



JURIDICA

„OHRID SCHOOL OF LAW“
*„New Challenges in Regulation of the Legal
Relations in the Sense of the European
Values“*

1

ЖИ
ДБ.

ЗНТ

ЗНТ

НА,

ВО

ВО

ЈДЛ,

ЈДЛ,

ИИЛ,

ГАР,

АНБА

ИКА,

БИ“

А;

Главен уредник: Ангел Ристов

Уредник: Лазар Јовевски

Секретар: Душан Босиљанов

Издавач: Стоби Трејд Скопје

Печати: Стоби Трејд Скопје

Меѓународен уредувачки одбор:

1. Д-р Владимир Петров, Правен факултет „Нов Бугарски Универзитет“ Софија, Правен факултет Универзитет „Св. Св. Кирил и Методиј“ Велико Трново, Република Бугарија;
2. Д-р Кристијан Гаков, Правен факултет, Универзитет „Св. Климент Охридски“ Софија, Република Бугарија;
3. Д-р Михаил Малчев, Правен факултет, Универзитет „Св. Климент Охридски“ Софија, Република Бугарија;
4. Д-р Дамјан Можина, Правен факултет, Универзитет во Јубљана, Република Словенија;
5. Д-р Весна Симовиќ Звицер, Правен факултет Универзитет во Подгорица, Република Црна Гора;
6. Д-р Драгиња Вуксановиќ, Правен факултет, Универзитет во Подгорица, Република Црна Гора;
7. Д-р Ненад Тешиќ, Правен факултет Универзитет во Белград, Република Србија;
8. Д-р Вук Радовиќ, Правен факултет Универзитет во Белград, Република Србија;
9. Д-р Славиша Ковачевиќ, Правен факултет Универзитет во Ниш, Република Србија;
10. Д-р Марко Беванда, Правен факултет Универзитет Мостар, Република Босна и Херцеговина;
11. Д-р Раденко Јотановиќ, Правен факултет Универзитет во Бања Лука, Република Македонија, Босна и Херцеговина;
12. М-р Сања Гонцета, Колеџ на применети науки Лавослав Ружички, Република Хрватска;
13. Д-р Лазар Јовевски, Правен факултет „Јустинијан Први“ Универзитет „Св. Кирил Методиј“ Скопје, Република Македонија;

СIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

34(082)

OHRIID school of law : new challenges in regulation of the legal relations in the sense of the European values = Охридска правна школа : новите предизвици во уредувањето на правните односи во духот на Европските вредности / [Главен уредник Ангел Ристов]. - Скопје : Стоби Трејд, 2016. - 2 св. (329 ; 325 стр.) : илустр. ; 25 см

Трудови на мак., срп. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. - Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-4767-12-1 (Т. 1)

1. Насл. ств. насл.
а) Правни науки - Зборници
COBISS.MK-ID 100787978

14. Д-р Ангел Ристов, Правен факултет „Јустинијан Први“ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Скопје, Република Македонија;
15. М-р Душан Босиљанов, Правен факултет „Јустинијан Први“ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Скопје, Република Македонија;

Association for Legal – Economic Research and Education
 JURDICA

International Editorial Board

1. PhD, Vladimir Petrov, Faculty of Law “New Bulgarian University” Sofia, Faculty of Law University “St. Cyril and Methodius” Veliko Trnova, Republic of Bulgaria;
2. PhD, Kristian Takov, Faculty of Law, University “St. Kliment Ohridski” Sofia, Republic of Bulgaria;
3. Phd, Mihail Malchev, Faculty of Law, University “St. Kliment Ohridski” Sofia, Republic of Bulgaria;
4. PhD, Damjan Možina, Faculty of Law, University in Ljubljana, Republic of Slovenia;
5. PhD, Vesna Simović Zvicer, Faculty of Law, University in Podgorica, Republic of Monte Negro;
6. PhD, Draginja Vuksanović, Faculty of Law, University in Podgorica, Republic of Monte Negro;
7. PhD, Nenad Tešić, Faculty of Law, University in Belgrade, Republic of Serbia;
8. PhD, Vuk Radović, Faculty of Law, University in Belgrade, Republic of Serbia;
9. PhD, Slavša Kovačević, Faculty of Law, University in Nis, Republic of Serbia;
10. PhD, Marko Bevanđa, Faculty of Law, University in Mostar, Republic of Bosnia and Herzegovina;
11. PhD, Radenko Jotaniović, Faculty of Law, University in Banja Luka, Republic of Srpska, Bosnia and Herzegovina;
12. LLM, Sanja Gongeta, Republic of Croatia, College of Applied Sciences Lavoslav Ružički in Vukovar, Republic of Croatia;
13. PhD, Lazar Jovevski, Faculty of Law “Justinianus Primus” University “Sc. Cyril and Methodius” Skopje, Republic of Macedonia;
14. PhD, Angel Ristov, Faculty of Law “Justinianus Primus” University “Sc. Cyril and Methodius” Skopje, Republic of Macedonia;
15. LLM, Dushan Bosiljanov, Faculty of Law “Justinianus Primus” University “Sc. Cyril and Methodius” Skopje, Republic of Macedonia.

„OHRID SCHOOL OF LAW“
*„New Challenges in Regulation of the Legal Relations
in the Sense of the European Values“*

I

„ОХРИДСКА ПРАВНА ШКОЛА“
*„Новите предизвици во уредувањето на правните
односи во духот на Европските вредности“*

2015

Со поддршка на:

Комора на извршители на Република Македонија
Нотарска комора на Република Македонија

СОДРЖИНА:	
Проф. д-р Владимир Петров	
РЕФОРМАТА ВО БУГАРСКИОТ ПРАВЕН СИСТЕМ.....	11
Д-р Тодор Капаметиев, Д-р Александар Ристовски	
ПРИСТОЈНА РАБОТА И ПРАВНА ПОЛОЖБА НА КУКНИТЕ	
ПОМОШНИЦИ.....	25
Д-р Јадранка Дабовиќ Анастасовска	
ДОГОВОРИТЕ НА АВТОНОМНАТА ТРГОВСКА ПРАКТИКА КАКО	
НАЧИН НА АЛТЕРНАТИВНО ФИНАНСИРАЊЕ НА МАЛИ И	
СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА.....	51
Д-р Горан Коевски	
КОНЗОРЦИУМ -ПОИМ, ПРАВНА ПРИРОДА, ВИДОВИ,	
ПРЕДНОСТИ И СЛАБОСТИ –.....	87
Проф. Д-р Никола Туланчески, М-р Мартина Мартинова	
ОШТИОТ ЗАКОНСКИ МАКСИМУМ НА КАЗНАТА ЗАТВОР	
СПОРЕД КЗ НА РМ – ВОТУМ СЕПАРАТУМ.....	107
Д-р Дејан Мишковик	
СУРОГАТ МАЏИНСКОВОТО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА....	113
Д-р Тони Дескоски, М-р Илија Руменов, М-р Вангел Доковски	
ПРИЗНАВАЊЕ И ИЗВРШУВАЊЕ НА СТРАНСКИ СУДСКИ ОДЛУКИ	
- КОМПАРАТИВЕН ПРЕГЛЕД НА РЕШЕНИЈАТА ВО ЗАКОНОТ ЗА	
МЕЃУНАРОДНО ПРИВАТНО ПРАВО НА РЕПУБЛИКА	
МАКЕДОНИЈА И ВО ХАШКАТА КОНВЕНЦИЈА ЗА ДОГОВОРИТЕ	
ЗА ИЗБОР НА НАДЛЕЖЕН СУД ОД 2005 ГОДИНА –.....	129
Д-т Goran Obradović	
МОГУСА ОГРАНИЧЕЊА СЛОВОДНОМ КРЕТАЊУ	
РАДНИКА ПО ПРИСТУПАНЈУ СРБИЈЕ ЕВРОПСКОЈ УНИЈ.....	153
Проф. Д-р Ана Павловска-Данева, Доц. Д-р Елена Давитковска	
„ЕВРОПЕИЗАЦИЈА“ НА УПРАВНАТА ПОСТАПКА ВО	
РЕПУБЛИКАМАКЕДОНИЈА.....	165

