ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

КНИГА НА АПСТРАКТИ ОД ГОДИШНАТА МЕЃУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА НА ЗДРУЖЕНИЕТО ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

# „ТРУДОВОТО ПРАВО И ПРОМЕНИТЕ ВО СВЕТОТ НА РАБОТАТА: ЛЕКЦИИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА МАКЕДОНСКОТО РАБОТНО ЗАКОНОДАВСТВО И НЕГОВАТА ПРИМЕНА ВО ПРАКТИКАТА

29 мај – 30 мај 2025 г. Охрид

BOOK OF ABSTRACTS FROM THE ANNUAL INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE OF THE ASSOCIATION FOR LABOUR AND SOCIAL LAW OF NORTH MACEDONIA

# „ LABOUR LAW AND CHANGES IN THE WORLD OF WORK: LESSONS FOR ADVANCING MACEDONIAN LABOUR LEGISLATION AND ITS APPLICATION IN PRACTICE"

29 – 30 May 2025, Ohrid

ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

**КНИГА НА АПСТРАКТИ ОД ГОДИШНАТА МЕЃУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА НА ЗДРУЖЕНИЕТО ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

# „ТРУДОВОТО ПРАВО И ПРОМЕНИТЕ ВО СВЕТОТ НА РАБОТАТА: ЛЕКЦИИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА МАКЕДОНСКОТО РАБОТНО ЗАКОНОДАВСТВО И НЕГОВАТА ПРИМЕНА ВО ПРАКТИКАТА

**29 мај – 30 мај 2025 г. Охрид**

**BOOK OF ABSTRACTS FROM THE ANNUAL INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE OF THE ASSOCIATION FOR LABOUR AND SOCIAL LAW OF NORTH MACEDONIA**

# „ LABOUR LAW AND CHANGES IN THE WORLD OF WORK: LESSONS FOR ADVANCING MACEDONIAN LABOUR LEGISLATION AND ITS APPLICATION IN PRACTICE"

**29 – 30 May 2025, Ohrid**

**Членови на меѓународниот уредувачки одбор од Република Северна Македонија**

*Проф. д-р Тодор Каламатиев,*
Универзитет „Св. Кирил и Методиј" во Скопје,

*Проф. д-р Горан Коевски,*
Универзитет „Св. Кирил и Методиј" во Скопје,

*Проф. д-р Александар Ристовски,*
Универзитет „Св. Кирил и Методиј" во Скопје

**Членови на меѓународниот уредувачки одбор од странство**

*Проф. д-р Красимира Средкова,*
Софиски Универзитет „Св. Климент Охридски" (Бугарија),

*Проф. д-р Сенад Јашаревиќ,*
Универзитет во Нови Сад (Србија),

*Проф. д-р Горан Обрадовиќ,*
Универзитет во Ниш (Србија),

*Проф. д-р Љубинка Ковачевиќ,*
Универзитет во Белград (Србија),

*Проф. д-р Ивана Гргурев,*
Универзитет во Загреб (Хрватска),

*Проф. д-р Валентина Франка,*
Универзитет во Љубљана (Словенија),

*Проф. д-р Весна Симовиќ-Звицер,*
Универзитет во Подгорица (Црна Гора),

*Проф. д-р Мехмед Хаџиќ,*
Универзитет во Сараево (Босна и Херцеговина),

**СОДРЖИНА**

**КРАСИМИРА СРЕДКОВА / KRASSIMIRA SREDKOVA**
СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ И БУГАРСКОТО
ТРУДОВО ПРАВО ..... 7

SOCIAL DIALOGUE AND BULGARIAN LABOUR LAW ..... 8

**ТОДОР КАЛАМАТИЕВ, АЛЕКСАНДАР РИСТОВСКИ**
**TODOR KALAMATIEV, ALEKSANDAR RISTOVSKI**
КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ И ДИЛЕМИТЕ ВО ПОГЛЕД НА НИВНИОТ ПЕРСОНАЛЕН ОПСЕГ НА ПРИМЕНА ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВОПРАВЕН СИСТЕМ: ДОЗВОЛЕНА СИНДИКАЛНА СИГУРНОСТ ИЛИ ЗАБРАНЕТА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВ НА НЕЧЛЕНУВАЊЕ ВО СИНДИКАТ? ..... 9

COLLECTIVE AGREEMENTS AND DILEMMAS REGARDING THEIR PERSONAL SCOPE OF APPLICATION IN THE MACEDONIAN LABOUR LAW SYSTEM: PERMISSIBLE UNION SECURITY OR PROHIBITED DISCRIMINATION BASED ON NON-MEMBERSHIP IN A TRADE UNION? ..... 10

**СЕНАД ЈАШАРЕВИЌ / SENAD JAŠAREVIĆ**
ЗАШТИТА НА ДЕЦАТА НА РАБОТА И ВО ВРСКА СО РАБОТАТА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА ..... 11

PROTECTION OF CHILDREN AT WORK AND IN RELATION TO WORK IN THE EUROPEAN UNION ..... 12

**ГОРАН ОБРАДОВИЌ / GORAN OBRADOVIĆ**
ЗАКОН ЗА ШТРАЈК НА РЕПУБЛИКА СРБИЈА – ШТО ТРЕБА ДА СЕ ПРОМЕНИ? ..... 13

LAW ON STRIKE IN THE REPUBLIC OF SERBIA – WHAT NEEDS TO BE CHANGED? ..... 14

**БИЛЈАНА ТОДОРОВА, АНДОН МАЈХОШЕВ, ЛАЗАР ЈОВЕВСКИ /**
**BILJANA TODOROVA, ANDON MAJHOSHEV, LAZAR JOVEVSKI**
СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ КАКО ИНСТРУМЕНТ ЗА ОДРЖЛИВ СОЦИО-ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ ..... 15

SOCIAL DIALOGUE AS AN INSTRUMENT FOR SUSTAINABLE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT ..... 16

**ЖИВКО МИТРЕВСКИ / ZIVKO MITREVSKI**
РАБОТНИЧКАТА ПАРТИЦИПАЦИЈА: ПЕРСПЕКТИВИ МОЖНОСТИ ИЛИ РЕАЛНА ПОТРЕБА ..... 17

WORKERS' PARTICIPATION: PERSPECTIVES, OPPORTUNITIES OR REAL NEED ..... 18

**ЉУБИНКА КОВАЧЕВИЌ / LJUBINKA KOVAČEVIĆ**
ВО ПОТРАГА ПО ИЗГУБЕНОТО ВРЕМЕ: ПРАВОТО НА ОДМОР,
РАЗОНОДА И ОГРАНИЧУВАЊЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ ..... 19
IN SEARCH OF LOST TIME: RIGHT TO REST, LEISURE,
AND LIMITATION OF WORKING HOURS ..... 20

**АЛЕКСАНДАР РИСТОВСКИ / ALEKSANDAR RISTOVSKI**
РАБОТНОТО ВРЕМЕ И РЕГУЛАТИВНИОТ ДИСКУРС ВО НЕГОВОТО УРЕДУВАЊЕ ВО ПРАВОТО НА ЕУ И ВО МАКЕДОНСКОТО ТРУДОВО ПРАВО ..... 21

