

НАЦИОНАЛНА КОНВЕНЦИЈА ЗА ЕВРОПСКА УНИЈА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА (НКЕУ-МК)

АБСТРАКТ

Втора сесија на РГ-2, Поглавје 19, Социјална политика и вработување

Тема: Правните механизми за регулирање на работните односи во услови на пандемија предизвикана од КОВИД 19: лекции што ги научивме и лекции кои треба да се научат

Скопје, 27.01.2021 година (Среда), 10:00 – 13:00 часот

Пандемијата предизвикана од вирусот КОВИД - 19 предизвика турбулентни состојби кои се одразија во сите општествени подрачја. Здравствената криза многу брзо се претвори во општа криза (економска, социјална, образовна, културолошка, но не помалку и психолошка). Мерките кои беа преземани за да се спречи ширењето на вирусот затворија цели економски гранки (угостителство, туризам, транспорт и други), а со тоа беа загубени огромен број на работни места, а дојде до намалување на платите на вработените, паѓање на животниот стандард и квалитетот на живот.

Рестриктивни мерки предизвикаа длабоки промени и во начинот на извршување на работните задачи. Дел од мерките се однесуваа на реорганизирање на работата во деловните простории (работа во смени, ротација на работни места и сл.), но како доминантна мерка применета во практиката беше - работа од дома. Имајќи ги во предвид наметнатите околности, работниците наидуваа на значителни тешкотии во извршувањето на работните задачи. И во нормални општествени услови е значително сложена примената на правните механизми за постигнување на рамнотежа во работните односи. Ова особено се однесува на ситуации кога треба да се заштитат работниците од ненадејното отпуштање од работа, од една страна, а од друга страна е потребата да се заштитат претпријатијата од неповолните состојби на пазарот.

Пандемијата и мерките кои се преземаат за да функционира деловниот свет наметнаа многу прашања во врска со регулативниот капацитетот на постоечките правни механизми од доменот на трудот. Едно од прашањата се однесува на состојбата кога работникот не може да ја врши својата работа (кога не постои сопствена вина, ниту вина на работодавачот) т.е. кои ќе бидат неговите права и обврски, како и правата и обврските на работодавачот? Исто така, се поставува прашањето дали состојбата т.н. „виша сила“ дефинирана од страна на Владата (04.04.2020 како состојба настаната од надворешни влијанија кои не можат да се предвидат, не може да се избегнат или отстранат од страна на работодавачот), соодветствува со условите создадени со пандемијата? Дали мерките на владата преземени за спречување на ширењето на вирусот, а со кои целосно се забрани работа на правните субјекти во одредени дејности, би се сметале како мерки за справување со „вишата сила“? Расчекорот во пристапот на институциите кон овие прашања наметнуваат потреба од подетално дефинирање на новите состојби предизвикани од пандемијата со цел универзалистичко важење на мерките. Исто така, неопходно е усогласување на Законот

за работни односи со другите закони кои третираат материја за интервентно дејствување на надворешни фактори кои не можат да бидат контролирани од ниедна страна (Закон за облигации).

Во врска со постоечката легислатива и новите услови предизвикани од КОВИД 19 – пандемијата потребно е да се обрне поголемо внимание на следното:

Платите на работниците. Дали работникот, при нецелосна законска уреденост може да ги оствари своите права за добивање на целосна плата (според договорот за вработување) и да бара заштита од трудовата инспекција? Дали не е потребно да се дефинира регулатива со која се прецизира работно ангажирање на лица во животни загрозувачки услови и предвидување на дополнителен (екстра) доход?

Отказни решенија во услови на пандемија. Дали работодавачот ќе може да ја примени одредбата од членот 76 точка 3 и да го отпушти работникот од работа како последица на престанок на потреба од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

Прецизна регулатива за работа од дома. Иако Законот за работни односи предвидува склучување на договор меѓу работникот и работодавачот за работа од дома оваа материја бара суштинска регулација. Досегашната практика покажа дека во услови на пандемија одделни права се ограничуваат, обврските се релативизираат и постои низок степен на формализација (добивање на решение со јасно дефинирани услови за работа во поглед на работното време, висината на платата, контролата на извршена работа, евалуација на работата и напредувањето во кариерата). Исто така, работењето од дома би значело и дополнителни трошоци за работникот кои треба да бидат компензирани од работодавачот.

Социјалниот аспект. Од пандемијата посебно се погодени самохраните родители, мајките со мали деца, многудетните семејства, старите лица, особено во оние во руралните средини. Се насетува голема потреба од регулатива која ќе се однесува на ризичните групи во поглед на нивната посебна заштита во вакви услови.

Родовиот аспект на последиците од пандемијата. Имајќи ги предвид мерките кои беа преземани за справување со пандемијата може слободно да се заклучи дека тие посебно ги засегаат жените. Поголемиот број од лицата кои ја загубија работата се жени (имајќи предвид дека голем дел се вработени во услужниот сектор) со што се намали социоекономската сигурност на жените. Посебно се засегнати жените во руралните средини.