D-р Vuk Radović, LL.M., D-р Nenad Tešić О РОВЕРИОЏЕВИМ ДОПУНСКИМ ПРАВИМА.....	175
D-р Ilija Vukčević PREPORUKA EVROPSKE KOMISIJE 94/79/EC: ŠTA DONOSI NOVO U PORESKOM SISTEMU CRNE GORE?.....	203
D-р Draginja Vuksanović ZAKLJUČENJE ŠTETNIH UGOVORA.....	221
D-р Vesna Simović-Zvicer MEĐUNARODNI STANDARDI O SLOBODI KRETANJA RADNIKA.....	239
D-р Ангел Ристов ВОЊРАЧНАТА ЗАЕДНИЦА ВО МАКЕДОНСКОТО СЕМЕЈНО ЗАКОНОДАВСТВО <i>de lege ferenda</i>	251
Доц. д-р Ивана Шумановска-Спасовска, Константин Битраков ВЛИЈАНИЕТО НА ПРИНЦИПОТ НА ЕТИЧНОСТ ВО ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА ВРЗ ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНА, ДЕПОЛИТИЗИРАНА И КВАЛИТЕТНА ЈАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА.....	277
D-р Лазар Јовевски МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИ СПОРОВИ.....	297
M-р Душан Босиљанов УТВРДУВАЊЕ НА ПЛАТАТА ВО ТРГОВСКИТЕ ДРУШТВА ВО МАКЕДОНСКОТО ЗАКОНОДАВСТВО.....	315

Проф. д-р Владимир Петров,¹

РЕФОРМАТА ВО БУГАРСКИОТ ПРАВЕН СИСТЕМ

УДК: 34.047(497.2)
Original research paper

Оваа реформа не само што не е завршена, туку таа не е воопшто ниту започната. Кај секој член, граѓанин на бугарското општество, во државните и владините органи, во стопанските и културните организации и сојузи, прапањето за брзото и квалитетно остварување на оваа реформа се оценува како најважно прапање од кое зависи економското и политичкото опстојување и напредување на Бугарија. Од неа зависи и нејзиното достоинство меѓу државите членки на Европската унија. Поминаа веќе седум години од приемот на Бугарија во Европската унија во 2007 година, сепак негативните извештаи од страна на Европската унија и понатаму ги одбележуваат многубројните проблеми со кои треба да се справи бугарската држава и општество, за да одговорат на условите и барањата предвидени во актите за уредување на Европската унија и на принципите и условите под кои можат да бидат приемени и присоединети новите држави членки кон неа. Непроменето, со изразена острина во извештаите за Бугарија, се истакнува состојбата на бугарскиот правен систем, којшто е неефикасен и сериозно е засегнат од корупција на сите нивоа на државата и општеството, а предвидените мерки од Европската унија, кои се изразуваат со интервенцијата и мешањето на дипломатските претставници на државите членки на Европската унија не даваат сериозни резултати. Во најдобрите случаи тие се изразуваат преку растурање на конкретни корупциски шеми, без да се засегне основната корумпирана суштина на самиот правен систем.

Разгледувајќи ги идеите, кои се анализираат во законодавните органи на бугарската држава и се дискутираат во општеството и во средствата за масовно информирање, авторот го изложува различното мислење по однос на поимот „корупција“ и многубројните и разновидни форми на нејзиното негативно влијание. Корупцијата се манифестира како здраво вкоренета во бугарскиот правен систем, а додека борбата за

¹ Редовен професор на Правниот факултет „Нов Бугарски Универзитет“ Софија

Д-р Тодор Каламаташев¹
Д-р Александар Ристовски²

ПРИСТОЈНА РАБОТА И ПРАВНА ПОЛОЖБА НА КУЌНИТЕ ПОМОШНИЦИ

УДК: 349-2

Original research paper

Апстракт

Концептот „пристојна работа“ и неговото резултирање, започнуваат да се подјавуваат како основни подрачја кон кои е насочена нормативната активност на Меѓународната организација на трудот (МОТ). Пристојната работа се сведува на четири основни компоненти кои се неразделојливи дел од секој работен однос: примена на загарантираните права од работен однос, создавање услови и можности за еработување, соодветна социјална заштита и социјален дијалог.

Традицијата, природата на работата и правната помошба на куќните помошници, ја карактеризираат оваа група работници како една од најранливите категории МОТ, со усвојувањето на Конвенцијата за куќни помошници, 2011 (бр. 189) и Препораката за куќни помошници, 2011 (бр. 201), имплементира нова димензија во регулирањето на условите за работа на куќните помошници.

Работните односи на куќните помошници се почесто се нормираат и од страна на националните работни законодавства. Пристојната работа на куќните помошници, произлегува од начинот на резултирање и имплементација на пристојните услови за работа на оваа категорија работници. Во рамките на условите за работа, пристојната работа на куќните помошници се поврзува со пристојно плаќање и резултирано работно време.

Клучни зборови: пристојна работа, куќни помошници, куќна (домашна) работа, Конвенција за куќни помошници, 2011 (бр. 189) на МОТ

¹ Д-р Тодор Каламаташев - редовен професор, Правен факултет „Јустинијан Први“ – Скопје, контакт: tonikalamatev@yahoo.com

² Д-р Александар Ристовски, доцент на катедрата по трудово право на Правен факултет “ Јустинијан Први “ – Скопје, контакт: alek272@yahoo.com

НАМЕСТО ВОВЕД

(неколку напомени за пристојната работа)

Светот и глобалните општества се соочуваат со сериозен предизвик за надминување на сиромаштијата, социјалната ексклузија и невработеноста кои е хроничен проблем на ниско развиените земји и земјите во развој. Меѓународните организации за заштита и унапредување на човековите права ја реafirмираат потребата од надминување на социјалните проблеми во однос на определени егзистенцијални параметри на кои се надворзуваат сиромаштијата и социјалната исклученост на поголем дел од светската популација.³ Релевантните податоци со кои располагаат овие организации, експлицитно го тангираат правото на пристаен живот, а со тоа имплицитно укажуваат и на потребата од подобрување на правото на пристојна работа.

Пристојната работа, претставува поливалентна категорија која „де југе“ потекнува од дамнина и е поврзана со првите нормативни државни интервенции со кои се ограничува прекумерно долгото работно време и се утврдува најниската возрасна граница за засновање на работен однос во функција на хуманизацијата на трудот. Сепак, „de facto“, пристојната работа како интегрален концепт постои помалку од две децении. Терминот „пристојна работа“, за прв пат го воведуе Хуан Сомавија, кој беше генерален директор на меѓународното биро на трудот во периодот од 1998 - 2002. Во првиот извештај на Општата конференција на трудот во 1999 година, Сомавија ја дефинираше пристојната работа како „*примарна цел на МОТ во современи услови, чија улога претставува промовирањето на можностите за продуктивна работа на мажите и жените во светот, во услови на слобода, еднаквост, сигурност и човекови права.*“⁴

Во компаративните истражувања, постојат бројни концептиски, емпириски и аналитички студии, чија цел е поставување на институционална рамка и акцентирање на суштествените карактеристики на пристојната работа. Во теоријата, се среќаваат најмалку две дефинирања на овој концепт.⁵

³ Според статистиките на ООН, повеќе од една милијарда луѓе во светот, преживуваат со помалку од 1.25 долари дневно, додека дополнителни 2.7 милијарди жители живеат со помалку од 2 долари дневно. Околу 600 милиони деца во светот живеат во екстремна сиромаштија, а 30.000 од нив умираат секој ден поради сиромаштија (извор: www.unmillenniumproject.org/documents/3-MP-PovertyFacts-E.pdf).

⁴ Report of the Director General: Decent work, 87th Session, Geneva 1999, ISBN 92-2-110804-X / ISSN 0074-6681.

⁵ Dharum Gai, *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Labour Office Geneva, International Institute for labour studies, 2006.

Првиот концепт е производ на континуираната посветеност и ангажман на Меѓународната организација на трудот во проучување, нормирање и подобрување на условите за работа во светот. Од своето конституирање па до денес, МОТ активно придонесува кон воспоставување на меѓународните стандарди на трудот, истакнувајќи ја улогата на работниците во креирањето на подобри услови за работа. Пристојната работа би можела да се дефинира како наједноставен и најконцизен збир на политики, кои што ја сублимираат суштината на работните активности на МОТ. Според оваа дефиниција, пристојната работа ги опфаќа сите наменски извештаи, суестии за спроведување на определени социјални политики, обуки и оперативни активности, како и сите конвенции и препораки.

Вториот концепт во дефинирањето на пристојната работа, покрај дескриптивно – нормативните, содржи и определени методолошки примеси. Методолошкиот пристап, ја дефинира пристојната работа како унифицирана рамка, во која кохабитираат различни политики со социјален предзнак, како што се:

- уредувањето на условите за работа на работниците воопшто;
- посебната заштита на жените, младите работници, постарите работници и работниците – мигранти;
- социјалната заштита во функција на генерирање социјална сигурност на работниците и луѓето во најопшта смисла;
- промоцијата на еднаквост и недискриминација;
- подобрувањето на можностите за вработување и
- развојот на социјалниот дијалог и индустриските односи и слично

Методолошки, квалитетот на новиот термин „пристојна работа“, се огледа токму во поврзувањето на сите претходно споменати категории во рамките на еден систем. Претходно, различните аспекти од социјалните политики се анализираа со помала хомогеност и интердисциплинарност. Денес, по воведувањето на овој концепт се прави обид за интегрално придвижување на меѓународните стандарди на трудот.

