME VERSUS THE MACEDONIAN LEGISLATION ON WITHHOLDING TAX ON INCOME PAID TO NON-RESIDENTS BY RESIDENTS OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA

Krsto Nestorov

For tax withholding we can generally say that it is an old world practice, and what makes it different in different tax practices is the scope of the type of income and services which are taxed with obligatory taxes, and the rate applied.

Although the economic trends in the modern world, and not just the ones in absolute terms, do not recognize state borders, in interstate relations it is important to determine whether certain revenues generated in one country by a non-resident shall be taxable only in the country where they were generated, only in the country of residence of the person, or both countries will calculate tax for the taxpayers, which would be a double tax burden and would discourage international trade. Obligatory taxes lead to double taxation of the same income, of course, in two different countries.

For taxes not to become a factor for limiting or discouraging international trade, countries enter into bilateral agreements precisely with the aim to avoid double taxation.

In case of existence of such an agreement, it is the provisions of the agreement rather than the tax law of the country of generating income that are given precedence in income taxation.

Општи белешки

За даноците по одбивка, генерално, може да се каже дека се дамнешна светска практика, а она што ги прави да бидат различни во одделните даночни практики, е опфатот на видот на приходите и услугите што се оданочуваат со задржувачки даноци и висината на стапката што се применува.

Иако економските текови во современиот свет, и не само економските во апсолутна смисла, не признаваат меѓудржавни граници, во меѓудржавните односи битно е да се определи дали одредени приходи генерирани во една држава од страна на нерезидент во таа држава ќе се оданочат само во земјата во која се генерирани, само во земјата на резидентност на лицето кое ги генерирало, или и едната и другата држава ќе пресметуваат даноци што за даночните обврзници би претставувало двоен даночен товар и би се дестимулирала меѓународната размена. Токму задржувачките даноци водат кон двојно оданочување на еден ист приход, се разбира, во две различни земји.

За даноците да не станат фактор за ограничување, односно дестимулирање на меѓународната размена, државите пристапуваат кон склучување на билатерални договори чија цел е токму одбегнувањето на двојното оданочување.

Во случај на постоење на ваков договор, токму одредбите на договорот, а не даночното право на земјата од која се генерира приходот има првенство при оданочувањето на приходот.

Униформност на договорите за избегнување на двојно оданочување

Билатералните договори за избегнување на двојното оданочување, но и за заштита од фискалната евазија, се организирано артикулирани во една рамка која е воспоставена и водена од страна на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД).

Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) е меѓувладина економска организација со 35 земји-членки, која е основана во 1960 година да го стимулира економскиот напредок и светската трговија.