

Предлагач: Група пратеници

**ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА
ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
ПО СКРАТЕНА ПОСТАПКА**

Скопје,

јуни 2025 година

Примено: E pranuar:	26. 06. 2025		
Орг. Едини. Njesie Org.	Број Numer	Прилог Shmaje	Вредност Vlerë
08	354612		

ДО:
**ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА СОБРАНИЕТО
НА РЕПУБЛИКА С. МАКЕДОНИЈА**

Врз основа на член 71, став 1 од Уставот на Република С. Македонија и членовите 139, 144 и 175 од Деловникот на Собранието на Република С. Македонија, Ви поднесуваме *Предлог на закон за изменување на Законот за работните односи – по скратена постапка.*

Пратеници:

Димитар Апасиев

Борислав Крмов

Реџеп Исмаил

Јована Мојсоска

Амар Мециновиќ

Сашко Јанчев

ВОВЕД

I. ОЦЕНА НА СОСТОЈБИТЕ ВО ОБЛАСТА ШТО ТРЕБА ДА СЕ УРЕДИ СО ЗАКОНОТ И ПРИЧИНИ ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Со *Заколот за работните односи* се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите, како и правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос, меѓу кои и работното време.

Заколот, работното време го дефинира како времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор и договор за вработување. И тоа е времето во кое работникот е „ставен на располагање“ на работодавачот.

Согласно постоечката правна рамка, работното (полно) време изнесува 40 часа неделно, по правило распоредени во пет работни дена, или осум часа работно време на ден.

Осум часовното работно време е воведено пред повеќе од еден век, базирано на тогашните индустриски услови и истото претставувало голем напредок за работничките права во тоа време. Но, денешниот контекст е суштински поинаков. Технолошките иновации, дигитализацијата и современата економија базирана на услуги ја променија природата на работата и начинот на кој се мери продуктивноста.

Додека во минатото, времето кое работникот го поминувал на работа било продуктивно работно време, поради фактот што додека работникот го вложувал својот труд, работодавачот имал ефикасност од тоа, денес, на нивото на технолошко-индустриска развиеност во кое се наоѓаме, се почесто се вреднуваат ефективност, резултатите и квалитетот на извршената работа наместо времето поминато на работното место, па оттука природно доаѓа и потребата за намалување на полното работно време.

Бројните истражувања и тестирања низ изминатите години укажуваат дека намаленото работно време е позитивно од повеќе аспекти, трошоците за работа се намалуваат а работниците покажуваат зголемена ангажираност и посветеност кон работата.

Сите направени експерименти досега покажале дека пократкото работно време придонесува за: повисока продуктивност, подобра ментална и физичка состојба кај вработените, поголема мотивација и лојалност, подобра рамнотежа меѓу професионалниот и личниот живот, стабилна или пак значително зголемена продуктивноста кај работниците – без да биде загрозен профитот на компаниите. Напротив, пократкото работно време придонело за нивен одржлив раст и развој, а

намаленото физичкото присуство во работните простории придонело и еколошки придобивки како намалената потрошувачка на енергија.

Така на пример, во Шведска, истражување спроведено во 2017 година, каде што вработените работеле по 6 часа дневно без намалување на платата, покажало подобрен живот на вработените. Ефектите врз работниците биле намален стрес и подобрен квалитет на спиење, а голем дел од нив пријавиле и намалена анксиозност и замор.

Во Исланд, во периодот помеѓу 2015 и 2019 година се спроведени две големи студии во кои учествувале над 2500 работници кои работеле 35 до 36 часа неделно без намалување на платата. Резултатот од таквото истражување било зголемена продуктивност и значително подобрување на благосостојбата, а денес статистиките покажуваат дека над 86% од вработените во Исланд имаат право на или веќе работат со скратено работно време.

Понатаму, технолошкиот гигант Microsoft во 2019 година спровел четиридневна работна недела, а резултатот од тоа било зголемена продуктивност за 40% и намалување на трошоците за електрична енергија за 23%.

Во Велика Британија тинк-тенк организацијата *Autonomy* во 2021 година, пак, вклучила 61 компанија и речиси 3.000 вработени во истражување за ефектот од воведување на четиридневна работна недела од што резултатот бил, намален ризик од отказ за 57%, а во 95% од случаите продуктивноста останала иста или се зголемила.

Сите овие примери досега докажале дека осум часовното време, распоредено во пет или шест дена во неделата, е непродуктивно и негативно влијае врз работниците; додека, од друга страна, со намалување на работниот ден на вработените, бенефитите се позитивни за двете страни на работниот однос. Компаниите не трпат негативни финансиски последици, напротив големи се шансите за позитивни економски последици, а од друга страна продуктивноста, лојалноста и квалитетот на животот на работниците се зголемува и подобрува. Сето тоа само по себе носи позитивни ефекти како на економски, така и на општествен план.