WORKING TIME AND REGULATORY DISCOURSE IN THE LEGAL FRAMEWORKS OF THE EU AND MACEDONIAN LABOUR LAW ........ 22

**МАРИЈА ДРАГИЧЕВИЌ / MARIJA DRAGIČEVIĆ**
ПОИМ, ДЕФИНИЦИИ И КЛУЧНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ДОЛГОРОЧНАТА ГРИЖА ........ 23
TERM, DEFINITIONS AND KEY FEATURES OF LONG-TERM CARE ........ 24

**ДАРКО БОЖИЌИЌ / DARKO BOŽIČIĆ**
ВЛИЈАНИЕТО НА АЛГОРИТАМСКИОТ МЕНАЏМЕНТ ВРЗ ПРАВАТА ОД РАБОТА 25
THE IMPACT OF ALGORITHMIC MANAGEMENT ON LABOR RIGHTS ........ 26

**МАРКО АНДОНОВ, ЉУБОМИР РАДЕНКОВ**
**MARKO ANDONOV, LJUBOMIR RADENKOV**
АСПЕКТИ И ДИЛЕМИ ОКОЛУ ОДГОВОРНОСТА ЗА ШТЕТА ПРИЧИНЕТА ОД РАБОТНИК АНГАЖИРАН ПРЕКУ АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВРЕМЕНИ ВРАБОТУВАЊА . 27
ASPECTS AND DILEMMAS CONCERNING LIABILITY FOR DAMAGE CAUSED BY AN EMPLOYEE ENGAGED THROUGH A TEMPORARY EMPLOYMENT AGENCY ..... 28

**АНА УГРОВА, ЛОРА ЗАХАРИЕВСКА, ИРИНА ДИМИТРОВСКА МИКЕСКА**
**ANA UGROVA, LORA ZAHARIEVSKA, IRINA DIMITROVSKA MIKESKA**
ОД ВРАБОТУВАЊЕ НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ ДО НЕВРАБОТЕНОСТ: ПРЕДИЗВИЦИ ПРИ ДОКАЖУВАЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ ВО СЛУЧАИ НА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ЗАСНОВАН НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ ........ 29
FROM FIXED-TERM EMPLOYMENT TO UNEMPLOYMENT: CHALLENGES IN PROVING DISCRIMINATION ON THE BASIS OF PREGNANCY IN CASES OF TERMINATION OF A FIXED-TERM EMPLOYMENT ........ 30

**НИКОЛА МУРЏЕВ / NIKOLA MURDZEV**
ПРАВНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ТЕХНОСТРЕСОТ НА РАБОТНОТО МЕСТО ........ 31
LEGAL ASPECTS OF TECHNOSTRESS IN THE WORKPLACE ........ 32

**ТОНИ ДЕСКОСКИ, ВАНГЕЛ ДОКОВСКИ**
**TONI DESKOSKI, VANGEL DOKOVSKI**
ПРИМЕНА НА НОРМИТЕ СО НЕПОСРЕДНА ПРИМЕНА КАЈ ИНДИВИДУАЛНИТЕ ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО СТРАНСКИ ЕЛЕМЕНТ ........ 33
APPLICABILITY OF MANDATORY RULES TO INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACTS WITH A CROSS-BORDER ELEMENT ........ 34

**АЛБЕНА ВЕЛИКОВА – СТОЈАНОВА / ALBENA VELIKOVA – STOYANOVA**
СОЦИЈАЛНИ РЕВИЗИИ И СЕРТИФИКАЦИИ КАКО АЛАТКА ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВО ........ 35
SOCIAL AUDITS AND CERTIFICATIONS AS A TOOL FOR ENFORCING LABOUR LAW ........ 36

**ВЕСНА СИМОВИЌ-ЗВИЦЕР / VESNA SIMOVIĆ-ZVICER**
УСОГЛАСЕНОСТ НА ЦРНОГОРСКАТА РЕГУЛАТИВА И ПРАКТИКА СО СТАНДАРДИТЕ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ВО СЛУЧАЈ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАЧ ........ 37

COMPLIANCE OF MONTENEGRIN LEGISLATION AND PRACTICE WITH EUROPEAN UNION STANDARDS IN CASE OF CHANGE OF EMPLOYER ..................... 38

**АЛЕКСАНДАР ШОПОВ / ALEKSANDAR SHOPOV**
ПРАВАТА И ПОЛОЖБАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ПО ОТВОРАЊЕ НА СТЕЧАЈНА ПОСТАПКА НАД РАБОТОДАВАЧОТ.......................................................................... 39

THE RIGHTS AND POSITION OF EMPLOYEES FOLLOWING THE OPENING OF BANKRUPTCY PROCEEDINGS AGAINST THE EMPLOYER ............................................. 40

**ДИМИТАР НИКОЛОСКИ / DIMITAR NIKOLOSKI**
ВЛИЈАНИЕТО НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВРЗ ВРАБОТЕНОСТА И ПЛАТИТЕ: СТУДИЈАТА НА СЛУЧАЈ ЗА МАКЕДОНСКИОТ ПАЗАР НА ТРУД ................................ 41

THE IMPACT OF MINIMUM WAGE ON THE EMPLOYMENT AND THE SALARIES: A CASE STUDY OF THE MACEDONIAN LABOR MARKET ............................................... 42

**БИЛЈАНА ЧАВКОСКА / BILJANA ČAVKOSKA**
КАКВИ ИЗМЕНИ ЌЕ ДОНЕСЕ ДИРЕКТИВАТА НА ЕУ ЗА АДЕКВАТНА МИНИМАЛНА ПЛАТА ........................................................................................... 43

WHAT CHANGES WILL THE EU DIRECTIVE ON ADEQUATE MINIMUM WAGE BRING ........................................................................................... 44

**ОРДЕ ЃОРЃИОСКИ / ORDE GJORGJIOSKI**
КОРИСТЕЊЕ И ГУБЕЊЕ НА ПРАВАТА ОД ПЕНЗИСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРУВАЊЕ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ОПРЕДЕЛУВАЊЕТО НОВ ИЗНОС НА СТАРОСНА ПЕНЗИЈА ВО ПРАКТИКАТА И ПРАВНИОТ СИСТЕМ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ........................................................................................... 45

USE AND LOSS OF RIGHTS FROM PENSION AND DISABILITY INSURANCE WITH SPECIAL REFERENCE TO THE DETERMINATION OF A NEW AMOUNT OF OLD-AGE PENSION IN THE PRACTICE AND THE LEGAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA.......................................................................... 46

Поддржано од

International
Labour
Organization

**Д-р Красимира Средкова[1],**

*Редовен професор при Униврзитетот во Софија „Св. Климент Охридски“ (Бугарија)*
*Претседател на Бугарската асоцијација за трудово право и социјална сигурност*

## *СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ И БУГАРСКОТО ТРУДОВО ПРАВО*

### Апстракт

Социјалниот дијалог претставува фундаментален принцип на секое демократско општество. Вклучувањето на интересите на најширокиот круг граѓани и правни субјекти во креирањето и спроведувањето на националната политика е една од најзначајните гаранции за нејзиниот успех. Овој принцип добива особено значење во период на транзиција, каков што имаме и во нашата земја повеќе од 30 години. Еден од основните принципи врз кои се темели современото бугарско трудово право е токму принципот на социјален дијалог. Тој е експлицитно утврден во член 2 од Законикот за труд. Согласно овој принцип, односите меѓу работниците и работодавачите, а во одредени случаи и државата, треба да се развиваат во духот на соработка, взаемни отстапки и почитување на интересите на секоја од страните. Овој принцип претставува манифестација на идејата за граѓанско општество во рамките на трудовите односи. Тој се применува во трипартитната соработка, колективното договарање и во функционирањето на претставниците на работниците во претпријатијата.