Пристојната работа се поврзува со работниот однос на сите работници, вклучувајќи ги и куќните помошници.⁶

⁶ За потребите на овој труд, и покрај плуралитетот на термини со кои може да се претстави правната положба и правниот статус на лицата кои обавуваат куќни работи во приватни домаќинства, го употребуваме македонскиот позитивно правен термин – Куќни Помошници, регулиран со член 50 од Законот за работни односи.

Пристојната работа на куќните помошници се сведува на четири суштествени компоненти со кои треба да им се гарантираат права од работен однос, услови и можности за вработување, социјална заштита и социјален дијалог на оваа категорија работници.

Интензификацијата на работните процеси, отсуството на квалитетни социјални политики во функција на креирање работно-семеен баланс, стареењето на популациите, како и зголемената партиципација на жените на современите пазари на труд, претставуваат дел од причините кои ја зголемуваат потребата од куќни помошници во домаќинствата на развиените земји, но и на земјите во развој. Сепак, работата на куќните помошници сè уште е потценета и маргинално нормирана, и таа манифестира недостаток на пристојни услови за работа.⁷ Како резултат на недефинираната правна природа на нивниот работен однос и рецедивите и транзитивните стереотипи од минатото, куќните помошници претставуваат една од највulnerableбилните групи на работници во современите општества. Затоа, подобрувањето на пристојната работа на куќните помошници претставува еден од најголемите предизвици на современото работно законодавство. Соодветен придонес во регулирањето на правната положба на куќните помошници може да дадат и трајанското и кривичното право, но тие не можат да ја супституираат трудовооправната легислатива кој прецизно ги уредува условите за работа и социјалната заштита на оваа категорија работници.

Оттука, основните компоненти на пристојната работа треба да бидат движечка траекторија и при креирањето на пристојната работа на куќните помошници.

1. Поним и правна положба на куќните помошници

Работата на куќните помошници претставува една од најстарите и најважни занимања за голем број луѓе во светот. Таа се поврзува со глобалната историја на ропството, колонијализмот и останатите форми на сервилност и статусна субординираност.⁸

Практиката наведува повеќе примарни проблеми со кои се соочува работата на куќните помошници, а особено: „невидливоста“ на нивниот

труд, дефицитот во нормирање или имплементација на предвидените прописи и потешкотите во процесот на организирање, односно здружување на куќните помошници.⁹ Работата на куќните помошници е потценета, непризнана и виртуелна. Прекувремената работа, нерегулираните услови за работа и плаќањето под егзистенцијалниот праг, претставуваат хронични проблеми со кои се соочуваат куќните помошници. Непостоењето на соодветна легислатива и имплементирани прописи, наметнуваат ангажирање на куќните помошници во различни форми на „неформални вработувања“ кои се карактеризираат со неприпување на работниот однос во трудовата администрација и избегнување на обврските што ги бара системот на социјалното осигурување.

Сепак, во теоријата се среќаваат повеќе прифатливи аргументи, кои ја истакнуваат зголемената потреба од платена работа во домаќинствата.¹⁰ Помеѓу нив се наведуваат: промената во структурата на семејството, тенденцијата за стареење на населението и продолжувањето на очекуваниот животен век, недостатокот на соодветна социјална инфраструктура и капиталитети за згрижување на деца и стари лица и борбата против невработеноста, односно неприпувањата работа.

И покрај евидентниот недостаток на соодветни политики за подобрување на квалитетот на работата на куќните помошници, тие сочинуваат значителна пропорција од светската активна работоспособна популација.¹¹ Податоците укажуваат дека вкупно 52.6 милиони лица, односно 3.6 % од вкупниот број на регистрирани вработувања на глобално ниво се однесуваат на работен однос на куќни помошници во облик на примарен работен однос.¹²

⁷ За ова види: Decent work, decent life for domestic workers, ILO Action Guide, November, 2010.

⁸ За ова види: Љ.Ковачевиќ, *Пачени рад у домашнству ослободеца*, Радно и Социјално Право (засопки за теорију и праксу радног права), Београд, Бр.2/2013.

⁹ Според базата на податоци на LABORSTA, статистичките укажуваат дека во земјите во развој 4 – 10 % од вкупните вработувања, отпаѓаат на работа на куќните помошници, додека во развиените земји овој процент се движи од 1 - 1.25 % просечно. Сепак, определени развиени земји го надминуваат поставениот лимит, на пример: 4.4 % во Кипар, 2.3 % во Франција и 3.7 % во Шпанија, од вкупните вработувања отпаѓаат на вработување на куќни помошници. За ова види: Decent work for domestic workers: Fourth item on the agenda, Report IV(1), International Labour Conference 99th Session, 2010, Geneva.

¹⁰ Дополнителни статистики за домашната (куќната) работа во светот: Азија (Саудиска Арабија со 1.2 милиони; Индија со 4.75 милиони; Кина со околу 20 милиони, Индонезија со 2.2 – 2.6 милиони), Јужна Америка и Африка (Бразил со 6.7 милиони, Јужна Африка, 1.2 милиони) Европа, (најголема застапеност на регистрирани куќни помошници во Шпанија (752,600). За ова види: *Domestic work roles brief 2*, International Labour Office, 2010.

Работата што ја извршуваат куќните помошници (куќната работа) се карактеризира со доминантна родова застапеност на жената. Жената е таа која во најголем број на случај извршува куќни работи, кои што ја зголемуваат нејзината вулнерабилност во општеството, наспроти односите со работодавачот. Статистичките показатели укажуваат дека жените со 83 %, односно 43.6 милиони, сочинуваат доминантна пропорција од вкупниот број на куќни помошници.¹³ Ваквата состојба произлегува од традиционалната поделба на трудот која подразбира ангажман на жената во домаќинството (т.н архетипски облик на труд на жените) за сметка на продуктивниот ангажман на мажите надвор од „приватната сфера“ на домаќинствата. Класификацијата на поделбата на трудот на произведен труд (во кој доминантно учество имаат мажите) и репродуктивен труд (во кој доминантно учество имаат жените) се почесто е предмет на промени.¹⁴

Во таа насока се движат и современото трудово право, кое предвидува различни механизми за усогласување на професионалните обврски со семејниот живот на работниците како што се: правото на отсуство поради бременост, раѓање и родителство; отсуството од работа за неа на децата; флексибилното работно време; забраната за дискриминација на жените со брачен статус и семејни обврски и слично. Оттука, регулирањето на платената работа на куќните помошници го дополнува широкиот спектар на мерки и политики во насока на креирање подобар работно – семеен баланс.

Правната положба, правата и обврските и статусната идентификација на куќните помошници предизвикуваат бројни полемики не само помеѓу експертите по трудово право, туку и помеѓу хуманистите и истражувачите на социјалните политики воопшто. Во поткрепа на оваа теза се наведува и „конфликтноста“ во дефинирањето на самиот назив на оваа категорија работници.

1.1 Детерминирање на поимот куќни помошници

Постојат повеќе категории на куќни помошници. Тие обавуваат работни активности во домаќинството на работодавачот, а најчесто се ангажираат за одржување на хигиена, чистење, готвење и слично. Забележуваме дека со овие примерно дадени активности не се

¹³ Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws, International Labour Office, Geneva, 2012.

¹⁴ За ова види: Љ.Ковачевиќ, *Плачени рад у домашнству ослободена*, Радно и Социјално Право (часопис за теорију и праксу радног права), Београд, Бр.2/2013.

заокружуваат сите работи кои можат да ги извршуваат овие работници. Сферата во која може да се склучи договор за вработување на куќен помошник може да опфати хетерогени активности, утврдени во работните законодавства на секоја земја посебно. Нивната анализа покажува дека под законската дефиниција за куќни помошници се подразбираат следните категории занимања: готвач, негувателка (дадилка), градинар, работник за перење и пеглање облека, обезбедување (чувар, телохранител), возач (шофер на возило за приватни потреби), работник кој е одговорен за грижа на стари лица, работник кој е одговорен за грижа и негување на инвалидизирани и хендикепирани луѓе, ноќен чувар или послуга, работник за хигиена и одржување, портир (лична придружба), рурален куќен помошник (работник во фарма) и слично.

