

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»
(ПРАВО И ПОЛИТИКОЛОГИЈА)

СПИСАНИЕ
на научни трудови

**ДВАНАЕСЕТТА МЕЃУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА
„МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД“
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“
СВЕТИ НИКОЛЕ - БИТОЛА**

Година VIII

Број 2

Април 2021

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА -
- 2021 -

Издавач: Меѓународен центар за славјанска просвета - Свети Николе

За издавачот: м-р Михаела Ѓорчева, директор

Наслов: «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ПРАВО И ПОЛИТИКОЛОГИЈА)

Организационен одбор:

Претседател: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: д-р Стромов Владимир Јуревич, Русија

Член: м-р Борче Серафимовски

Член: м-р Милена Спасовска

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Ленче Петреска - Република Северна Македонија

Проф. д-р Александар Илиевски - Република Северна Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ - Република Србија

Проф. д-р Момчило Симоновиќ - Република Србија

Проф. д-р Тодор Галунов - Република Бугарија

Проф. д-р Даниела Тасевска - Република Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкиќ - Република Босна и Херцеговина

Проф. д-р Татјана Осадчаја - Руска Федерација

Доц. д-р Вера Шунаева - Руска Федерација

Уредник: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Компјутерска обработка и дизајн: Адриано Панајотов, Маја Маријана Панајотова, Стефан Ѓорчев

ISSN (принт) 1857-9299

ISSN (онлајн) 1857-9302

Адреса на комисијата: ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Северна Македонија

Контакт телефон: +389 (0)32 440 330

Уредувачкиот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!

Напомена:

Уредувачкиот одбор на списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лекторирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Секој научен труд пред објавувањето во списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» е рецензиран од двајца анонимни рецензенти од соодветната научна област.

Печати: Печатница и книжарница „Славјански“, Свети Николе

Тираж: 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ
ИСТОК - ЗАПАД
ПРАВО И ПОЛИТИКОЛОГИЈА

Проф. д-р Живко Митревски

МСУ „Г. Р. Державин“ Свети Николе – Битола

Р. Северна Македонија

КАРАКТЕРОТ НА ТРУДОТ НА МЛАДИТЕ И НИВНАТА ПОСТАВЕНОСТ ВО РАБОТНОТО ЗАКОНОДАВСТВО

АПСТРАКТ: Пазарот на трудот, особено пазарот на трудот на младите лица соочен е со низа предизвици поттикнати од револуционерни технолошки иновации промовирани од таканаречената “четврта индустриска револуција” од процесите на глобализацијата, мигрантските процеси, новите образовни пристапи, флексибилизацијата на трудот, па и од демографските трендови.

Трудот посветен на “карактерот на трудот на младите и нивната поставеност во работното законодавство” преку аналитички приод на состојбите во пазарот на трудот и преку основите на трудовата легислатива посветена на оваа категорија на работници настојува да даде приказ на моменталната состојба соочена со предизвиците што ќе донесат низа промени во општествените процеси.

Трудот дава соодветна ретроспектива на меѓународните стандарди во поглед на заштитата и основите на концептот на постоечкото законодавство која ја имплементира оваа заштита на младите.

На крајот се дава приказ и се посочуваат одредени заклучоци и препораки како можни решенија или насоки за справување со предизвиците на карактерот и перспективите на трудот на младите во пазарот на трудот.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: пазар на труд, млади работници, меѓународни стандарди, работно законодавство

THE CHARACTER OF THE LABOR OF YOUNG PEOPLE AND THEIR ATTITUDE IN THE LABOR LEGISLATION

ABSTRACT: The labor market, especially the youth labor market, faces a series of challenges driven by revolutionary technological innovations promoted by the so-called “fourth industrial revolution” from the processes of globalization, migrant processes, new educational approaches, flexibility and demographic trends.

The paper dedicated to the “character of labor of young people and their position in the labor legislation” through an analytical approach to the situation in the labor market and through the basics of labor legislation dedicated to this category of workers seeks to present the current situation facing the challenges that will bring a series of changes in social processes.

The paper provides an appropriate retrospective of international standards regarding the protection and foundations of the concept of existing legislation that implements this protection of young people.