Оттука, следејќи ги позитивните практики, согледувајќи ги новите општествено – економски околности и стремејќи се кон зајакнување на работничките права и економската стабилност на државата произлегува и нужноста за предложените измени.

II. ЦЕЛИ, НАЧЕЛА И ОСНОВНИ РЕШЕНИЈА

Предлог-законот е заснован на истите начела на кои се заснова основниот текст на Законот за работните односи.

III. ОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ ПОСЛЕДИЦИ ОД ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОН ВРЗ БУЏЕТОТ И ДРУГИТЕ ЈАВНИ ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА

Предложениот закон нема да предизвика финансиски импликации врз Буџетот на Република Македонија и другите јавни финансиски средства.

IV. ПРОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ СРЕДСТВА ПОТРЕБНИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ, НАЧИН НА НИВНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ, ПОДАТОЦИ ЗА ТОА ДАЛИ СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАКОНОТ ПОВЛЕКУВА МАТЕРИЈАЛНИ ОБВРСКИ ЗА ОДДЕЛНИ СУБЈЕКТИ

Не се потребни средства за спроведување на предложениот закон.

V. СКРАТЕНА ПОСТАПКА ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Врз основа на чл. 175, ст. 1, ал. 1 од Деловникот на Собранието на Република С. Македонија, имајќи во предвид дека не се работи за сложена или обемна измена на законот, предлагаме Собранието да расправа по *Предлог законот за изменување на Законот за работните односи, по скратена постапка.*

ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Член 1

Во Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05; 3/2006; 3/2006; 44/2006; 65/2006; 16/2007; 57/2007; 77/2007; 106/2008; 161/2008; 63/2009; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 10/2010; 50/2010; 52/2010; 58/2010; 124/2010; 132/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 106/2014; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015; 27/2016; 134/2016; 120/2018; 110/2019; 267/2020; 151/2021; 288/2021; 111/2023; 39/2025 и 74/2025) – во член 18, став (8) зборовите „37 часа и 45 минути“ се менуваат со зборовите „30 часа“.

Во ставот (9) зборовите „осум часа“ се менуваат со зборовите „шест часа“.

Член 2

Во член 116, во целиот текст на членот, зборовите „40 часа работно време“ се менуваат со „30 часа работно време“.

Во ставот (3) зборовите „ , меѓутоа не помалку од 36 часа неделно“ се бришат.

Во ставот (4) бројот „36“ се менува со бројот „30“.

Член 3

Во член 117-а, став (2) – бројот „40“ се менува со бројот „30“.

Член 4

Во член 120, став (1), точка 7) – бројот „36“ се менува со бројот „30“.

Член 5

Во член 123, став (4) – бројот „40“ се менува со бројот „30“.

Член 6

Во член 124, ставови (2) и (4) – бројот „40“ се менува со бројот „30“.

Член 7

Во член 129 зборовите „осум часа“ се менуваат со зборовите „шест часа“.

Член 8

Во член 174, став (1) зборовите „осум часа дневно и 40 часа неделно“ се менуваат со зборовите „шест часа дневно и 30 часа неделно“.

Член 9

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ
НА ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА
ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

I. ОБЈАСНУВАЊЕ НА СОДРЖИНАТА НА ОДРЕДБИТЕ НА ПРЕДЛОГ - ЗАКОНОТ

Предлог законот содржи девет члена.

Членовите од 1 до 8 содржат измени на постоечките членови од Законот за работните односи, на тој начин што 40 часовната работна недела се заменува со 30 часовна т.е. осум часовното работно време на ден се менува со шест часа дневно работно време.

Членот 9 го предвидува вообичаениот уставен рок за влегување во сила на законот, *vacatio legis*.

II. МЕЃУСЕБНА ПОВРЗАНОСТ НА РЕШЕНИЈАТА СОДРЖАНИ ВО ПРЕДЛОЖЕНИТЕ ОДРЕДБИ

Решенијата содржани во одредбите од овој закон се меѓусебно поврзани, истите се однесуваат на иста правна работа и како такви прават правна целина и се применливи.

III. ПОСЛЕДИЦИ ШТО ЌЕ ПРОИЗЛЕЗАТ ОД ПРЕДЛОЖЕНИТЕ РЕШЕНИЈА

Предложените решенија ќе предизвикаат општа благосостојба кај работниците, со директно позитивно влијание врз нивната ефективност и посветеност кон работното место.

ТЕКСТ НА ОДРЕДБИТЕ
ОД ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ КОИ СЕ МЕНУВААТ
(ИЗВОД)

Способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години возраст

Член 18

(1) Договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност.