1 E-mail: sredkova@admin.uni-sofia.bg

**Krassimira Sredkova, PhD[2],**
*Full Professor at Sofia University "St. Kliment Ohridski" (Bulgaria)*
*President of the Bulgarian Association of Labour Law and Social Security*

## SOCIAL DIALOGUE AND BULGARIAN LABOUR LAW

### Abstract

Social dialogue is a fundamental principle of any democratic society. Taking into account the interests of the widest range of citizens and legal entities in the formation and implementation of national policy is among the most important guarantees for its success. It is especially important in transitional periods such as the one in which our country has been for more than 30 years. One of the main principles on which modern Bulgarian labor law is built is the principle of social dialogue. It is explicitly enshrined in Art. 2 of the Labor Code. According to this principle, relations between employees and employers, and in some cases the state, must develop in a spirit of cooperation, mutual concessions and mutual respect for the interests of each of the parties. The principle is a manifestation of the idea of civil society in labor relations. This principle is applicable in tripartite cooperation, collective bargaining and functions of employees' representatives in the enterprise.

2 E-mail: sredkova@admin.uni-sofia.bg

**Д-р Тодор Каламатиев,**[3]

*Редовен професор во пензија на Универзитетот „Св.Кирил и Методиј" во Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први" - Скопје*

**Д-р Александар Ристовски,**[4]

*Редовен професор на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први" - Скопје*

# КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ И ДИЛЕМИТЕ ВО ПОГЛЕД НА НИВНИОТ ПЕРСОНАЛЕН ОПСЕГ НА ПРИМЕНА ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВОПРАВЕН СИСТЕМ: ДОЗВОЛЕНА СИНДИКАЛНА СИГУРНОСТ ИЛИ ЗАБРАНЕТА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВ НА НЕЧЛЕНУВАЊЕ ВО СИНДИКАТ?

## Апстракт

Прашањето за персоналниот опсег на колективните договори во С Македонија, а особено за страните и лицата врз кои се применуваат колективните договори склучени на ниво на гранка, односно оддел (т.н. посебни колективни договори) е прашање што предизвикува бројни дилеми во македонскиот трудовоправен систем. Нејасните одредби во постоечкото работно законодавство и нивната примена во практиката бараат разрешница на дилемите во врска со: начинот и условите под кои може да се пристапи кон склучен посебен колективен договор, примената на таквиот колективен договор врз работниците во зависност од нивното членување или нечленување во синдикатот кој го склучил или дополнително пристапил кон склучениот колективен договор и дозволеноста или недозволеноста на селективната примена на одредени права, поволности или обврски кои произлегуваат од колективниот договор врз основа на статусот – членување или нечленување во синдикат. Трудот ги адресира споменатите прашања низ призма на теоретската расправа за т.н. клаузули за синдикална сигурност и нивната дозволеност vis-à-vis меѓународните стандарди на трудот и инструментите за човекови права на Советот на Европа. Истовремено, трудот критички се осврнува и врз нивната интерпретација од страна на македонскиот Уставен Суд.

3 E-mail: t.kalamatiev@pf.ukim.edu.mk
4 E-mail: a.ristovski@pf.ukim.edu.mk

**Prof. Todor Kalamatiev, PhD[5],**

*Full Professor (retired), University 'Ss. Cyril and Methodius' in Skopje,
Iustinianus Primus Faculty of Law - Skopje*

**Aleksandar Ristovski, PhD[6],**

*Full Professor, University 'Ss. Cyril and Methodius' in Skopje,
Iustinianus Primus Faculty of Law - Skopje*

# COLLECTIVE AGREEMENTS AND DILEMMAS REGARDING THEIR PERSONAL SCOPE OF APPLICATION IN THE MACEDONIAN LABOUR LAW SYSTEM: PERMISSIBLE UNION SECURITY OR PROHIBITED DISCRIMINATION BASED ON NON-MEMBERSHIP IN A TRADE UNION?

## Abstract

The question of the personal scope of collective agreements in North Macedonia - particularly concerning the parties and individuals bound by collective agreements concluded at the branch, that is section level (so-called special collective agreements) – represents a contentious issue that raises numerous dilemmas within the Macedonian labour law system. The ambiguous provisions in the existing labour legislation and their practical application raises complex interpretive problems related to: 1) the **procedures and conditions** for acceding to an already concluded special collective agreement, 2) the **application** of such collective agreements to workers depending on their membership (or non-membership) in the trade union that concluded or subsequently acceded to the agreement and 3) the **permissibility (or prohibition)** of selectively applying certain rights, benefits, or obligations arising from the collective agreement based on union membership status. This paper examines these issues through the theoretical debate on union security clauses and their admissibility in light of international labour standards and Council of Europe human rights instruments. Simultaneously, it provides a critical analysis of their interpretation by the Constitutional Court of North Macedonia, assessing whether preferential treatment for union members constitutes lawful trade union protection or unlawful discrimination against non-unionized workers.

5 E-mail: t.kalamatiev@pf.ukim.edu.mk
6 E-mail: a.ristovski@pf.ukim.edu.mk

**Д-р Сенад Јашаревиќ** [7],

*Редовен професор на Универзитетот во Нови Сад,*

*Правен факултет (Србија)*

## ЗАШТИТА НА ДЕЦАТА НА РАБОТА И ВО ВРСКА СО РАБОТАТА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

### Апстракт

Изгледа дека кога е во прашање работата, децата се солидно заштитени на глобално ниво, со исклучок на одредени проблематични региони во светот. Меѓутоа, кога ќе се согледа малку подлабоко, во оваа област постојат уште многу проблеми. Тоа го увидува и Европската унија, па затоа, посебно ги уредува правата на децата на работа. Заштитата на децата на работа не го подразбира само регулирањето на минималните години возраст за вработување и посебната заштита на децата во работниот однос, туку и низа други прашања во врска со детскиот труд. Започнувајќи од меѓународно признатата терминологија, па сé до возраста до која некое лице се смета за дете, поткатегориите во рамките на категоријата деца во врска со работата, годините во кои некое лице може да биде безбедно работно ангажирано надвор од работен однос, „дуалното образование" (учењето преку работа), работното ангажирање на деца во семејни домаќинства и претпријатија, облиците на дозволена – т.н. лесна работа за деца, поимот „опасен детски труд", трудовата експлоатација на деца, казнувањата за недозволен детски труд, институциите и механизмите за заштита на децата.

7 E-mail: s.jasarevic@pf.uns.ac.rs

**Senad Jasarevic, PhD**[8]**,**
*Full Professor at the University of Novi Sad,*
*Faculty of Law (Serbia)*

## PROTECTION OF CHILDREN AT WORK AND IN RELATION TO WORK IN THE EUROPEAN UNION

### Abstract

It appears that children are generally well-protected globally when it comes to labor, with the exception of certain problematic regions in the world. However, upon closer examination, there are still many unresolved issues in this area. The European Union has recognized this and has specifically regulated children's labor rights. The protection of child labour involves not only setting minimum employment ages and special safeguards for working children but also addresses a range of other issues related to child labour. This spans internationally recognized terminology, the age threshold defining a 'child,' subcategories of child labour, the permissible age for safe engagement in work outside employment relationship, 'dual vocational training' (education combined with work), child labour in family households and enterprises, permitted forms of 'light work' for children, the definition of 'hazardous child labour,' labour exploitation of children, penalties for unlawful child labour, and institutional child protection frameworks and mechanisms."