At the end, an overview is given and certain conclusions and recommendations are pointed out as possible solutions or directions for dealing with the challenges of the character and perspectives of the labor of the youth in the labor market.

KEYWORDS: labor market, young workers, international standards, labor legislation

Пазарот на трудот поттикнат од низа процеси и промени поврзани со воведувањето на новите технологии, влијанието на таканаречената четврта индустриска револуција, дигитализацијата, глобализацијата на капиталот, миграционите процеси, но и најновите влијанија на светската пандемија од SARS CoV-2 предизвикаа но сигурно и натаму ќе предизвикуваат суштински промени во пазарот на трудот, а особено на позициите на одредени општествени интересни групи во општеството, но и во работното законодавство во сите земји.

Глобалните демографски трендови па и влијанието на младите во контекст на технолошките иновации сигурно перспективно ќе влијаат врз обликувањето на работните места и на нивната природа. Оттаму социјалните, економски и правни одлуки кои ги носат надлежните субјекти преку политиките на пазарот на трудот, социјалните политики, финансиските и демографски стратегии на вработување сигурно ќе влијаат во растот на работните места, нивната структура, платежната политика, старосната и родовата нееднаквост, а во тој контекст и на младата работна сила.

Пазарот на трудот и карактерот на работните места сигурно е детерминиран и од демографските промени групирани околу младите, жените и воопшто од стареењето. Анализите на Меѓународната организација на трудот (ILO) покажуваат дека скоро 40 милиони луѓе секоја година влегуваат во пазарот на трудот. Во периодот до 2030 година светската економија треба да создаде околу 520 милиони нови работни места, се разбира со значителна хетерогеност како по региони така и во однос на можните зголемувања или намалувања на учеството на постарите работници, жените, но и зголемувања или намалувања предизвикани од миграционите процеси, но и од најновата пандемија .

Наспроти трендот на можни зголемувања на работните места , анализите исто така покажуваат дека невработеноста на младите е многу поголема во однос на невработеноста кај повозрасната категорија. Скоро 71 милион млади лица се невработени со значителен “јаз на работни места” со околу 62 милиони работни места. Според податоците на МОТ “глобална вработеност на младите” во 2015 година скоро 43% на светско ниво од младите во светскиот пазар на труд биле или невработени или живееле во сиромаштија без оглед на тоа што имале работа, а биле под несоодветен третман во рамките на работното законодавство или се вработувале на работни места со низок квалитет или ниска квалификациона структура.

Ваквата состојба беше основа за поттик на МОТ да ја усвои Резолуцијата “криза во вработувањето на младите: Повик за акција” (МОТ, 2012) која упатува на креирање на политики за вработување на младите со примена на меѓународните стандарди на трудот. Во Резолуцијата исто така се упатува на потребата за зголемување на свеста за ПРАВАТА на младите работници со интегрирање на модули за правата на работното место во наставните програми на институциите за образование и наука .

Препораките на МОТ во однос на оваа демографска група јасно упатуваат на адекватен пристап на законодавните власти да имплементираат соодветен пристап за посебно позиционирање на младите во институциите во образовниот систем и во работното законодавство. Впрочем младите како и жените поради своите психофизички карактеристики претставуваат посебна структура во рамките на активната работна сила која се вклучува во пазарот на трудот, па одтаму историски како современите меѓународни компаративни извори на трудовото

право, а во тој контекст и нашето работно законодавство даваат посебен пристап кон оваа категорија на работници. Во крајна линија овој посебен третман е основа и за креирањето на стратегиите при вработувањето, образовниот систем, па и за развојот и преспективите на социјалната политика.

