

Д-р. АЛЕКСАНДАР РИСТОВСКИ

Контакт: alek272@yahoo.com



РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ И НЕЈЗИНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ НА ПАЗАРИТЕ НА ТРУД



ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН I“
Октомври, 2015



РАЗВОЈ НА МЕЃУНАРОДНИТЕ СТАНДАРДИ ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ



ПРВА ЕТАПА (по светска војна)

- Конвенција за работно време бр. I од 1919 (индустрија - 48 часа работна недела)
- Конвенција за работно време бр. 30 од 1930 (трговија и служби - 48)



ВТОРА ЕТАПА (пред светска војна до Кризата со нафтените шокови)

- Конвенција за 40 часовно работно време бр. 47 од 1935 година
- Препорака за скратување на работното време бр. 116 од 1962 година



ТРЕТА ЕТАПА (од почетокот на осумдесетите до денес)

- Конвенција за работниците со семејни обврски бр. 156 од 1981
- Конвенција за работа со неполно работно време бр. 175 од 1994

Цели и мерки на политиките на работното време за намалување на родовата нееднаквост

Прва цел

- минимизирање на препреките кои произлегуваат од работното време, во функција на зголемување на учеството на жените на пазарите на труд и зголемување на нивната стапка на вработеност

Втора цел

- намалување на ограничувањата кои произлегуваат од работното време и кои се однесуваат на можноста за пристап на жените кон раководни работни места и други професии и сектори во кои доминираат мажите

Мерки

- колективно намалување на полното работно време
- зголемување на можностите за квалитетна работа со неполно работно време

Цели и мерки на политиките на работното време за намалување на родовата нееднаквост

Трета цел

- Развивање на облици на организација на работното време кои во поширока смисла ќе овозможат подобрување на квалитетот на работно-семејниот баланс и усогласувањето на професионалните обврски со семејниот живот на работниците

Мерки

- Флексибилни облици на организација на работното време
- Политики на отсуства од работа
- Усогласување помеѓу оперативното време на услугите за грижа на децата и работното време на работниците

Четврта цел

- еднакво постапување во однос на работниците со полно и неполно работно време, вклучувајќи ја и можноста за трансформација на полното работно време во неполно работно време во различни фази од животот на работниците

Цели и мерки на политиките на работното време за намалување на родовата нееднаквост

Петта цел

• прилагодување на распоредот на работното време на маките кон потребите на семејството и зголемување на нивната партиципација во родителските обврски, односно реформирање на родовата поделба на трудот во семејството

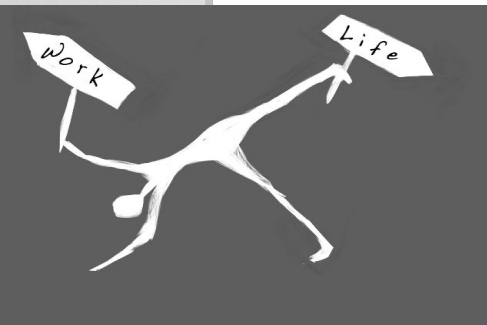
Мерк и

• непреносливото право на
родителско отсуство
• отсуство за татковство

КЛУЧНИ ФАКТОРИ КОИ ВЛИЈААТ ВРЗ ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА РАБОТАТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

ПОРАСТОТ НА СТАПКАТА НА ПАРТИЦИПАЦИЈА НА „МАРГИНАЛИЗИРАНИТЕ“ УЧЕСНИЦИ НА ПАЗАРИТЕ НА ТРУД – „ЖЕНА НЕГУВАТЕЛ/МАЖ ХРАНИТЕЛ НА СЕМЕЈСТВОТО“ КОН МОДЕЛ НА „ДВАЈЦА НЕГУВАТЕЛИ/ДВАЈЦА ХРАНИТЕЛИ НА СЕМЕЈСТВОТО“

ПОРАСТ НА АПСОРПЦИОНАТА МОЌ НА УСЛУЖНИОТ СЕКТОР - ПРАВОПРОПОРЦИОНАЛНА ВРСКА СО ПОРАСТОТ НА РАБОТАТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ



АРГУМЕНТИ ЗА” И ПРОТИВ” НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

		Работници	Работодавачи	Држава
НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ	ПРЕДНОСТИ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Овозможува учество во работа со усогласување на работата со семејните обврски ✓ полесен влез” на жените и младите на пазарот на труд ✓ потенцијал за креирање нови работни места 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ангажирање работници во периоди на поголема побарувачка ✓ продолжување на оперативните работни часови ✓ регрутирање поквалификувани работници 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ зголемување на стапката на вработеност на жените ✓ Создавање средина за зголемување на наталитетот ✓ Соодветното регулирање на работата со скратено време може да помогне за намалување на непријавената работа
	НЕДОСТАТ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Помала заработувачка и бенефиции поврзани со можност за напредок ✓ Потенцијална закана од ” ” ✓ потенцијална 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ може да се зголемат административните трошоци (вработување, обука и надзор) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ недоволна искористеност на човечкиот капитал ✓ работата со скратено раб.време може да ги истисне раб.места со полно раб.време

НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

ДЕФИНИЦИИ НА РАБОТАТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ:

- ❖ **ОПШТА** (Конвенција на МОТ бр. 175 и Директива на ЕУ бр. 97/81) – го опфаќа работното време кое што е пократко од полното работно време
- ПОСЕБНА** (создадена од практиките во различни земји) – го опфаќа работното време пократко од 35 часа неделно