8 E-mail: s.jasarevic@pf.uns.ac.rs

**Д-р Горан Обрадовиќ[9],**

*Редовен професор на Универзитетот во Ниш, Правен факултет (Србија)*

## ЗАКОН ЗА ШТРАЈК НА РЕПУБЛИКА СРБИЈА – ШТО ТРЕБА ДА СЕ ПРОМЕНИ?

### Апстракт

Законот за штрајк на Република Србија (1996) е најстар закон во областа на работните односи во Србија. По скоро три децении негова примена, забележани се бројни недостатоци. Иако со години наназад се најавува донесување нов закон, до тоа се уште не е дојдено. Постоечкиот Закон за штрајк не соодветствува со современите работни и општествени прилики и не овозможува соодветна заштита на правата на работниците и усогласување со меѓународните стандарди. Постоечкиот Закон секако им одговара на работодавачите, вклучувајќи ја и државата, што го објаснува одолжувањето со донесување нов закон, а слабите синдикати не се во состојба да се изборат за тоа. Најспорно прашање е прашањето за списокот на есенцијални дејности, и во врска со тоа, начинот на определување на минимумот од процесот на работата.

9 E-mail: obrad@prafak.ni.ac.rs

**Goran Obradovic, PhD[10],**
*Full Professor at the University of Niš, Faculty of Law (Serbia)*

# LAW ON STRIKE IN THE REPUBLIC OF SERBIA – WHAT NEEDS TO BE CHANGED?

## Abstract

The Strike Law of the Republic of Serbia (1996) remains the oldest piece of legislation in Serbian labour relations. After nearly three decades of implementation, numerous deficiencies have become apparent. Although promises to adopt a new law have been made for years, this has yet to materialize. The existing Strike Law does not correspond to contemporary labour and social conditions and fails to provide adequate protection of workers' rights or alignment with international standards. The existing law undeniably favors employers, including the state, which explains the prolonged delays in adopting new legislation, while weak trade unions lack the capacity to effectively advocate for reform. The most contentious issue concerns the list of essential services and, consequently, the methodology for determining minimum operational requirements during labour disputes.

10 E-mail: obrad@prafak.ni.ac.rs

**Проф. д-р Билјана Тодорова**[11],

*Редовен професор на Универзитетот „Гоце Делчев" во Штип, Правен факултет*

**Проф. д-р Андон Мајхошев**[12],

*Редовен професор на Универзитетот „Гоце Делчев"во Штип, Правен факултет*

**Проф. д-р Лазар Јовевски**[13],

*Редовен професор на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје,
Правен факултет „Јустинијан Први"*

## СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ КАКО ИНСТРУМЕНТ ЗА ОДРЖЛИВ СОЦИО-ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ

### Апстракт

Во современиот правен поредок, социјалниот дијалог претставува еден од клучните механизми за регулирање на индустриските односи и заштита на работничките права. Овој труд има за цел да ги анализира нормативните основи, институционалните рамки и практичните импликации на социјалниот дијалог во Република Северна Македонија. Истражувањето се темели на меѓународните правни стандарди, како што се конвенциите на Меѓународната организација на трудот (МОТ), Европската социјална повелба и релевантните директиви на Европската Унија. Трудот ги истражува и предизвиците со кои се соочува социјалниот дијалог, како што се политичката поделеност, слабата синдикална организираност, неформалната економија и недоволната партиципација на работниците и работодавачите во процесите на креирање политики. Посебен акцент е ставен на улогата на локалните економско-социјални совети (ЛЕСС) како механизми за унапредување на трипартитниот дијалог на локално ниво. Преку компаративна анализа со искуства од други европски држави, трудот нуди предлози за унапредување на институционалниот капацитет и ефективноста на социјалниот дијалог во Северна Македонија. Заклучоците сугерираат дека подобрување на нормативната рамка, јакнење на капацитетите на социјалните партнери и зголемување на транспарентноста во процесите на носење одлуки можат значително да придонесат за подобрување на социјалната кохезија и економскиот развој на земјата.

11 E-mail: biljana.todorova@ugd.edu.mk
12 E-mail: andon.majhosev@ugd.edu.mk
13 E-mail: l.jovevski@pf.ukim.edu.mk

**Prof. Biljana Todorova, PhD[14],**

*Full Professor at the University "Goce Delchev" in Shtip, Faculty of Law*

**Prof. Andon Majhoshev, PhD[15],**

*Full Professor at the University "Goce Delchev" in Shtip, Faculty of Law*

**Prof. Lazar Jovevski, PhD[16],**

*Full Professor at the University "Ss. Cyril and Methodius" in Skopje, Faculty of Law "Iustinianus Primus"*

# SOCIAL DIALOGUE AS AN INSTRUMENT FOR SUSTAINABLE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

## Abstract

In the modern legal order, social dialogue is one of the key mechanisms for regulating industrial relations and protecting workers' rights. This paper aims to analyze the normative foundations, institutional frameworks and practical implications of social dialogue in the Republic of North Macedonia. The research is based on international legal standards, such as the conventions of the International Labour Organization (ILO), the European Social Charter and relevant directives of the European Union. The paper also explores the challenges faced by social dialogue, such as political fragmentation, weak trade union organization, the informal economy and insufficient participation of workers and employers in policy-making processes. Special emphasis is placed on the role of local economic and social councils (LESCs) as mechanisms for promoting tripartite dialogue at the local level. Through a comparative analysis with experiences from other European countries, the paper offers suggestions for improving the institutional capacity and effectiveness of social dialogue in North Macedonia. The conclusions suggest that improving the normative framework, strengthening the capacities of social partners and increasing transparency in decision-making processes can significantly contribute to improving social cohesion and economic development of the country.

14 E-mail: biljana.todorova@ugd.edu.mk
15 E-mail: andon.majhosev@ugd.edu.mk
16 E-mail: l.jovevski@pf.ukim.edu.mk

**Д-р Живко Митревски[17],**
*Вонреден професор на Меѓународниот Славјански Универзитет во Св. Николе*

# РАБОТНИЧКАТА ПАРТИЦИПАЦИЈА: ПЕРСПЕКТИВИ, МОЖНОСТИ ИЛИ РЕАЛНА ПОТРЕБА

## Апстракт

Модерните индустриски односи, посебно индустриската демократија денес е незамислива без работничката партиципација. Истото се должи на сериозните промени во структурата на пазарот на трудот, во самите индустриски односи, а посебно на глобализацијата на капиталот, флексибилноста на работните места, неолибералните политики и миграциските процеси. Работничката партиципација изникната во вековната борба на работниците историски се насочувала кон неколку подрачја и кон можноста и тие да учествуваат во управувањето и одлучувањето, во распределба на добивката или партиципација во рамките на сопственоста. Истата во зависност од природата на општествено-економските и политичките околности, степенот на организираност на синдикалните движења, како и степенот на развој на социјалниот дијалог, се јавува во засебни форми со различен институционален пристап во посебни држави. Трудот има за цел да се фокусира на повеќе аспекти на работничката партиципација со особен фокус на примената во Р.С. Македонија.