Според релевантните статистички показатели во Република Северна Македонија (извор ЕУРОСТАТ), уделот на младите луѓе на возраст од 15-29 години во вкупното население изнесува 21,3%, а според овој извор истражувањата покажуваат дека уделот на младите луѓе во вкупното население (2,071,278-евростат, 2016 година) до 2030 година би опаднал до 16,4%. Стапката на вработеност на младите во РСМ изнесува 28,6% и е пониска од вкупната стапка на вработеност за разлика од стапката на вработеност на младите лица во ЕУ каде изнесува 48,2%. Најголем број на вработени млади лица според податоците од 2014 (15-29) се во секторите на земјоделство (18,8%), производство (18,4%), трговија (18,1%), градежништво (7%), објекти за сместување и сервисни дејности со храна (6,1%). Според изворот Евростат во 2016 година вкупната стапка на невработеност на млади лица изнесува 40,6% и бележи опаѓање за разлика од стапката на невработеност на млади која во 2010 година била 47%. Од аспект на траење на работниот однос според податоците од 2016 година, привремен работен однос имале 23,4% од младите за разлика од вкупната стапка на привремено вработени работници во државата која тогаш изнесувала (14,7%) според Евростат. Анализите од 2012 до 2016 година покажале дека 15,6% од младите буле вработени во форма на сезонски работници, 9,1% со пробна работа, 4,9% замена на привремено отсутен работник и 3,4% по основ на практиканство.

Во повеќето студии на младите и анализите на македонските карактеристики на пазарот на трудот од овој аспект како посебни проблеми се издвојуваат: недоволен квалитет на образовните исходи, нерелевантност на образовните исходи во однос на потребите на пазарот на трудот, сеуште ограничените врски на индустријата и светот на работата, наставата за кариерно насочување сеуште не е интегрирана во наставните програми на средните училишта. Оваа студија натаму укажува дека скоро две третини од испитаниците посочиле дека училишните програми не се приспособени кон барањата на работата скоро 69% од испитаниците, наспроти 31% кои сметаат дека се приспособени. Што се однесува до јавниот сектор, испитаниците од јавниот сектор укажале на поголема доверба во однос на усогласеноста на училишните програми со приспособеноста со работата некаде околу 40%. За пазарот на трудот во однос на младите и нивната приспособливост, интересен е и податокот за посетеноста на праксата која пак покажува пад во последните години. Така во средните училишта процентот на посетеност на пракса на младите во 2018 година е помал за 2% и изнесува 28% во однос на оној од 2013 година кој е 30%, а во однос на факултетите тој просек е уште поголем, така да посетеноста на студентската пракса во 2013 година изнесувала 50% во однос на 2018 година која изнесува околу 33,9%. Студијата исто така утврдила и ниско ниво на волонтирање, односно само 20% од младите волонтирале во последните 12 месеци со тоа што волонтерството било уште во помал процент кај факултетското образование.

Опфатот на млади работници во различни земји е различен и е утврден за различни возрасни граници, новообичаено е да станува збор за возрасна граница од 15-29 години, а некаде од 15-24 години. Во нашето работно законодавство се имплементирани и се следат заштитните одредби за оваа посебна категорија

на работници почитувајќи ги меѓународните стандарди донесени во повеќе конвенции и препораки пред се насочени за посебната заштита на работниците помлади од 18 години. Така меѓу првите конвенции е онаа од 1919 година број 6, ревидирана со Конвенцијата број 90 од 1948 година која се однесува на забрана за работа ноќе, како и работа на децата во индустријата, Конвенцијата за најниска возрасна граница на море 1920 година, Конвенцијата за најниска возрасна граница во земјоделието од 1921 година, за лицата кои складираат и ги ложат бродовите од 1921 година, како и Конвенцијата за најниска возрасна граница на неиндустриски работници (ревидирана од 1937 година). Слична е и Конвенцијата број 79 од 1946 година за ограничување на ноќната работа на децата и малолетниците во неиндустриските дејности. Во 1946 година во контекст на оваа конвенција донесена е и Препораката број 8 и со овие две меѓународни стандарди се забранува ноќната работа и вработување на деца во време од 12 часа непрекинато во период од 22 часот до 06 часот наредниот ден, за деца помлади од 16 години и најмалку 7 часа непрекинато во период од 22 часот и до 07 часот наредниот ден за деца со возраст меѓу 16 и 18 години. Во 1959 година донесена е Конвенцијата за најниска возрасна граница на рибарите, а во 1965 година Конвенцијата за најниска возрасна граница за работа под земја. Во јуни 1973 година, донесена е Конвенцијата број 138 од 25 јуни за најниска возраст за вработување. Оваа конвенција уште во член 1 укажува на обврската на државата за спроведување на национална политика која има за цел да осигура укинување на детски труд и да ја подигне најниската граница за засновање на работен однос до ниво кое што е во согласност со најцелосниот телесен и душевен развој на младите лица. Според оваа конвенција во член 2, став 3,4 и 5 се пропишува дека најниската возрасна граница не смее да биди пониска од 15 години но предвидува и исклучок ако социјалните партнери врз трипартитна основа се договорат таа да изнесува и 14 години, но постои и обврска за тоа да го известат МОТ за причините и дека се откажуваат од примената на конкретната одредба од наведениот датум. Според член 3, став 1 и 2 од Конвенцијата посебната возрасна граница за вработување и работа која “по својата природа или по околностите во кои се одвива би можела да го загрози здравјето, сигурноста или моралот на младите лица, не смее да биде пониска од 18 години живот”, се утврдува со националното законодавство, или тоа го врши надлежната власт по советувањето со социјалните партнери.