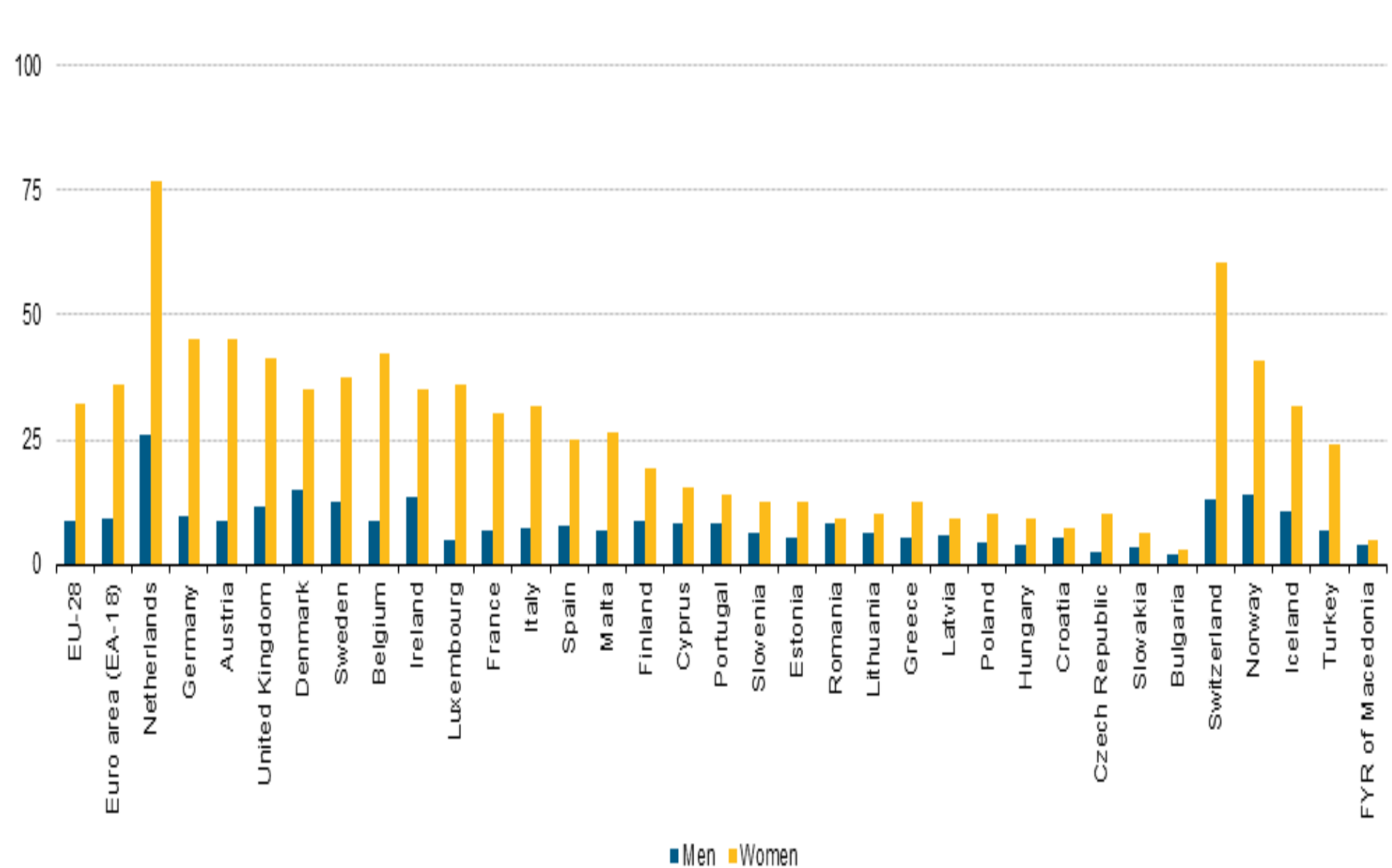
	Persons working part-time, age group 15–64			Persons with a second job, age group 15 and over		
	2003	2008 ⁽¹⁾	2013 ⁽²⁾	2003	2008 ⁽¹⁾	2013 ⁽³⁾
EU-28	16.0	17.5	19.5	3.5	3.8	3.9
Euro area (EA-18)	16.1	18.8	21.5	2.7	3.5	3.7
Belgium	20.4	22.4	24.3	3.7	3.8	4.1
Bulgaria	2.1	2.0	2.5	0.7	0.8	0.5
Czech Republic	4.5	4.3	5.8	2.6	1.8	2.2
Denmark	20.3	23.8	24.7	10.1	9.4	7.7
Germany	21.2	25.1	26.2	2.5	3.7	4.8
Estonia	6.7	6.4	8.9	4.4	3.2	5.2
Ireland	16.7	18.1	23.5	1.8	2.6	2.5
Greece	3.9	5.4	8.2	2.9	3.4	1.8
Spain	8.2	11.6	15.7	1.8	2.6	2.2
France	16.8	16.8	18.1	2.7	3.2	3.4
Croatia	6.6	6.9	6.2	3.0	3.1	1.8
Italy	8.5	14.1	17.7	1.2	1.9	1.3
Cyprus	7.6	6.8	11.9	6.9	4.2	2.8
Latvia	9.4	5.9	7.5	7.5	5.9	4.6
Lithuania	8.6	6.5	8.4	7.4	5.1	6.2
Luxembourg	13.4	17.9	18.7	1.1	2.1	3.2
Hungary	4.1	4.3	6.3	1.9	1.6	2.5
Malta	8.9	11.1	14.3	4.9	5.0	4.6
Netherlands	44.6	46.8	50.0	5.9	7.3	8.3
Austria	18.3	22.6	25.7	3.6	4.4	4.5
Poland	9.3	7.7	7.1	7.4	7.5	6.8
Portugal	8.8	8.6	10.9	6.7	6.5	4.1
Romania	10.6	8.6	8.8	4.1	3.1	2.0
Slovenia	5.8	8.1	9.3	1.8	3.7	3.1
Slovakia	2.2	2.5	4.5	0.9	1.1	1.2
Finland	12.5	12.7	14.0	3.7	4.4	5.2
Sweden	22.2	25.7	24.7	9.4	8.2	8.9
United Kingdom	25.0	24.2	25.5	4.1	3.8	3.8
Iceland	19.1	20.1	20.8	11.8	9.6	9.8
Norway	28.3	27.4	27.0	8.4	8.5	8.6
Switzerland	31.5	33.3	35.1	6.0	7.4	6.8
FYR of Macedonia	:	5.6	4.4	:	2.4	1.0
Turkey	:	8.7	11.9	:	2.5	2.9

⁽¹⁾ 2003–08: break in series.

⁽²⁾ Belgium, Bulgaria, the Czech Republic, Germany, Ireland, Greece, France, Cyprus, Luxembourg, Netherlands, Austria, Poland, Portugal and Slovakia: break in series.

⁽³⁾ 2008–13: break in series.

Source: Eurostat (online data codes: lfsa_eppga, lfsa_e2gis and lfsa_egan)



(¹) The figure is ranked on the overall part-time employment rate.