Терминологијата, која што ја применува МОТ во дефинирањето на оваа категорија работници е „домашни работници“ (domestic workers). При институционализирањето на овој термин, МОТ поаѓа од потребата за воведување компромисен, родово неутрален и социјално прифатлив термин, кој што ќе кореспондира со екстензивниот географски и културен контекст.¹⁵ Во прилог на прифаќањето на терминот – домашни работници, ги издвојуваме следните аргументи:

- потребата од супституирање на архаичниот термин (слуга, односно послуга) кој алудира на класна субординација;

- истакнувањето на положбата на домашните работници како работници со права и обврски од работен однос, каде во улога на класичен работодавач се јавува лице од семејното домаќинство.

Практиката препознава и други алтернативни термини за означување на овој тип на работа кои се употребуваат во колоквијална, но и во легислативна форма, како што се „домашна грижа“, „куќна послуга“ и слично. Најприфатлив термин со кој се детерминираат статусот, правата и обврските на оваа категорија работници е терминот „куќни помошници“. Теориските критики кои произлегуваат од употребата на овој назив, го проблематизираат акцентирањето на терминот „помошник“, за сметка на стандардниот трудово правен поим „работник“. Ваквата замена би можела да имплицира деградирање на самата професија која што ја обавуваат домашните, односно куќните работници. Основната лингвистичка опасност која се исправа пред именувањето на оваа категорија работници како „домашни“, односно „куќни работници“ произлегува од нивното потенцијално поистоветување со т.н работници кои работат дома (home workers, tele workers). Работниците кои работат дома (home workers),

¹⁵ Decent work for domestic workers: Fourth item on the agenda, Report IV(1), International Labour Conference 99th Session, 2010, Geneva.

извршуваат посебен облик на флексибилна работа која вклучува работа на извонредно место, односно работа на локација која е различна од традиционалниот простор на работодавачот. Значи, правната природа на работниот однос на домашните, односно куќните работници и работниците кои работат дома е комплетно различна.

Куќните помошници не се единствениот субјект од работниот однос кој предизвикува потешкотии во неговото дефинирање. Теоријата утврдува и кон потешкотии во дефинирањето на „работодавачите“. Во практиката, работодавачи на куќните помошници може да бидат физички лица или цели семејства, односно брачни партнери. Доколку како работодавачи на куќните помошници се јават брачни партнери, тие може да имаат солидарна одговорност во однос на исполнувањето на правата и обврските од работниот однос. Во определени случаи, како работодавачи на куќните помошници може да се третираат и државата или органите на локалната самоуправа.¹⁶

1.2 Утврдување на правната положба на куќните помошници

Положбата на куќните помошници отвора две основни дилеми поврзани со утврдувањето на нивниот правен статус. Првата дилема се однесува на прашањето дали работата на куќните помошници може да се сфатува во рамките на законски заснован работен однос, додека втората дилема го опфаќа прашањето дали кај оваа категорија работници постои т.н. патерналистички (субординиран) однос помеѓу два субјекта.¹⁷ Во прилог на втората дилема, се појавуваат и практиките во определени земји, кои се во насока на ангажирање на куќни помошници од редот на подалечни роднини на семејството. Патерналистичката субординација во работата на куќните помошници по својата природа имплицира релација господар – слуга, позиционирајќи го работниот однос на куќните помошници како т.н. „статусен работен однос“, кој ги лимитира правата и обврските, но и идниот развој на оваа категорија работници.

Регулирањето на правниот статус и правната заштита на куќните помошници, се постигнува преку повеќе различни механизми. Вообичаено, правната положба на куќните помошници се регулира со

¹⁶ Овие случаи, најчесто се однесуваат на работа на куќните помошници во домаќинства на лица кои се корисници на право на помош и нега (на пример лица со инвалидитет или стари и неземолствени лица).

¹⁷ Decent work for domestic workers: Fourth item on the agenda. Report IV(1), International Labour Conference 99th Session, 2010, Geneva.

домашни и/или меѓународни прописи. Најчести домашни прописи со кои се регулира правната положба на куќните помошници се законите во сферата на трудот, колективните договори и индивидуалните договори за вработување. Меѓународни извори со кои се регулира правната положба на куќните помошници се меѓународните стандарди на трудот (во рамките на ООН, МОТ и определени регионални извори), билатералните и мултилатералните (меѓународни) договори во функција на заштита на правата на куќните помошници – мигранти.

Од земјите кои правната положба на куќните помошници ја регулираат со домашни прописи, ги извршуваме: Франција, Шпанија и Белорусија.

Така, во **Франција**, статусот и правата на куќните помошници се регулирани со Законикот за работа. Тој ја утврдува следната дефиниција: „домашен работник (куќен помошник) претставува лице вработено од индивидуален работодавач за вршење на домашна (куќна) работа“.¹⁸ За одбележување е дека во Франција, работата на куќните помошници се регулира и со Националниот колективен договор за работниците вработени кај индивидуалните работодавачи, при што се утврдува дека: работник може да биде секое лице кое работи со полно или неполно (скратено) работно време, извршувајќи ги сите или дел од работите во домаќинството на работодавачот поврзани со чистење, помош на семејството ... И на крај, целта на индивидуалниот работодавач не претставува стекнување на профит преку склучување на овој договор за работа.¹⁹

Во **Шпанија**, работниот однос на домашните работници (куќните помошници), се дефинира како *свештени работен однос кој се заснова помеѓу „главата“ на домаќинството во форма на работодавач, и работникот кој работи за работодавачот во рамки на зависен (субординиран) работен однос и кој обавува работни активности кај работодавачот за плата*.²⁰ Понатаму, се утврдуваат и активностите кои се третираат како работа на куќните помошници. Помеѓу нив се среќаваат: *чување и одржување на домот, грижа за домот или дел од домот, грижа за членови на семејството, како и други работи и должности поврзани со потребите на домаќинството како што се грижа за децата, градинарство, управување на моторно возило и слично.* Законодавството

¹⁸ Законик за работа на Франција (Code du travail) Version consolidée au 14 octobre 2013), член L7221-1.

¹⁹ Член 1(a) од Националниот колективен договор за работниците вработени кај индивидуалните работодавачи.

²⁰ Краљскиот Декрет 1620/2011 од 14 ноември 2011 година, Член 1, алинеја 2.

на Шпанија ги утврдува и облиците на работен однос кои се изземаат од работен однос на куќен помошник предвидени со Кралскиот Декрет. Дел од тие работи се уредени со други закони (како што е случајот со домашните (куќните) работи кои се реализираат кај класичните работодавачи – правни лица), додека останатиот дел, како што се доброволната работа, соседската помош, или неплатената семејна работа, воопшто не се поистотествуваат со „работен однос“, сфатен во било која смисла на терминот.²¹

Во Белорусија, специјалните услови за вработување на куќните помошници се регулираат со Законикот за работа.²² Куќните помошници се дефинираат како лица кои што *склучуваат договор за вработување, врз основа на кој вршат работи предвидени со закон, во домаќинствата на други лица.*²³ Лицата кои се *грижат за воени инвалиди, хендикепирани, лица постари од 80 години, деца под 18 години и лица заразени со HIV/AIDS, не се куќни помошници и нивниот статус се регулира со друг закон.*²⁴ Понатаму, Законикот за работа предвидува *забрана за склучување на договор за вработување на куќен помошник со лице, кое претставува близок роднина на работодавачот.*²⁵

Куќните помошници и покрај бројните специфики во нивниот правен статус, засноваат работен однос, односно склучуваат договор за вработување. Договорот за вработување, при тоа, има суштествена улога во формализирањето на работниот однос на куќните помошници. Покрај прецизирањето на содржините на работниот однос и регулирањето на условите за работа на куќните помошници, договорот за вработување има и суштествена доказна форма, особено при докажување на постоењето на работниот однос. Овој вид на договор за вработување не треба да се третира како еднострана изјава на волја на едната страна (работодавачот), ниту како класичен договор по пристапување.

Националната правна рамка и новите меѓународни работни стандарди, се во функција на лимитирање на дискрецијата и арбитрерноста на работодавачот во формулирањето на условите за работа на куќниот помошник во договорот за вработување. Спротивно на оваа тенденција, непостоењето на рамковно законодавство, ја зголемува вулнерабилноста на работниот однос на куќните помошници и придонесува работодавачот сам

²¹ Кралски Декрет 1620/2011, од 14 ноември 2011 година, Член 1, став 2.

²² Законик за работа на Белорусија од 1999 година, глава 26, член 308 – 314.

²³ Законик за работа на Белорусија, член 308, став 1.