Според член 5 од Конвенцијата истата е рестриктивна во однос на можноста за исклучување особено за одредени гранки како рударство, производство и градителство, санитарни служби, работа на плантажи и други земјоделски производи.

Конвенцијата под одредени услови и само за децата во училиштата и други образовни институции и само кога тоа не е штетно за здравјето прави исклучоци за работа за деца од 13 до 15 години ако тоа не пречи во образовните активности и ако е одобрено од надлежните власти(член 7, став 1).

На крај, државите се должни и да пропишат посебни регистри за вработување на лица помлади од 18 години и надзор на примената на таа конвенција.

Советот на Европа исто така во 1994 година носи еден релевантен меѓународен документ, а тоа е Директивата број 94/33 за заштита на младите при работа со која се налага младите работници да работат во такви работни услови со кои ќе бидат заштитени од економска експлоатација, како и заштита од секоја работа која штетно би влијаела врз нивниот психофизички развој, здравјето и образованието.

Уставот на Република Северна Македонија во делот посветен на Економски, социјални и културни права во член 42 став 1, 2, 3 и 4 ги утврдува основните елементи за заштита на младата категорија на работници. Така во став 1 јасно пропишува дека “Републиката посебно го заштитува мајчинството, децата и малолетните лица”, во став 2 “Лице помладо од 15 години живот не може да биде вработено”, став 3 “Малолетните лица и мајките имаат право на посебна заштита при работа” и став 4 “Малолетните лица не смеат да бидат вработувани на работни места кои се штетни за нивното здравје и моралот”.

Поаѓајќи од Уставниот концепт, соодветните меѓународни стандарди на трудот од МОТ и други релевантни надлежни организации, Законот за работни односи посветува посебно внимание на начинот и содржината на заштита на оваа категорија на работници и остварување на нивните права. Така уште во член 18 ги утврдува условите за вработување и според член 18 став б, како младо лице се смета секое лице кое може да склучи договор за вработување, кое има најмалку 15 години возраст, а под 18 години возраст кое не е опфатено во задолжително образование за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.

Според член 18 став 1 од ЗРО, договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност. Според став 2 се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, освен за учество во активности кои се закон е утврдено дека може да ги извршува но не подолго од 4 часа дневно. Спроведувајќи ги насоките од меѓународните конвенции и Уставот во член 18, став 3 се предвидува дека “работодавачот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа која може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, менталниот, моралниот или социјалниот развој или истата може да го загрози нивното образование”. ЗРО во истиот член 18 во смисла на заштитата го утврдува и максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст под 16 години на 30 часа, над 16 години 37 часа и 45 минути неделно. Исто така, во истиот член се предвидуваат и посебни одредби согласно конвенциите за давање на посебни одобрувања за вршење на работи на лице помладо од 15 години под посебни услови и критериуми.

Законот за работни односи во член 172-176 предвидува и посебна заштита на работниците кои не наполниле 18 години возраст. Така да согласно член 173, работодавачот не смее да наложи на работници кои не наполниле 18 години да вршат тешки физички работи, работи под земја, под вода, со јонизирачко зрачење, со зголемена опасност кои влијаат врз здравјето и развојот на младите лица со оглед на психофизичките специфичности. Ваквите работи ги пропишува министерот за труд и социјална политика во согласност со министерот за здравство.