17 E-mail: zivkomitrevski@gmail.com

**Zivko Mitrevski, PhD[18],**
*Associate Professor at the International Slavic University in St. Nikole*

## WORKERS' PARTICIPATION: PERSPECTIVES, OPPORTUNITIES OR REAL NEED

### Abstract

Modern industrial relations, especially industrial democracy today is unthinkable without workers' participation. This is due to the serious changes in the structure of the labour market, in industrial relations themselves, and especially to the globalization of capital, the flexibility of jobs, neoliberal policies and migration processes. Worker participation, which emerged in the centuries-old struggle of workers, has historically been directed towards several areas and towards the possibility for them to participate in management and decision-making, in the distribution of profits or participation within the framework of ownership. Depending on the nature of the socio-economic and political circumstances, the degree of organization of trade union movements, as well as the degree of development of social dialogue, it appears in separate forms with different institutional approaches in individual countries. The paper aims to focus on several aspects of worker participation with a particular focus on its application in the Republic of North Macedonia.

18 E-mail: zivkomitrevski@gmail.com

**д-р Љубинка Ковачевиќ,**[19]

*Редовен професор на Универзитетот во Белград, Правен факултет (Србија)*

# ВО ПОТРАГА ПО ИЗГУБЕНОТО ВРЕМЕ: ПРАВОТО НА ОДМОР, РАЗОНОДА И ОГРАНИЧУВАЊЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

**Апстракт**

Од гледна точка на трудовото право, одреден временски период може да се класифицира како работно време или време за одмор, при што времето за одмор се дели на два вида: време посветено на активности што се од суштинско значење за задоволување на основните потреби на работникот (спиење, домашни обврски итн.) и разонода, која се смета за автентично слободно време бидејќи му овозможува на работникот целосна слобода во начинот на неговото користење. Гаранцијата на човековите права на одмор, разонода и ограничено работно време е резултат на долга и тешка борба на работниците за скратување на работниот ден. Овие ограничувања беа постигнати, меѓу другото, и преку напорите на меѓународните организации за воспоставување стандарди во однос на (максималната) должина на работното време, (минималните) периоди на одмор, како и заштитата на здравјето, безбедноста и достоинството при работа. Авторката го анализира развојот на стандардите на МОТ, ОН, Советот на Европа и Европската Унија во оваа област, како и потребата од нивна ревизија, со цел нивно прилагодување на условите во современиот свет на трудот. Имено, значителен број работници не уживаат право на одмор и ограничено работно време — почнувајќи од работниците во неформалниот сектор, сè до бројни работници со нови облици на вработување, кои на прв поглед уживаат поголема автономија во организирањето на своето време, но таа автономија често се „плаќа“ со несигурен приход. Покрај тоа, голем број работници прифаќаат вработување во услови каде што овие права не се почитуваат, бидејќи не можат да си го дозволат „луксузот“ на невработеност, додека работодавачите со понуда на ниски плати вршат притисок работниците да работат подолго за да обезбедат пристоен живот за себе и своите семејства. Постојат и иницијативи за продолжување на работното време со цел зголемување на куповната моќ на граѓаните или за одговор на барањата на 24-часовната економија. Истовремено, се бележат трендови на скратување на работното време, вклучувајќи иницијативи за намалување на законски утврденото полно работно време, како и експериментални премини кон четиридневна работна недела со цел постигнување на одредени економски, социјални и еколошки цели или остварување на условите за ефективно уживање на слободата од работа, во согласност со пристапот заснован на „човечка економија“.

19 E-mail: ljubinka@ius.bg.ac.rs

**Ljubinka Kovačević, PhD**[20]**,**
*Full Professor at University of Belgrade,*
*Faculty of Law (Serbia)*

## IN SEARCH OF LOST TIME: RIGHT TO REST, LEISURE, AND LIMITATION OF WORKING HOURS

**Abstract**

From the perspective of labour law, a specific time period can be classified as either working time or rest time, while rest period can be divided into two categories of time: time dedicated to activities essential for fulfilling the worker's basic needs (sleep, performing household tasks, etc), and leisure, which is considered authentic free time, as it grants the worker complete freedom regarding how to spend this period. The guarantee of human rights to rest, to leisure and to limited working hours was preceded by a long and difficult struggle of workers to shorten the working day. These limitations were achieved, among much else, through the efforts of international organizations to establish standards regarding (maximum) length of working hours, (minimum) rest periods, and the protection of health, safety and dignity at work. The author will examine development of ILO, UN, CoE and EU standards in this field, as well as the need for their revision, primarily in terms of adapting them to the conditions in the contemporary world of work. Namely, significant number of workers do not enjoy the right to rest and limited working hours, starting from workers in the informal sector, and numerous workers with new forms of work who, at first glance, enjoy greater autonomy in organizing their working time, as this autonomy may be "paid" with income insecurity. Moreover, a considerable number of workers accept employment where these rights are not respected because they cannot afford the "luxury" of being unemployed, while employers, by offering low wages, put pressure on workers to work longer in order to secure a decent life for themselves and their families. There are also initiatives to extend working hours in order to improve citizens' purchasing power, or to respond to demands of the 24-hour economy. At the same time, there are trends in reducing working time, including initiatives for reducing the statutory full-time working hours, and experimental transition to a four-day workweek in order to achieve certain economic, social and environmental goals, or even to fulfil conditions for effective enjoyment of freedom from work, in line with human economy approach.

20 E-mail: ljubinka@ius.bg.ac.rs

**Д-р Александар Ристовски[21],**

*Редовен професор на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје,
Правен факултет „Јустинијан Први" - Скопје*

# ФЛЕКСИБИЛНОСТ, НО ЗА КОГО? РАБОТНОТО ВРЕМЕ И РЕГУЛАТИВНИОТ ДИСКУРС ВО НЕГОВОТО УРЕДУВАЊЕ ВО ПРАВОТО НА ЕУ И ВО МАКЕДОНСКОТО ТРУДОВО ПРАВО

## Апстракт

Правната подлога врз која е усвоен најзначајниот инструмент за регулирање на работното време во ЕУ (Директивата за одредени аспекти од организацијата на работното време 2003/88/ЕЗ) е безбедноста и здравјето при работа. Сепак, и покрај авторитативноста на таквата основа, Директивата се одликува со вграден судир помеѓу целите за сигурност од една и флексибилност од друга страна, како и со целосна маргинализација на комплементарните цели за работно-семеен/животен баланс и суштествена родова еднаквост. Потребата за сигурност е поткопана од екстензивната организациска флексибилност, која овозможува дерогација на референтните периоди за пресметување на неделното работно време ограничено на најмногу 48 часа и индивидуална согласност на работниците за пробивање на таквото ограничување (т.н. опт-аут). Од друга страна, таа е „балансирана" со протективното толкување на поимот „работно време" од страна на Судот на правдата на ЕУ, но и со воведувањето позитивни права за работниците поврзани со организацијата на работното време фрагментирани во други комунитарни инструменти какви што се Директивата за Работно-Животен Баланс 2019/1158 и Директивата за Транспарентни и Предвидливи Работни Услови 2019/1152. Разгледувајќи го македонското работно законодавство наспроти споменатите аспекти на трудовото право на ЕУ, овој труд бара одговор на прашањето дали и во која мера, правниот режим со кој се уредува работното време во Македонија ги пресретнува целите за здравје и безбедност при работа, усогласување на професионалните обврски на работниците со нивните семејни одговорности и суштинска родова еднаквост во распределбата на неплатената работа поврзана со давање грижа во семејството.