Source: Eurostat (online data code: ifsa_eppga)

ПРАВЕН РЕЖИМ НА РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТАТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

ЕДНАКОВ ТРЕТМАН НА РАБОТНИЦИТЕ СО ПОЛНО И НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ:

- Гаранција на правото на еднаков третман (забрана на дискриминација)
- Еднаквост во правата *pro rata temporis*
- Оправданост на нееднаквиот третман поради објективни причини

ПРАВО НА ПРОМЕНА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

- трансфер од полно во неполно
- трансфер од неполно во полно

ПРАВЕН РЕЖИМ НА РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТАТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

Гаранција на правото на еднаков третман (забрана на дискриминација):

➤ **условите од договорот за вработување** (плата, надоместоци на плата, одмори, отсуства и др.)

❑ **ДИЛЕМА** во однос на третманот на прекувремената работа?! СЛУЧАЈ: Stadt Langerich v Helmig

други дејствија на работодавачот (унапредување на друго работно место, пристап до обуки, програми за ублажување на отказ од деловни причини и сл.)

➤ СЛУЧАЈ: Hendrickson Europe Ltd v Pipe

ПРАВЕН РЕЖИМ НА РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТАТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

Еднаквост во правата

pro rata temporis

Означува дека работникот со неполно работно време се стекнува со еднаква плата или други права од работен однос во споредба со работникот со полно работно време но **во пропорција со времето** (т.е. бројот на работните часови)

Услови во кои постои реална неможност за примена на принципот pro rata temporis

ПРАВЕН РЕЖИМ НА РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТАТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

ПРАВО НА ПРОМЕНА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

➤ ПРОМЕНА ПОЛНО → НЕПОЛНО –
произлегува од потребата за подобар работно-семеен баланс

➤ Промената на полното во неполно работно време вообичаено се однесува на неколку категории работници: **родители, работници кои се грижат за други лица и постари работници**

ПРАВЕН РЕЖИМ НА РЕГУЛИРАЊЕ НА РАБОТАТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ



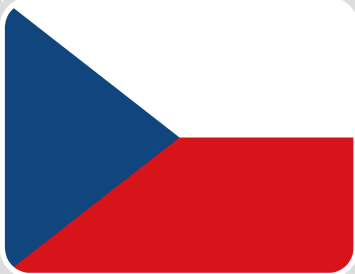
АВСТРИЈА

- право на трансфер имаат родители со деца до предучилишна возраст и може да трае најмалку **3** месеци до навршување **7** годишна возраст или почеток со училиште



БЕЛГИЈА

- родителите имаат право да побараат промена на работните часови доколку имаат потреба од грижа за своето или посвоеното дете. Можат да поднесат барање чие вкупно траење може да изнесува **6** месец