²⁴ Законик за работа на Белорусија, член 308, став 2.

²⁵ Законик за работа на Белорусија, член 210.

да го креира договорот за вработување по сопствено убедување. Така, работодавачот е во можност дискреционо да ги утврдува суштествените елементи од работниот однос, а особено: утврдувањето на висината на платата, утврдувањето на правото на одмор, отсуството за време на бременост и утврдување на условите за заштита при работа.²⁶

Генерално, договорот за вработување на куќни помошници претставува договор во кој работниците ги извршуваат работните активности во „домаќинството“, односно приватниот дом на работодавачот. Од трудовооправен аспект, дискутабилна е природата на овој вид договори за вработување, поради отсуството на елементот професионалност, како битен елемент на секој работен однос. Имено, работата на куќниот помошник исклучува секако негово учество во комерцијални, односно „професионални“ активности во домаќинството на работодавачот. Доколку работникот извршува работи кај работодавачот од комерцијална природа, тогаш станува збор за редовен договор за вработување. Оттука, заклучуваме дека работниот однос на куќните помошници претставува специфичен работен однос, затоа што лукративниот елемент го среќаваме само кај работникот. Работодавачот, како страна на овој работен однос не се стекнува со профит како класичен економски мотив, а работникот не создава дополнителна економска вредност.

2. Услови за работа на куќните помошници

Под услови за работа, трудовото право подразбира широк спектар на права и обврски од работен однос, кои покрај заштитата на здравјето и безбедноста, забраната на принудна работа и дискриминација се фокусираат и кон креирање можности за исплата на пристојна плата и гарантирање на пристојно работно време, одмори и отсуства. Креирањето на пристојни услови за работа на куќните помошници ја интегрираат и слободата на здружување и правото на колективно преговарање, правото на социјално осигурување, забраната за вклучување на детски труд, заштитата од вознемирување и полово вознемирување и слично.

Проблематиката на пристојната работа на куќните помошници може да се дисперзира врз повеќе различни домени, но најзначајни од нив се правото на пристојна плата и правото на пристојно работно време.

²⁶ За ова види: Decent work for domestic workers: Fourth item on the agenda, Report IV(1), International Labour Conference 99th Session, 2010, Geneva.

2.1 Плаќање на куќните помошници

Куќните помошници спаѓаат во категоријата најниско платени работници на пазарите на труд. Нивниот труд е потпечет, делумно и поради фактот што домашната (куќната) помош, традиционално се поврзува со бесплатниот труд на жените како припадници на едно домаќинство, чиј труд се третирајќи како неквалификуван.²⁷

Пристојното плаќање на куќните помошници, може да се овозможи единствено со прецизна законска регулатива која ќе гарантира минимална плата соодветна на животниот стандард и еквивалентниот минимум на луѓето во определена земја. Таа би можела да биде регулирана со хетерономни прописи во форма на законски и подзаконски акти, или со автономни механизми кои вклучуваат колективно преговарање и склучување на колективни договори, односно индивидуални договори за вработување. Дополнително, куќните помошници не смеат да бидат лишени од правото на редовно исплаќање на плата, во соодветни платажни интервали и на соодветен начин и постапка.

Оригинарниот елемент, кој што го инкорпорира работниот однос на куќните помошници се лоцира токму во правната природа на плаќањето. Во овој дел карактеристична е дерогацијата на универзалната практика за исплаќање на платата во пари, која што овозможува исплата на дел од платата на куќните помошници и во натура. Сепак, основот за оваа можност дерибира од Конвенцијата на МОТ за заштита на платите, 1949 (бр. 95), кој што утврдува дека „националните закони и прописи, колективни договори или арбитражни одлуки може да овозможат делумна исплата на платите во натура, во индустриски или професионални дејствија исплатата на платите во натура, во индивидуално или посаквано, поради самата природа на индустриската или професијата“.²⁸ Кога станува збор за договорите за вработување на куќни помошници, прашањето за нивното наградување (плата) е во зависност од моделот на поделба на куќните помошници на: *куќни помошници кои престојуваат кај работодавачите (live in domestic workers) и куќни помошници кои не престојуваат кај работодавачите (live out domestic workers)*. Имено, кога говориме за куќни помошници кои престојуваат кај работодавачите (најчесто: послуга, готвачи, градинари, итн), со договорот за вработување на куќен помошник може да се утврди и плаќање во натура. Во многу земји во

светот плаќањето во натура се сметало за составен дел од платата на куќните помошници и таа ги покривала трошоците за нивно сместување и исхрана. Овој модел не е секогаш во согласност со преференциите на куќните помошници и тој може да претставува предмет на злоупотреба од страна на работодавачите. Во овој случај, вкупниот износ на платата која ја добиваат куќните помошници се дели на два дела, и тоа еден дел кој ќе се исплаќа во редовната парична валута (во пари) и друг дел кој ќе се пресметува во пари, согласно соодветната вредност на услугата во вклучената плата, но ќе се плаќа со коминензација во форма на сместување и исхрана на куќните помошници (во натура). Различните законодавства имаат различен пристап кон ваквиот модел на плаќање, па така евидентни се различни процентни износи кои може да се предвидат како максимален дел од исплатата во натура, односно како минимален дел од исплатата во пари. Други земји пак, го забрануваат исплаќањето на куќните помошници во натура и дозволуваат единствено парична исплата како награда за нивната работа.

Земји и региони во кој куќните помошници се исплаќаат во натура

Региони	Забрането плаќање во натура	Плаќање во натура дозволено до 25 % од вкупната плата	Плаќање во натура дозволено до 50 % од вкупната плата
<i>Индустриските земји</i>	Австрија, Канада		Шпанија
<i>Земји од централна и источна Европа</i>	Чешка		
<i>Независни земји</i>	Молдавија	Руска федерација	
<i>Латинска Америка</i>	Боливија, Бразил	Чиле, Уругвај	Коста Рика, Мексико, Никарагва,
<i>Африка</i>	Брег на слоновата коска	Јужноафричка република	

²⁷ За ова види: *Remuneration in domestic work*, ILO Domestic Work Policy Brief (Geneva, 2011).

²⁸ За ова види: Конвенција за заштита на платите, 1949 (бр. 105), член 4, став 1.

2.2 Работно време на куќните помошници

Лимитирањето на дерегулираното и прекумерно работно време, се појави како едно од првите ревандикации на работниците во обидот да ги подобрат сопствените услови за работа. Ваквата состојба, конвертира и со активностите на Меѓународната организација на трудот, во почетната фаза од нејзиното формирање.²⁹

Куќните помошници се наоѓаат во многу специфична положба во однос на регулирањето на нивното работно време. Проблемите во регулирањето на работното време на куќните помошници произлегуваат од повеќе причини. Првата причина се согледува преку самата природа на нивните работни активности. Во услови кога голем дел од куќните помошници, извршуваат работни активности во вид на грижа за деца и постари луѓе и неѓа за болни членови на семејството, проблематично е воспоставувањето на маргините на работното време. Втората причина произлегува од правната природа на работниот однос кој што го засновал куќниот помошник во согласност со класификацијата „работен однос на куќен помошник кој престојува кај работодавачот“ (live in domestic worker) или „работен однос на куќен помошник кој не престојува кај работодавачот“ (live out domestic worker). Доколку работниот не престојува кај работодавачот, односно доколку работниот не засновал работен однос кој инкорпорира т.н. „натурален дел“, пронаоѓаме олеснителна околност во регулирањето на неговото работно време. При овие околности, постои можност за фрагментирање на работниот однос на куќниот помошник, пропорционално на неговото работно време. Куќниот помошник ги извршува работните обврски во домаќинството на работодавачот во определено работно време и со определена динамика врз основа на кои се стекнува со правото на плата, додека по истекот на работното време му престануваат и обврските кај работодавачот. Доколку куќниот помошник престојува кај работодавачот (што најчесто вклучува сместување и исхрана), детектираме потешкотии во регулирањето на неговото работно време како битен елемент на работниот однос. Овој заклучок произлегува од тенката линија помеѓу „службените обврски“ и „приватното време“ на куќниот помошник во услови кога тој засновал работен однос со сместување и исхрана во домаќинството на работодавачот. Самото физичко присуство на куќниот помошник во домот на работодавачот ја проблематизира поделбата на правата и обврските кои произлегуваат од работен однос и приватната релација помеѓу субјектите,

²⁹ Права конвенција, која е усвоена во рамките на МОТ е Конвенцијата за работното време (индустриска) бр. 1, од 1919 година.