21 E-mail: a.ristovski@pf.ukim.edu.mk

**Aleksandar Ristovski, PhD[22],**
*Full Professor, University 'Ss. Cyril and Methodius' in Skopje,*
*Iustinianus Primus Faculty of Law – Skopje*

# WORKING TIME AND REGULATORY DISCOURSE IN THE LEGAL FRAMEWORKS OF THE EU AND MACEDONIAN LABOUR LAW

## Abstract

The Working Time Directive 2003/88/EC, as the EU's primary instrument for working time regulation, was adopted principally on the legal rationale of occupational safety and health protection. Despite its firm grounding in occupational health and safety principles, Directive 2003/88/EC contains inherent tensions between security objectives and flexibility demands, while systematically marginalizing complementary goals of work-life balance and substantive gender equality. The safety imperative is structurally undermined by extensive organizational flexibility provisions that permit derogations from reference periods used to calculate the 48-hour weekly working time limit and individual worker consent to perforate this limitation (the so-called "opt-out" clause). On the other hand, this flexibility is ostensibly "balanced" by the protective interpretation of the concept of "working time" by the Court of Justice of the European Union (CJEU), and the introduction of positive worker rights related to working time organization - though fragmented across other Community instruments, namely: Directive 2019/1158 on Work-Life Balance and Directive 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions. Examining Macedonian labour legislation in light of the aforementioned aspects of EU labour law, this paper seeks to answer whether and to what extent North Macedonia's working time regulations achieve the objectives of occupational health and safety protections, reconciliation of workers' professional obligations with family responsibilities and substantive gender equality in the distribution of unpaid care work.

22 E-mail: a.ristovski@pf.ukim.edu.mk

**Д-р Марија Драгичевиќ[23],**
*Доцент на Правниот факултет при Универзитетот во Ниш, Србија*

# ПОИМ, ДЕФИНИЦИИ И КЛУЧНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ДОЛГОРОЧНАТА ГРИЖА

## Апстракт

Долгорочната грижа станува сè поважен сегмент на современите системи за социјална заштита, опфаќајќи широк спектар на услуги и поддршка наменети за лица со трајно нарушени физички, ментални или когнитивни способности, кои поради зависност од други лица не се во можност самостојно да ги задоволуваат своите основни дневни потреби. Во современите општества, обезбедувањето соодветна долгорочна грижа добива особено значење во контекст на интензивни демографски промени, стареење на населението и трансформации во семејните структури. Во тој контекст, јасното разбирање на поимот и суштината на долгорочната грижа игра клучна улога во обликувањето на функционални, праведни и одржливи системи за поддршка. Сепак, и покрај сè поголемата застапеност на овој поим во нормативни и социјално-политички рамки, сè уште не постои единствено, универзално прифатено определување, што резултира со различни пристапи и во теоријата и во практиката. Недостатокот на доследност во толкувањето на концептот на долгорочна грижа дополнително ја отежнува споредбената анализа и го попречува усогласувањето на стандардите на меѓународно ниво. Овој труд го анализира концептот на долгорочна грижа низ призма на клучни дефиниции развиени во документи на меѓународните организации, пред сè Европската Унија и Организацијата за економска соработка и развој (OECD). Посебно внимание се посветува на идентификацијата на основните карактеристики на системите за долгорочна грижа, вклучувајќи ја целната група корисници, природата на потребите што се адресираат, институционалните и вонинституционалните рамки за обезбедување услуги, како и односот меѓу формалната и неформалната грижа. Преку аналитичка и синтетичка обработка на релевантна литература, меѓународни документи и правни извори, авторката има за цел да понуди појасна концептуална рамка што може да придонесе за подобро разбирање и нормативно уредување на долгорочната грижа.

23 E-mail: marijad@prafak.ni.ac.rs

**Marija Dragičević, PhD[24],**

*Assistant Professor at the University of Niš,*
*Faculty of Law (Serbia)*

## TERM, DEFINITIONS AND KEY FEATURES OF LONG-TERM CARE

### Abstract

Long-term care represents an increasingly important segment of modern social protection systems, encompassing a wide range of services and support aimed at individuals with permanently impaired physical, mental, or cognitive abilities, who, due to their dependence on others, are unable to independently meet their basic daily needs. In contemporary societies, ensuring adequate long-term care is gaining importance in light of intense demographic changes, population ageing, and transformations in family structures. In this context, a clear understanding of the concept and essence of long-term care plays a key role in shaping functional, equitable, and sustainable support systems. Despite this, and the growing presence of the term in normative and socio-political frameworks, there is no single, universally accepted definition, which results in diverse approaches in both theory and practice. The lack of consistency in interpreting the concept of long-term care further complicates comparative analysis and hinders the harmonization of standards at the international level. This paper analyzes the concept of long-term care through the lens of key definitions developed in documents of international organizations, primarily the European Union and the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Special attention is devoted to identifying the fundamental characteristics of long-term care systems, including the target user group, the nature of the needs addressed, the institutional and non-institutional service provision frameworks, and the relationship between formal and informal care. Through an analytical-synthetic examination of relevant literature, international documents, and legal sources, the author aims to offer a clearer conceptual framework that may contribute to enhancing the understanding and normative regulation of long-term care.

24 E-mail: marijad@prafak.ni.ac.rs

**Д-р Дарко Божиќиќ[25],**
*Универзитетот во Нови Сад, Правен факултет (Србија)*

# ВЛИЈАНИЕТО НА АЛГОРИТАМСКИОТ МЕНАЏМЕНТ ВРЗ ПРАВАТА ОД РАБОТА

## Апстракт

Алгоритамскиот менаџмент претставува темел на деловниот модел во платформската економија. Овие алгоритми функционираат врз основа на огромни количини различни податоци што платформата ги собира — од моментот на регистрација на корисниците, преку процесот на извршување на работата со помош на платформата, па сè до евалуацијата на извршената работа. Иако платформите го претставуваат функционирањето на своите алгоритми во позитивно светло — како средство за автоматизација и објективност во процесот на донесување одлуки — ова истражување ќе покаже дека ова тврдење не е целосно точно. Напротив, функционирањето на алгоритамскиот менаџмент речиси неизбежно доведува до недостаток на транспарентност и објективност во процесот на одлучување, што резултира со прекршување на бројни трудови права, како и други основни човекови права. Во таа насока, целта на ова истражување е да формулира конкретни предлози за воспоставување правни механизми кои ќе обезбедат ефикасна заштита на основните човекови права од последиците на алгоритамското управување.

25 E-mail: d.bozicic@pf.uns.ac.rs

**Darko Božičić, PhD[26],**
*Assistant Professor at Faculty of Law, University of Novi Sad (Serbia)*

## THE IMPACT OF ALGORITHMIC MANAGEMENT ON LABOR RIGHTS

### Abstract

Algorithmic management is the foundation of the business model in the platform economy. These algorithms function on the basis of huge amounts of various data that the platform collects from the moment of registration of its users, through the very process of performing work through the platform, to the evaluation of the work performed. While platforms present the functioning of their algorithms in a positive way, as they contribute to automation and objectivity in the decision-making process, this research will show that the platforms' claim is not entirely accurate. Moreover, the functioning of AM almost inevitably results in a lack of transparency and objectivity in the decision-making process, which leads to the violation of numerous labor rights, as well as other fundamental human rights. In this regard, the research aims to formulate specific proposals for the establishment of legal mechanisms that should ensure the effective protection of fundamental human rights due to the actions of algorithmic management.