Во однос на работното време согласно член 174 од ЗРО, работното време не смее да биде подолго од 8 часа дневно и 40 часа неделно, а работникот кој сеуште не наполнил 18 години и работи најмалку 4 и пол часа дневно има право на пауза на работното време од најмалку 30 минути, а истиот таков работник има право на одмор од 16 последователни часови во текот на периодот од 24 часа.

Нашето законодавство за работниците кои не наполниле 18 години предвидува забрана за ноќна работа помеѓу 22 часот и 06 часот наредниот ден

со исклучок во случај на виша сила кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена, а полнолетните работници не се на располагање, во ваков случај на работниците кои не наполниле 18 години возраст мора да им биде обезбеден одмор во наредните 3 дена. Во овие случаи, работодавачот е должен да обезбеди надзор од страна на полнолетен работник (член 175).

Исто така ЗРО за работници кои се помлади од 18 години возраст предвидува и право на зголемено траење на годишниот одмор за 7 работни дена.

Во однос на системот на колективно договарање, соодветните колективни договори на сите нивоа исто така во зависност од специфичностите утврдуваат и посебни одредби посветени на заштитата на оваа категорија на работници со обврска да утврдат и повисоки права утврдени од оние во Законот и соодветните конвенции почитувајќи ги спецификите и на соодветните работни места.

Феноменот на глобализацијата на трудот како напоменавме, технолошките промени и иновации и дигитализацијата трансферирани во таканаречената “четврта индустриска револуција” сигурно драстично ќе влијаат врз пазарот на трудот на младите, па одтаму актерите во креирањето на пазарот на трудот не само што ќе бидат изложени на низа предизвици погоре спомнати вклучувајќи ги и миграционите процеси туку истите ќе се соочуваат и со внатрешниот “отпор” кон промените и динамиката на приспособувањето. Пазарот на трудот на младите ќе биде во континуитет исправен и пред квалитетот на понудата преку образованието и обуките на младите. Сето ова неодминливо ќе влијае врз карактерот на самиот работен однос, структурата на работните места, квалитетот и квантитетот што ќе претставува посебен предизвик за трипартитните актери, но и на социјалниот дијалог во целина. Ваквите промени во пазарот на трудот на младите неизбежно ќе бара пошироки и интегрирани стратегии кои ќе одат во насока на зголемување на побарувачката на трудот на младите лица.

Анализите во повеќето студии за младите и новиот концепт на МОТ кон ова прашање сигурно ќе бидат и еден од правците кон реализација на повеќе цели насочени кон:

- » Формирање на посебни пакети и активни политики на пазарот на трудот на младите
- » Посебни макроекономски политики на трудот насочени кон вработување на младите
- » Поттикнување на посебни вештини и образовни обуки приспособени за пазарот на трудот
- » Изработка на стимулативни прописи за претпријатијата кои работат со млади луѓе, зголемување на финансиски стимулации за вработување на млади
- » Утврдување на институционални механизми за подобрување на врските меѓу пазарот на трудот и образованието
- » Во работното законодавство и колективното преговарање утврдување на основи за субвенционирање на платите на младите вработени во приватниот сектор, особено за оние кои вложуваат во модерни технологии.

На крај прашањето за карактерот и перспективите на трудот на младите и динамичноста и рационалноста на пазарот на трудот и начинот и одговорите па и на приспособувањето на постоечката легислатива е еден од условите за надминувањена опасноста од таканареченото “старење на општествата”.

ЛИТЕРАТУРА

1. ILO.2016a. World employment and social trends (Geneva)
2. 2015a. Global employment trends for youth (Geneva)
3. МОТ. “Криза во вработувањето на младите: Повик за акција”, Женева јуни 2012 година
4. Права на младите на работното место во македонски контекст, д-р Александар Ристовски, канцеларија на МОТ, Скопје 2018 година
5. Акциски план за вработување млади
6. Студија за “млади во Северна Македонија”, страна 61, издавач фондација Фридрих Еберт, Скопје 2019 година
7. Convention No. 138- Convention concerning minimum age for admission to employment., ILO, Geneva 1973
8. Устав на РСМ, Службен весник на РМ 91/01
9. Право од работен однос на жените и младите во Република Македонија, Тодор Каламатиев, Живко Митревски, Александар Ристовски, Фондација Фридрих Еберт, канцеларија во Македонија, Скопје 2011 година