надвор од него. Во прилог на оваа теза, се придодава и несоодветното располагање со работното време на куќните помошници во различни земји. Практиките во определени земји, упатуваат на фактот дека куќните помошници мора да бидат достапни за извршување на работните активности во подолги временски периоди, па дури и континуирано.³⁰ Истражувањата во Шпанија, утврдуваат дека најголем број од работодавачите сметаат дека куќните помошници кои засновале работен однос со престој кај работодавачот (live in domestic workers), треба да бидат подготвени и достапни за работа во било кое време во текот на работниот ден.³¹ Истражувањата во Холандија, укажуваат на фактот дека од куќните помошници – мигранти, кои престојуваат кај работодавачите (live in) се очекува да работат во било кое време во текот на работниот ден. Дополнително, работодавачите го откажуваат или менуваат загарантираниот слободен ден на куќните помошници по свое слободно убедување. Во Кувајт, определени групи на куќни помошници, вклучувајќи ги и готвачите, возачите, обезбедувачите и хигиеничарките, работат во просек помеѓу 78 – 100 работни часа неделно.³²

Регулирањето на работното време на куќните помошници претставува сериозен предизвик на меѓународните трудови стандарди и националните работни легислативи. Креирањето на оптимална рамка, во која ќе се утврдат маргините на работното време, придонесува кон заштита на здравјето и безбедноста на оваа категорија работници генерирајќи пристojни и хумани услови за работа. Дополнително, регулирањето на работното време на куќните помошници е во функција на зголемена транспарентност во плаќањето, подобри политики на работно – семеен баланс и зголемени можности за синдикална партиципација или други слободни активности на куќните помошници.

На меѓународен и компаративен план, пронаоѓаме широк спектар на норми во функција на утврдување на т.н. „редовно“ работно време на куќните помошници. Тие, првенствено се однесуваат на максималниот број на работни часови во рамките на определени референтни периоди во кои може да се организира работата на оваа категорија работници. Најголем дел од работните законодавства во стандардното работно време ги вклучуваат и работните часови кои се однесуваат на прекувремената

³⁰ Decent work for domestic workers: Fourth item on the agenda, Report IV(1), International Labour Conference 99th Session, 2010, Geneva.

³¹ E.G. Rodriguez: "The 'hidden side' of the new economy – On transnational migration, domestic work and

unprecedented intimacy", in *Frontiers*, Vol. 28, No. 3, 2007.

³² ILO: *Gender and migration in Arab States, The case of domestic workers* (Beirut, June 2004), pp. 52–53.

работа. Анализите на работното време на куќните помошници, упатуваат кон различни наоди и состојби. Истражувањата спроведени од МОТ во периодот помеѓу мај и септември 2012, кои опфаќаја повеќе од 70 земји членки, доведоа до следните заклучоци: *Околу половина од испитаните земји немаат никаква регулатива која што се однесува на работното време на куќните помошници. Во 20 % од земјите, стандардното работно време применливо за куќните помошници е 40 работни часа во текот на работната недела. 15 % од земјите предвидуваат работно време од 41-47 работни часа. 4 % предвидуваат 48 часовен лимит, додека 5 земји предвидуваат работно време покисоко од 48 работни часа.*

Во работните законодавства постојат различни примери на регулирање на „стандардното“, односно редовното работно време на куќните помошници. Најголемиот дел од земјите, го изедначуваат работното време на куќните помошници со стандардното работно време на сите останати работници. Други земји, предвидуваат посебни, специфични одредби со кои поблиску се нормира работното време на оваа категорија работници. Конечно, во одредени земји работното време на куќните помошници се регулира со алтернативни извори на трудовото право, како што се колективните договори. Таков е примерот на *Франција*, каде што се утврдува дека работното време на куќните помошници изнесува 40 работни часа неделно.³³ Во *Португалија*, уредувањето на работното време на куќните помошници е составен дел од законските прописи, кои предвидуваат дека работното време на куќните помошници изнесува 44 работни часа неделно.³⁴ Во *Јужна Африка*, работното време на куќните помошници се регулира врз основа на прецизирање на вкупниот фонд на работни часови на неделно, но и на дневно ниво. Полното работно време на куќните помошници не смее да надмине 45 работни часа во текот на работната недела и 9 часа дневно доколку куќниот помошник работи пет или помалку дена во работната недела; или 8 часа дневно доколку куќниот помошник работи повеќе од пет работни дена неделно.³⁵

Регулирањето на работното време на куќните помошници ги опфаќа и прописите за прекувремена работа. Слично како и при регулирањето на стандардното работно време, прекувремената работа на куќните помошници се пропишува на различни начини. Таа може да биде составен дел на општите прописи кои се однесуваат на регулирањето на прекувремената работа на сите работници, но може да се уреди и со

посебни прописи, колективни договори или други автономни извори. Францускиот национален колективен договор, кој што се однесува и на куќните помошници, пропишува дека прекувремената работа на куќните помошници не смее да надмине повеќе од 10 часа во било кој период во текот на една недела и не повеќе од 8 часа неделно во период од 12 последователни недели.³⁶ Законодавството на *Јужна Африка*, утврдува дека работодавачот не смее да бара или да му овозможи на куќниот помошник да работи повеќе од 12 работни часа (дневно), вклучувајќи ја и прекувремената работа или да работи повеќе од 15 работни часа прекувремена работа во било која работна недела.³⁷

Во компаративните прописи и практики се среќаваат и одредби за регулирање на ноќната работа, како и на паузите, дневните, неделните и годишните одмори и отсуства на куќните помошници.

3. Меѓународните работни стандарди за куќните помошници

Правниот статус, правата и обврските на куќните помошници се регулираат и со универзални меѓународни стандарди кои произлегуваат од активностата на МОТ во спроведувањето на агендата за пристапна работа. Во меѓународните работни стандарди, претставени првенствено преку Конвенциите и Препораките на МОТ, долго време отсуствувала експлицитни одредби во однос на проблематиката на куќните помошници. Отсуството на матичен меѓународен акт за куќните помошници, доведе до примена на повеќе Конвенции и Препораки кои предвидуваат парцијално регулирање на правата и обврските на оваа категорија работници и тоа во состав на некоја друга трудовооправна проблематика. Во таа насока се наведуваа осумте фундаментални Конвенции на МОТ³⁸, како и неколку дополнителни конвенции кои регулирајќи определени социјални аспекти ги третираа и аспектите поврзани со работата на куќните помошници. Помеѓу нив се вбројуваат конвенциите кои се однесуваат на: механизмот за

³⁶ Национален колективен договор за работниците кај индивидуалните работодавачи, член 15.

³⁷ Дел 15 (b) (3).

³⁸ Секторската одредба 7, дел 11.

³⁹ Фундаментални Конвенции на МОТ се: Конвенцијата за слободата на здружување и правото на организирање бр. 87; Конвенцијата за правото на организирање и колективно преговарање бр. 98; Конвенцијата за принудната работа бр. 29; Конвенцијата за спримирање на принудниот труд бр. 105; Конвенцијата за еднакво плаќање бр. 100; Конвенцијата за дискриминација бр. 111; Конвенцијата за минимална возраст за вработување бр. 138 и Конвенцијата за најлошите форми на детскиот труд бр. 182.

утврдување на платите (Конвенција бр. 131); заштитата на платите (Конвенција бр.95); заштита на мајчинството (Конвенција бр. 138); работниците со семејни обврски (Конвенција бр.156); престанокот на работниот однос (Конвенција бр.158); приватните агенции за вработување (Конвенција бр. 181); митрациите за вработување (Конвенција бр. 97) и работниците мигранти (Конвенција бр. 143). Во меѓувреме, МОТ лиферираше и соодветно правно толкување на примената на меѓународните работни стандарди. Правното толкување утврди дека освен доколку Конвенциите и Препораките на МОТ експлицитно не ги исклучуваат куќните помошници од својата содржина, тогаш тие се применуваат и врз оваа категорија работници.³⁹

Покрај долгогодишниот меѓународен фокус и свеста за потреба од регулирање на положбата на куќните помошници, конкретни универзални стандарди во оваа област се донесоа дури во 2011 година со усвојувањето на Конвенцијата за куќните помошници бр. 189 и истоимената Препорака бр. 201. Конвенцијата бр.189 од јуни 2011 година, претставува пионерски обид да се интегрира проблематиката на куќните помошници во рамките на еден акт кој што содржи специфични одредби и минимум заштита за оваа категорија работници.⁴⁰

Структурата на Конвенцијата за куќните помошници бр. 189 е составена од Преамбула и Содржински дел. Додека во Преамбулата се истакнуваат основните општествено - историски причини поради кои се утврдува потребата од нормирање на правниот статус на оваа категорија работници, содржинскиот дел ги разработува поединечните права и обврски на куќните помошници. Содржинскиот дел се состои од 27 члена, од кои првите 18 се однесуваат на материјалната положба, права и обврски на куќните помошници, додека останатите 9 члена имаат облигационо правна природа и ги регулираат правата и обврските на државите членки на МОТ во фазата на ратификација и имплементација на Конвенцијата, како и други формални аспекти поврзани со траењето и примената на Конвенцијата.