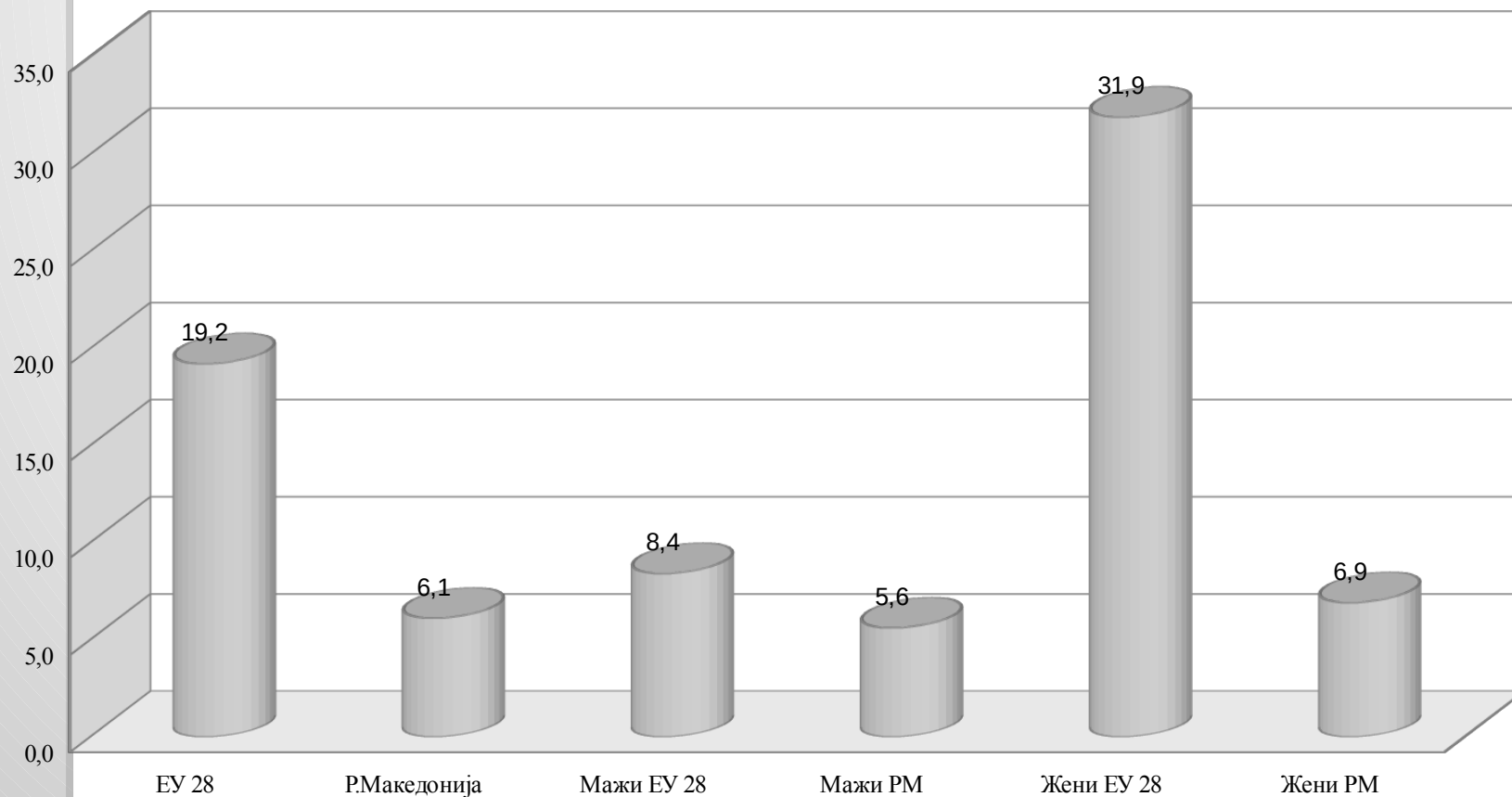


РЕПУБЛИКА ЧЕШКА

- работодавачот мора да и овозможи на бремената работничка или жената која се грижи за дете под 15 години, намалување или друг вид прилагодување на работното време, освен во случај на сериозни организациски причини на работодавачот

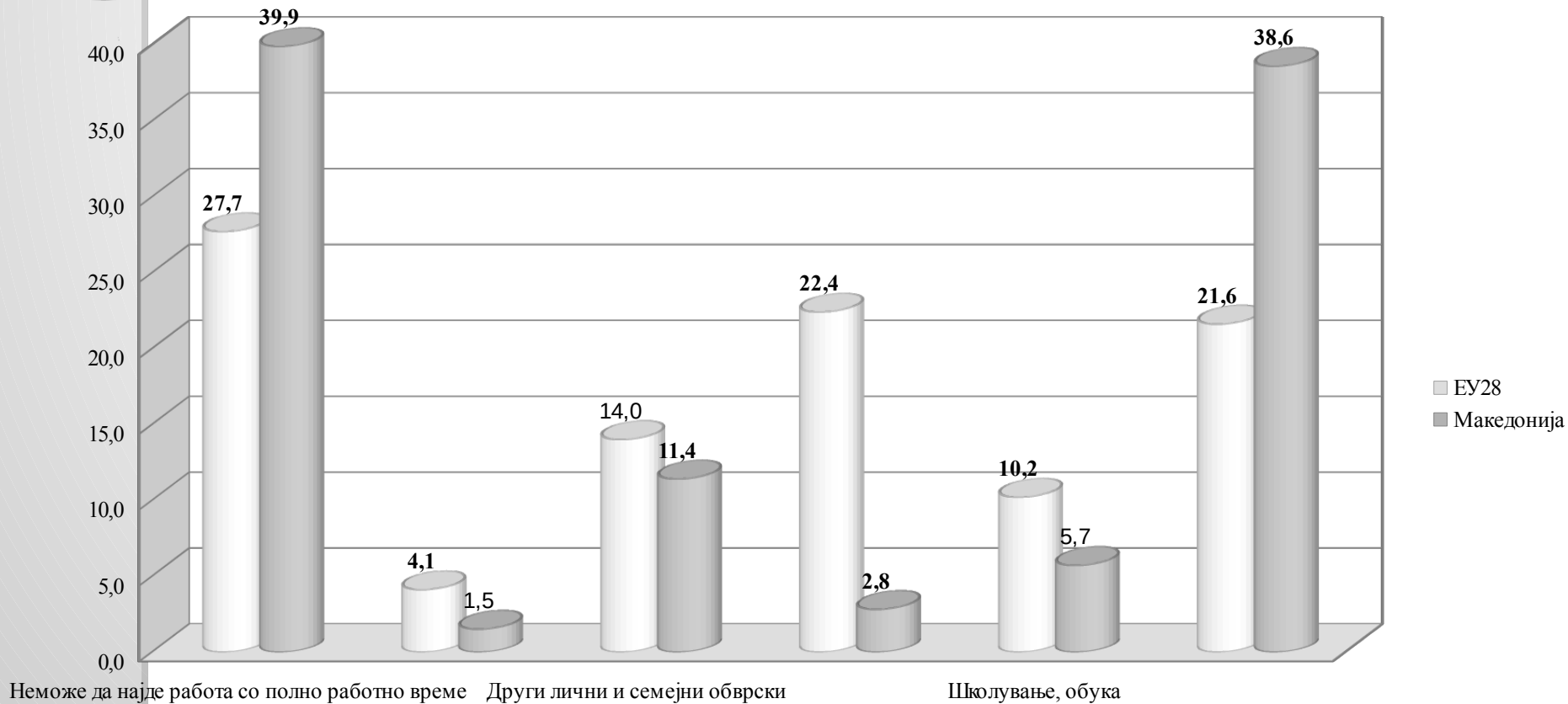
РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Графички приказ I: Вработени со неполно работно време во 2014



РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Графички приказ 2: Причини за работа со неполно работно време



РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВОПРАВЕН СИСТЕМ

ЗРО утврдува дека работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време има **договорни** и **други права** и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време и ги остварува **пропорционално на времето**, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку не е определено (Чл.48, став 3)

СЕГМЕНТ 1: Афирмација на начелото на забрана за дискриминација

ДИЛЕМА: Дали постои „споредбен работник“ со полно работно време?

СЕГМЕНТ 2: Афирмација на начелото „pro rata temporis“

ДИЛЕМА: Дали ова начело се однесува на материјалните или и на нематеријалните права?

РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВОПРАВЕН СИСТЕМ

МАТЕРИЈАЛНИ ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС И НАЧЕЛОТО
“**PRO RATA TEMPORIS**”:

ПРАВО НА ПЛАТА (плата за редовна работа остварена за
полно работно време и нормален работен учинок)

ПРАВО НА НАДОМЕСТОК НА ПЛАТА (платен вонреден
одмор, дообразување, празници, неработни денови и
слободни денови, прекин на работниот процес поради
причини на страната на работодавачот, отсуство за време на
отказан рок, отсуство поради боледување и привремена
неспособност за работа и слично)

ИСПРАТНИНА (во случај на отказ од деловни причини)

ДИЛЕМА: ДАЛИ ПРИНЦИПОТ „PRO RATA TEMPORIS“
ОДНЕСУВА НА ОСТАНАТИТЕ МАТЕРИЈАЛНИ ПРАВА?

(службено патување, теренски додаток, приватен автомобил
за службени патувања, одвоен живот од семејство и слично)

РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВОПРАВЕН СИСТЕМ

❖ НЕМАТЕРИЈАЛНИ ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС И
НАЧЕЛОТО “**PRO RATA TEMPORIS**”:

❖ **ДИЛЕМА: ДАЛИ ПРИНЦИПОТ НА
ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ Е ПРИМЕНЛИВ ВО ОДНОС НА
НЕМАТЕРИЈАЛНИТЕ ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС?**

ПРАВО НА ДНЕВЕН И НЕДЕЛЕН ОДМОР

ПРАВО НА ПАУЗА ?

ПРАВО НА ГОДИШЕН ОДМОР?

Д-р АЛЕКСАНДАР РИСТОВСКИ

Контакт: alek272@yahoo.com



ВИ БЛАГОДАРАМ ЗА ВНИМАНИЕТЕО



ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
“ ЈУСТИНИЈАН I ”
Октомври, 2015