(2) Се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, освен за учество во активности кои со закон е утврдено дека може да ги извршува, но не подолго од два часа дневно, односно не подолго од 12 часа неделно, а за време на училиштен распуст не подолго од шест часа дневно, односно не подолго од 30 часа неделно, при што задолжително треба да му се обезбедат две непрекинати работни недели на одмор.

(3) 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.

(4) Дете кое е помладо од 15 години може, со плаќање на надоместок, по исклучок да учествува во активности кои по својот обем и карактер не влијаат штетно врз здравјето, безбедноста, развојот и образованието, и тоа: учество во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности.

(5) Одобрение за вршење на работите од ставот (3) на овој член издава органот на државната управа надлежен за инспекција на трудот, врз основа на барање на организаторот на активностите од ставот (4) на овој член, по претходна согласност на законскиот застапник на детето и по претходно извршен увид на местото на кое ќе се извршуваат активностите од страна на инспекцијата на трудот.

(6) 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 и кое не е опфатено во задолжително образование, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.

(7) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст под 16 години е 30 часа неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи истовремено.

(8) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст над 16 години е 37 часа и 45 минути неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи.

(9) Работното време на младо лице не смее да надмине осум часа во период од 24 часа.

(10) Како работа ќе се смета времето кое младото лице го поминува во стручна подготовка во рамките на теоретската и практична настава.

(11) Како учество во обука ќе се смета работа која ја врши младото лице кај работодавачот за која истиот добива платен надоместок.

(12) Работодавачот не смее да го користи методот на награда со цел за зголемување на обемот на работа при што би се загрозила безбедноста и здравјето на младото лице.

Полно работно време

Член 116

(1) Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно.

(2) Работната недела по правило трае пет работни дена.

(3) Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.

(4) Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

(5) Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно.

(6) Работодавачот е должен да води евиденција за полното работно време.

(7) Работодавач кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една или повеќе локации е должен на секоја локација да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

(8) Работодавачот кој има до 25 вработени е должен да води евидентен лист за присуство на работа на работниците со наведување на податоци за почетокот и завршетокот на работното време.

(9) Начинот и водењето на електронската евиденција на полното работно време и на прекувремената работа од ставот (7) на овој член ги пропишува министерот за економија и труд.

Член 117-а

(1) По исклучок од членот 117 ставови (1), (2) и (7) од овој закон, за работа на проекти од стратешко национално значење утврдени со закон, а заради потребата од континуитет во работата, прекувремената работа може да трае подолго од осум часа неделно и 190 часа годишно, по претходна дадена писмена согласност од страна на работникот.

(2) Работата над 40 часа неделно се смета и се плаќа како прекувремена работа, со задолжително почитување на одредбите за дневен и неделен одмор, во согласност со членовите 133 и 134 од овој закон.

Забрана на вршење работа подолго од полното работно време

Член 120

Работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време:

- 1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
- 2) на работникот жена, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
- 3) на мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;
- 4) на повозрасен работник без негова согласност;
- 5) на работник кој не наполнил 18 години возраст;
- 6) на работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
- 7) на работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и
- 8) на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Распоредување на работното време

Член 123

(1) Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредуваат со закон, колективниот договор или договорот за вработување.

(2) Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

(3) При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.

(4) Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. При распоредување, како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно.

(5) При распоредување, како и временото прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

(6) Одредбата од членот 120 на овој закон за забрана на работа преку полното работно време важи, исто така, и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време.

Прераспределба на работното време

Член 124

(1) Прераспределбата на работното време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите.

(2) Во случаите од ставот (1) на овој член, прераспределбата на работното време се врши така што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината.

(3) При прераспределба на работното време за вршење на сезонска работа, работното време не може да биде подолго од 12 часа дневно или 55 часа неделно, за време не подолго од четири месеци.

(4) Работното време од ставот (3) на овој член кое е подолго од 40 часа во работната недела се засметува и надоместува во пократко работно време во други работни денови или со слободни работни денови за времетраењето на договорот за вработување.

(5) Прераспределените работни часови не се сметаат како прекувремена работа за која се исплаќа додаток на плата.

(6) Забранета е работа со прераспределени работни часови на помлад работник, работник - инвалидно лице, бремена работничка, работник кој постојано се грижи за дете до три годишна возраст, работник - самохран родител кој постојано се грижи за дете помладо од 15 годишна возраст.

Ограничувања на работата ноќно време

Член 129

Работното време на работникот кој работи ноќе на работно место, каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, не смее да трае повеќе од осум часа дневно.

Работно време, одмор и пауза

Член 174

(1) Работното време на работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст не смее да биде подолго од осум часа дневно и 40 часа неделно.

(2) Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст и работи најмалку четири ипол часа дневно, има право на пауза за време на работното време во траење од најмалку 30 минути.

(3) Работникот на возраст под 18 години има право на одмор од 16 последователни часови во текот на периодот од 24 часа.