Одредбите кои ја регулираат т.н. „статусна“ природа на работата на куќните помошници, инкорпорираат дополнителна субдивизија. Членовите 1 – 6, ги детерминираат основните институти и го утврдуваат доменот на примена на оваа Конвенција. Под домашна (куќна) работа се подразбира работата која се извршува во определен дом или домаќинство, додека под куќен помошник се подразбира секое лице кое е ангажирано во домашна

³⁹ Биро на правниот советник на МОТ, Правно мислење од 29 јули 2002 година.

⁴⁰ C-189, Domestic Workers Convention, 2011 (No.189) and R-201, Domestic Workers Recommendation, 2011 (No.201).

(куќна) работа во рамките на заснован работен однос. Лицето кое што повремено или спорадично извршува куќно – помошнички работи кои не претставуваат негова професионална работа, не е куќен помошник.⁴¹ Во продолжение, Конвенцијата бр. 189 ги гарантира основните параметри на гаранција на пристојна работа за куќните помошници и заштита на нивните човекови права. Фундаментални слободи и права на куќните помошници кои се гарантираат со оваа конвенција се: слободата на здружување и признавање на правото на колективно преговарање; елиминацијата на сите форми на принудна работа; ефективната елиминација на детскиот труд како и елиминацијата на дискриминацијата при вработувањето и во текот на работниот однос.⁴²

Конвенцијата бр. 189, инкорпорира начелни упатства за правниот основ на работниот однос кој го склучуваат работодавачите и куќните помошници. Целта на оваа формулација е креирање на услови за соодветно и прецизно информирање на куќните помошници и гаранција на нивните услови за работа и права од работен однос. Постигнувањето на оваа состојба, најчесто се обезбедува со склучување на писмен договор за вработување помеѓу договорните страни, кој треба да ги содржи следните елементи: името и адресата на работодавачот и работникот; стапувањето на работа и траењето на договорот; видот на работата која ќе се извршува; висината на платата, методот на пресметување и периодот на исплаќање на платата; нормалното работно време; платениот годишен одмор, дневниот и неделниот одмор; одредбите за храна и сместување (доколку се договорот); периодот на пробна работа (доколку се утврди); условите на ратификација (доколку се утврдат) и условите за престанок на работниот однос, вклучувајќи го и периодот на отказан рок од страна на работникот и работодавачот.⁴³ При склучувањето на договорот за вработување, работодавачите и куќните помошници, имаат договорна слобода во уредувањето на определени аспекти од работниот однос. Тие можат да се спогодат за престојот, односно сместувањето на куќните помошници во домаќинството на работодавачот. Доколку сместувањето на куќните помошници во домаќинството на работодавачот претставува составен дел на договорот за вработување, Конвенцијата бр. 189 утврдува дека куќните помошници немаат обврска да престојуваат кај својот работодавач во периодот на користење на дневниот, неделниот или годишниот одмор. Дополнително, Конвенцијата го утврдува правото на куќните помошници да ги задржат сопствените документи за идентификација.

⁴¹ Конвенција за куќни помошници бр. 189, Член 1.

⁴² Конвенција за куќни помошници бр. 189, Член 3.

⁴³ Конвенција за куќни помошници бр. 189, Член 7.

Унифицираноста на условите за работа на куќните помошници *vis a vis* останатите работници се подира и во воспоставувањето на систем на еднакво работно време и прекувремена работа, дневен, неделен и платен годишен одмор, во согласност со националните прописи на земјите – членки. Сепак, Конвенцијата бр. 189 инкорпорира одредба поврзана со минималното траење на неделниот одмор, кој занесува најмалку 24 последователни часа. Во однос на плаќањето, Конвенцијата бр. 189 ја последователни часа. Во однос на плаќањето, Конвенцијата бр. 189 ја утврдува можноста за плаќање во готовина со можност за плаќање преку банкарски трансфери, чекови, поштенски чекови или други законски можности за монетарен трансфер во редовни интервали кои се исплаќаат најмалку еднаш месечно. Покрај плаќањето во готовина, Конвенцијата бр. 189 ја делгира и можноста за исплаќање во натура под разумни и фер услови.

Составен дел на Конвенцијата бр. 189, претставуваат и одредбите за заштита на заработето и безбедноста на куќните помошници, социјалното осигурување, заштитата на куќните помошници – мигранти, пристапот до надлежните судови за заштита на индивидуалните права од работен однос, како и одредбите за спроведување на инспекциски надзор и прекршоцни мерки во случај на злоупотреба на правата на оваа категорија работници.

4. Правната регулатива на работата на куќните помошници во Република Македонија

Присутноста на куќните помошници во македонското општество, конвертира со начинот на нормирање и статистичките показатели поврзани со оваа категорија на работници во регионот. Во отсуство на национално, релевантно истражување за присутноста на куќните помошници во македонските домќинства, се применува универзалната статистика спроведена од страна на статистичкиот институт (LABORSTA) на МОТ.⁴⁴ Методолошкиот пристап на LABORSTA во анализата на бројот и присутноста на куќните помошници, содржи регионална компонента која што ги вклучува статистичките показатели помеѓу различни земји од ист регион. Во Балканскиот регион, вклучувајќи ги и Турција и Кипар, најголемо присуство на куќни помошници постои во Турција,⁴⁵ додека

⁴⁴ Schwenken Helen and Lisa – Marie Heimschof, *Domestic Workers Saint: Global Data on an often invisible sector*, *Kassel University press*, 2011.

⁴⁵ Според податоците на LABORSTA, во Турција се регистрирани 182.000 лица како куќни помошници, а тоа е приближно 0,8% од вкупната работна сила.

најмала застапеност на куќните помошници е присутна во Црна Гора.⁴⁶ Според постоечките податоци, во Република Македонија се регистрирани околу 700 лица, кои извршуваат работи на куќни помошници.

Регулирањето на правниот статус и правата и обврските на куќните помошници во Република Македонија се наоѓаат на рудиментарно ниво. Ваквата состојба, произлегува од две состојби. Првата состојба се однесува на „виртуелната“ присутност на куќните помошници во македонското општество. Тоа, создава впечаток дека конзервативните обичаи и традиционалните семејни политики во кои жените се приклат за различни потреби на домаќинството, ги надминуваат динамичните работни активности и урбаните потреби на семејствата. Сепак, смегаме дека латентната законска регулатива, нефективниот систем на администрирање и несоодветната социјална заштита на оваа категорија на работници придонесуваат кон присуство на значително поголем број на куќни помошници од евидентираниите, кои работат во неформалниот сектор. Оттука произлегува и сомнежот во постоечките статистички анализи. Втората состојба е во директна корелација со законскиот третман и заштита на куќните помошници. Македонското работно законодавство, предвидува единствена одредба која го регулира правниот статус на куќните помошници, додека македонското собрание сеуште не ја ратификувало Конвенцијата за куќните помошници, бр. 189 од 2011 година.

Основен закон, со кој се уредува попожбата на куќните помошници е Законот за работни односи. Тој, статусот на куќните помошници го поставува во линија со т.н. „флексибилни“, односно „атипични“ договори за вработување. Помеѓу тие договори, свое место пронаоѓа и договорот за вработување на куќни помошници.⁴⁷ Имено, од сите останати договори за вработување, договорите за вработување на куќни помошници се разликуваат по начинот на исплата на платата. Овие договори овозможуваат извесна дерогација на општото правило дека платата на работниците задолжително се исплаќа во пари. Така, законот утврдува дека дека дел од платата која му следува на работникот кој засновал вакво работен однос, може да се плаќа во натура при што во тој дел од платата треба бидат вклучени сместувањето и исхраната на работникот. Доколку делот од платата на работникот се обезбедува со сместување и исхрана на

⁴⁶ Според податоците на LABORSTA, во Црна Гора се регистрирани 100 лица кои засновале работен однос на куќен помошник.

⁴⁷ За ова види: Закон за работните односи Сл.весник на РМ, бр.62/05 (основен текст), член 53.