26 E-mail: d.bozicic@pf.uns.ac.rs

**д-р Марко Андонов[27],**

*Редовен професор на Универзитет Американ Колеџ Скопје,*
*Факултет за правни науки*

**Љубомир Раденков[28],**

*Соработник за правни работи - Стопанска банка АД Скопје*

# АСПЕКТИ И ДИЛЕМИ ОКОЛУ ОДГОВОРНОСТА ЗА ШТЕТА ПРИЧИНЕТА ОД РАБОТНИК АНГАЖИРАН ПРЕКУ АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВРЕМЕНИ ВРАБОТУВАЊА

## Апстракт

Прашањата поврзани со одговорноста за причинета штета на работното место од страна на работникот создаваат одредени дилеми во праксата и покрај релативно добрата законска покриеност на предметната материја. Одредени дилеми и нејаснотии особено се појавуваат во случаите кога работникот кој има причинето штета е ангажиран преку агенција за привремено вработување. Се чини дека во овој дел постои одредена правна празнина. Оттука, една од главните цели на овој труд е да направи детална анализа на предметната законска рамка, правејќи обид да даде одговор за надминување и решавање на претходно споменатиот трудово-правен институт. Од особено значење ќе биде да се проанализираат правните односи кои се воспоставуваат помеѓу работникот, агенцијата за привремени вработувања и правниот субјект кој што го презема работникот од агенцијата, односно каде што работникот реално ги извршува своите работни задачи.

27 E-mail: andonov@uacs.edu.mk
28 E-mail: ljubomir.radenkov@yahoo.com

**Marko Andonov, PhD[29],**
*Full Professor at the University American College Skopje, Faculty of Law*
**Ljubomir Radenkov[30],**
*Associate for Legal Affairs - Stopanska Banka AD Skopje*

# ASPECTS AND DILEMMAS CONCERNING LIABILITY FOR DAMAGE CAUSED BY AN EMPLOYEE ENGAGED THROUGH A TEMPORARY EMPLOYMENT AGENCY

## Abstract

Issues related to liability for damage caused at the workplace by an employee create certain dilemmas in practice despite the relatively good legal coverage of the subject matter. Certain dilemmas and ambiguities especially arise in cases where the employee who has caused damage is engaged through a temporary employment agency. It seems that there is a certain legal gap in this area. Hence, one of the main goals of this paper is to make a detailed analysis of the relevant legal framework, attempting to provide an answer to overcome and resolve the previously mentioned labor law institute. Of a particular importance will be to analyze the legal relations that are established between the employee, the temporary employment agency and the legal entity that takes over the employee from the agency, i.e. where the employee actually performs his/her work tasks.

29 E-mail: andonov@uacs.edu.mk
30 E-mail: ljubomir.radenkov@yahoo.com

**м-р Ана Угрова[31],**
**м-р Лора Захариевска[32],**
**дипл. правник Ирина Димитровска Микеска[33],**
*Комисија за спречување и заштита од дискриминација*
*на Република Северна Македонија*

# ОД ВРАБОТУВАЊЕ НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ ДО НЕВРАБОТЕНОСТ: ПРЕДИЗВИЦИ ПРИ ДОКАЖУВАЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ ВО СЛУЧАИ НА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ЗАСНОВАН НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ

## Апстракт

Договорите за вработување на определено време овозможуваат флексибилност на работодавачите, но жените вработени со ваков вид договори често се соочуваат со ризик од дискриминација, особено кога работодавачите одлучуваат да не ги продолжат нивните договори за работа кога дознаваат за нивната состојба на бременост, со оправдување дека истото е поради деловни причини. Овој труд го става во фокус товарот на докажување и процесните пречки со кои се соочуваат жртвите на овој вид дискриминација. Воедно преку анализа на релевантното законодавство, меѓународните инструменти кои се дел од домашниот правен поредок, јуриспруденцијата на Европскиот суд за човекови права и на домашните судови, трудот има за цел да ги преиспита важечките законски прописи отварајќи можност за дискусија за реформа на Законот за работните односи во насока на поголема заштита на бремените жени при нивно вработување на определено време.

31 E-mail: a.ugrova@kszd.mk
32 E-mail: l.zaharievska@kszd.mk
33 E-mail: i.mikeska@kszd.mk

**Ana Ugrova, LL.M.**[34]
**Lora Zaharievska, LL.M.**[35]
**Irina Dimitrovska Mikeska, LL.B.**[36]
*Commission for Prevention and Protection against Discrimination of North Macedonia*

# FROM FIXED-TERM EMPLOYMENT TO UNEMPLOYMENT: CHALLENGES IN PROVING DISCRIMINATION ON THE BASIS OF PREGNANCY IN CASES OF TERMINATION OF A FIXED-TERM EMPLOYMENT

## Abstract

Fixed-term employment contracts provide flexibility for employers, but women employed under such contracts often face the risk of discrimination, especially when employers decide not to renew their employment contracts when they learn of their pregnancy, justifying it as business reasons. This paper focuses on the burden of proof and procedural obstacles faced by victims of this type of discrimination. At the same time, through an analysis of the relevant legislation, international instruments that are part of the domestic legal order, the jurisprudence of the European Court of Human Rights and domestic courts, the paper aims to review the applicable legal regulations, opening the possibility for a discussion on reform of the Law on Labor Relations in order to provide greater protection for pregnant women in their fixed-term employment.

34 E-mail: a.ugrova@kszd.mk
35 E-mail: l.zaharievska@kszd.mk
36 E-mail: i.mikeska@kszd.mk

**м-р Никола Мурџев[37],**
*Докторанд на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј”,*
*Правен факултет „Јустинијан Први“ Скопје*

# ПРАВНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ТЕХНОСТРЕСОТ НА РАБОТНОТО МЕСТО

## Апстракт

Овој труд ја истражува појавата на техностресот на работното место, односно неговата манифестација врз работниците. Гледано низ призма на работниците, техностресот влијае на нивното психо-визичкото здравје и волја за работа. Гледано низ призма на работодавачите, техностресот влијае врз продуктивноста и квалитетот на работата која ја произведуваат како резултат работниците. Трудот ги анализира правните стандарди произлезени од Меѓународната организација на трудот, правото на Европската Унија, како и националните македонски позитивно-правни норми кои посредно посочуваат кон потребата од редукција на техностресот на работниците кои во рамки на нивниот работен однос се обврзани да користат технологија. Трудот воедно става акцент и на потребата од дигитална детоксификација на работниците, нудејќи можни применливи и апликативни решенија од страна на работодавачите, поради потребата од олеснување на работниот живот на работниците кои чуствуваат презаситеност од користењето на технологија при извршување на нивните секојдневни работни обврски.