работникот, тој мора да се изрази во пари.⁴⁸ Во поглед на пропорционалниот дел на платата во натура како составен дел на целосната плата на работникот, Законот наведува соодветна процентуална поделба на исплатата на платата во пари, а со тоа и на исплатата на делот од платата во натура. Па така, договорот за вработување на кукни помошници може да содржи клаузула која ќе предвидува исплата на делот од платата во пари, во износ од најмалку 50 % од вкупната заработувачка на работникот. Заклучуваме дека нашето законодавство во поглед на исплатата на платите на кукните помошници, го утврдува минималниот лимит за исплата на паричниот дел од платата на работникот (на пример доколку нето платата на кукниот помошник изнесува 20.000 денари, најмалку 10.000 денари (односно 50 % од вкупната нето плата), мора да бидат исплатени во пари, додека останатите 10.000 денари можат да бидат исплатени во натура, што ќе рече дека истите можат да бидат вклучени во местувањето и исхраната на работникот, при што задолжителна е и нивната пресметка во пари).

Заклучок

Кукните помошници (domestic workers), претставуваат широко присутна, но нормативно маргинализирана групација на работници. Статистичката поткрепа на оваа констатација, укажува на фактот дека во земјите во развој, 4 до 10 % од вкупната работна сила претставуваат кукни помошници. Родовите карактеристики во застапеноста на оваа категорија работници, демонстрираат доминатна вклученост на жените, како пропорција од вкупниот број кукни помошници, додека правната положба на кукните помошници се карактеризира со дерегулација и „недефиниран“ работно – правен статус.

Претходните параметри, ја отсликуваат и состојбата, односно условите за работа во кои работат кукните помошници. Природата на нивниот работен однос и извршувањето на работните активности во домаќинството на работодавачот, имплицираат состојба на потчинетост и рудиментиран тргман „господар – слуга“. Оттука, работата на кукните помошници припаѓа во рамките платформата на МОТ за пристојна работа. Агендата за пристојна работа е составена од четири компоненти (права од работен однос, можности за вработување, социјална заштита и слобода на здружување и колективно преговарање) и таа ги супсумира и кукните помошници.

Положбата на кукните помошници се регулира со Конвенцијата за кукни помошници, бр. 189 и истоимената Препорака бр. 201 на Меѓународната организација на трудот од 2011 година. Конвенцијата бр. 189, претставува универзален акт, кој предвидува повеќе аспекти од работниот однос на кукните помошници помеѓу кои и: дефинирањето на оваа категорија работници; заштитата од дискриминација; склучувањето и содржината на договорот за вработување; утврдувањето на условите за работа, платите и работното време; заштитата на здравјето и безбедноста, како и социјалната заштита на овие лица. Сепак, усвојувањето на Конвенцијата е иницијална фаза во реализацијата на идеалот за пристојна работа на кукните помошници. Вистинскиот ефект произлегува од начинот на имплементација и реализацијата на правата и обврските на кукните помошници. Во таа насока, треба да се движат земјите во развој, вклучително и Република Македонија.

⁴⁸ Закон за работните односи, член 53, став 2.

Summary

Domestic workers are widely present, but normatively marginalized category of workers. Statistics indicate that in developing countries, 4% – 10% of total workforce is composed of domestic workers. As regards to gender statistics, women represent a dominant proportion of total number of domestic workers. In many countries, the legal status of domestic workers is not properly regulated.

The previous parameters reflect on the situation and working conditions of domestic workers. The nature of their employment and the working activities obtained in employers' households, imply to a state of subjection and "master-servant" treatment. Hence, the term "decent work" is more frequently used in legislation and colloquial speech. Decent work agenda is composed of four components: rights at work, employment opportunities, social protection and freedom of association and collective bargaining. This agenda encompasses to domestic workers as well.

Crucial attempt to regulate the position of domestic workers is made by the adoption of Convention concerning decent work for domestic workers, 2011 (No.189) and Recommendation concerning decent work for domestic workers, 2011 (No.201). Domestic workers Convention (No.189) represents a universal Convention, which provides multiple aspects of the employment relations of domestic workers, including: definition of domestic worker; antidiscrimination protection; contents of written employment contract; working conditions, wages and working time; occupational health and safety and social security protection. Yet, adoption of Convention No.189 is at the initial stage in the process of ensuring decent work. The real impact arises from the way of implementation of the acquired rights. Developing countries and Republic of Macedonia should be moving in that direction.

Библиографија:

1. Fakh A and Marrouch W, *Determinants for domestic workers' employment: Evidence from Lebanese household survey data*, Lebanese American University, Cirano and IZA, Discussion Paper No. 6822, August 2012
2. Folthmar P, Hödl D and Mentz-Eickhoff U, *Female domestic workers in the private households of diplomats in the Federal Republic of Germany (Information collected for the CEDAW committee to open an inquiry procedure according to Article 8 OP/ CEDAW)*, September, 2003
3. Fauve-Chamoux A, *Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th–21st centuries*, Bern, Peter Lang, 2004.
4. Ghai D, *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2006
5. ILO, Geneva, *Achieving decent work for domestic workers (An organizer's manual to promote ILO Convention no.189 and build domestic workers power, 2012)*
6. International Labour Office, Geneva, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to designing labour laws, 2012*
7. ILO and International domestic workers network, *Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific (Manual for trainers)*, Geneva, 2012
8. ILO, *Decent work for domestic workers. Report IV*, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010
9. ILO Manual, *Decent Work – Concepts and Definitions, ILO first manual, Geneva, May 2012*
10. ITUC Action Guide, *Decent Work – Decent Life for Domestic Workers*, November 2010
11. Крејг П и Линк М, *Глобализацијата и иднината на трудовото право, Академски печат, Скопје 2009*

Д-р Јадранка Дабовиќ Анастасовска¹

ДОГОВОРИТЕ НА АВТОНОМНАТА ТРГОВСКА ПРАКТИКА КАКО НАЧИН НА АЛТЕРНАТИВНО ФИНАНСИРАЊЕ НА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

УДК: 334.012.63/64:658.14
Original research paper

I. Вовед

Во време на економска криза, во време на економија, која го стимулира развојот на мали и средни претпријатија (најмногу поради поради нивната адаптивност на потребите на пазарот), во време кога банките мораат да се справат со ризиците и кога кредитниот рејтинг на барателите на кредит, мора внимателно да се оцени, алтернативните начини на финансирање на бизнисите стануваат повторно многу актуелни².

Алтернативните начини на финансирање на бизнисите се актуелни од најмалку две причини, првата е тоа што тие се јавуваат како можност компаниите да се стекнат со „свеж“ капитал без притоа да се кредитно способни или да ги исполнуваат строгите услови за добивање на кредит од страна на банките, и второ тие се јавуваат како нови „продукти“, вид на услуги што банките и финансиските организации им ги нудат на компаниите. Така, овие производи придонесуваат кон развој на мали и средни компании, но и кон адаптирање на финансиските компании кон новите услови на работење во економијата на знаење соочена со потреба од паметно користење на ресурсите, за обезбедување на одржлив развој и инклузивност³.

¹ Редовен професор на Универзитетот „Свети Кирил и Методиј“ на Правниот факултет „Јустинијан Први“ Скопје

² Алтернативното финансирање на малите и средни компании препознано е како актуелна тема во Република македонија во 2007 година. Како активности би ги споменале едукациите спроведени од Здружението на правниците на Република Македонија спонзорирани од USAID во 2009 година (во кои семинари како предавачи беа ангажирани д-р Јадранка Дабовиќ-Анастасовска, д-р Горан Коевски, и д-р Валентин Петелугоски) и секако во тоа време единствениот пообеман труд во формат на книга на професорот д-р Горан Коевски, Водич за алтернативни извори на финансирање, издавач: Здружение на правници на Република Македонија, спонзорирано од USAID, септември 2007;

³ Во Европската унија во 2010 година усвоена е Стратегијата Европа 2020 за ова прочитајте повеќе http://ec.europa.eu/eurog2020/index_en.htm пристапено на 25.07.2015

12. L ken E, Asmund Arup S, D lvik J.E, *Pathways to decent work in a global economy*, Fafo report 2008:33, Norway, 2008

13. Schwenken H and Heimeshoff L.M, *Domestic Workers Count: Global Data on an often invisible sector*, Kassel University Press, 2011

14. Vidal, D, *Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l'emploi domestique au Br sil*, in *Sociologie du travail*, July 2007

15. Ковачевиќ, Љ, *Илчани рад у домашностиу послодавца*, Радно и Социјално Право (часопис за теорију и праксу радног права), Београд, Бр.2/2013

16. Ковачевиќ Периќ, С, *Пристојан рад за раднике у домашностиума*, Радно и Социјално Право (часопис за теорију и праксу радног права), Београд, Бр. 1/2012