37 E-mail: nikola.murdzev@gmail.com

**Nikola Murdzev, LL.M.**[38]

*PhD candidate at the University "Ss. Cyril and Methodius",*
*Faculty of Law "Iustinianus Primus" Skopje*

# LEGAL ASPECTS OF TECHNOSTRESS IN THE WORKPLACE

## Abstract

This paper points towards the occurrence of technostress in the workplace, i.e., its manifestation on workers. Foreseen through the prism of workers, technostress affects their psycho-physical health and willingness to work. Foreseen through the prism of employers, technostress affects the productivity and quality of work that is produced as an output by workers. The paper analyzes the legal standards derived from the International Labor Organization, European Union law, as well as national Macedonian positive legal norms that indirectly point to the need to reduce technostress on workers who are obliged to use technology within the framework of their employment relationship. The paper also emphasizes the need for digital detoxification of workers, offering possible applicable solutions by employers, due to the need to facilitate and improve the working environment of workers who feel overwhelmed by the use of technology in carrying out their daily work obligations.

38 E-mail: nikola.murdzev@gmail.com

**Д-р Тони Дескоски,**[39]

*Редовен професор на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј” во Скопје,
Правен факултет „Јустинијан Први”- Скопје*

**Д-р Вангел Доковски,**[40]

*Вонреден професор на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј” во Скопје,
Правен факултет „Јустинијан Први”- Скопје*

# ПРИМЕНА НА НОРМИТЕ СО НЕПОСРЕДНА ПРИМЕНА КАЈ ИНДИВИДУАЛНИТЕ ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО СТРАНСКИ ЕЛЕМЕНТ

## Апстракт

Можноста за склучување на договор за вработување со странски работодавец или пак за вршење на работата во странство, ја отвори вратата на меѓународното приватно право и во делот на работните односи со странски елемент. Разликите кои постојат помеѓу трудовите законодавства во светот се очигледни и големи. Иако Меѓународната организација на трудот има интензивна активност во насока на хармонизација на правилата на трудовото право, разликите и натаму се присутни. Притоа, меѓународното приватно право не содржи материјални одредби во делот на регулирање на материјалните права и обврски кај договорот за вработување. Тоа и понатаму е дел на трудовото право. Меѓународното приватно право единствено го определува меродавното право за индивидуалните договори за вработување кај кои се јавил странски елемент. Од друга страна, нормите со непосредна примена претставуваат посебен вид материјални прописи во кои е предвидена нивната императивна примена и на оние односи кои се предмет на меѓународното приватно право. Во овој текст, авторите вршат анализа на нормите со непосредна примена кои се применуваат кај индивидуалните договори за вработување гледано низ призмата на македонскиот Закон за меѓународно приватно право.

39 E-mail: t.deskoski@pf.ukim.edu.mk
40 E-mail: v.dokovski@pf.ukim.edu.mk

**Toni Deskoski, PhD**[41]**,**
*Full Professor, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje*
*Iustinianus Primus Faculty of Law*
**Vangel Dokovski, PhD**[42]**,**
*Associate Professor, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje*
*Iustinianus Primus Faculty of Law*

# APPLICABILITY OF MANDATORY RULES TO INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACTS WITH A CROSS-BORDER ELEMENT

## Abstract

The possibility of concluding employment contracts with foreign employers or performing work abroad introduces private international law into the sphere of labor relations involving a cross-border element. Significant and well-known differences exist among labor law systems worldwide. Although the International Labour Organization actively promotes harmonization in this area, these disparities persist. In fact, private international law does not regulate the substantive rights and obligations arising from employment contracts; this remains within the domain of labor law. Instead, private international law determines the applicable legal system for individual employment contracts involving a cross-border element. Mandatory rules, however, represent a distinct category of substantive provisions that require application regardless of the law otherwise applicable under private international law. This paper analyzes such rules in the context of individual employment contracts, with particular focus on their treatment under the Macedonian Law on Private International Law.

41 E-mail: t.deskoski@pf.ukim.edu.mk
42 E-mail: v.dokovski@pf.ukim.edu.mk

**м-р Албена Великова – Стојанова[43],**

*Асистент при Универзитетот во Софија ,,Св. Климент Охридски" во Бугарија*

# СОЦИЈАЛНИ РЕВИЗИИ И СЕРТИФИКАЦИИ КАКО АЛАТКА ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

## Апстракт

Во последните неколку години сè повеќе се зголемуваат барањата за донесување закони кои ќе ја регулираат заштитата на човековите права при работењето на компаниите и нивните глобални синџири на снабдување. Корпорациите сè почесто се потпираат на приватни инспекции како надополнување на државните во многу делови од светот, бидејќи слабите законски рамки создадоа празнина. ЕУ воведе сеопфатни ESG регулативи кои имаат далекусежни импликации за бизнисите што работат во рамки на нејзината правна надлежност (Директива 2022/2464 и Директива 2023/2775). Во овој труд анализираме дали социјалните ревизии и сертификации може да се сметаат како алатка за следење на човековите права, со оглед на тоа што истите претставуваат приватни инспекции. Процесот на сертификација и социјална ревизија е обременет со судири на интереси, празнини и други проблеми кои сè уште нè наведуваат истиот да го сметаме за несоодветна алатка во обезбедување усогласеност со стандардите за заштита на човековите права. Оценката се базира врз природата на ризиците кои им се закануваат на трудовите права и квалитетот на информациите во извештајот.

43 E-mail: alvels@abv.bg

**Albena Velikova – Stoyanova, ML**[44]
*Assistant professor at Sofia University "St. Kliment Ochridski" (Bulgaria)*

# SOCIAL AUDITS AND CERTIFICATIONS AS A TOOL FOR ENFORCING LABOUR LAW

## Abstract

In the last few years, there has been a growing call for laws regulating how companies respect human rights in their own operations and their global supply chains. Corporations began relying on private inspections to supplement government inspections in many parts of the world, since weak legislative protections and regulatory frameworks created a gap. The EU has introduced comprehensive ESG regulations that have far-reaching implications for businesses operating within its jurisdiction (Directive 2022/2464 and Directive 2023/2775). We analyse whether social audit and certification can be regarded as a tool of human rights due diligence as they are private inspections. The social audit and certification process is fraught with conflicts of interest, gaps and other problems that still lead us to consider it an inadequate tool for ensuring compliance with human rights standards. The assessment is based on the nature of the risks to labour rights and the quality of the information in the report.

44 E-mail: alvels@abv.bg

**д-р Весна Симовиќ-Звицер[45],**

*Вонреден професор при Универзитетот во Црна Гора*

# УСОГЛАСЕНОСТ НА ЦРНОГОРСКАТА РЕГУЛАТИВА И ПРАКТИКА СО СТАНДАРДИТЕ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ВО СЛУЧАЈ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАЧ

## Апстракт

Овој труд ја анализира усогласеноста на Законот за работата со стандардите на Европската Унија што се однесуваат на заштитата на правата на работниците во случај на реорганизација на работодавачот. Посебен акцент се става на заштитата на работничките права во случај на промена на работодавач. Во таа насока се анализира усогласеноста на Законот за работата со Директивата 2001/23/ЕЗ на Советот, која ги уредува правата и обврските на работодавачите и работниците во случај на пренос на претпријатија. Дополнително, во трудот се разгледуваат релевантни случаи од праксата на Судот на правдата на Европската Унија во Луксембург. На овој начин, авторката има за цел да даде свој придонес кон надминување на проблемите кои се јавуваат во практиката, особено во делот каде што правните решенија не се доволно прецизни или не ги дефинираат релевантните поими — како што е случајот со критериумите за утврдување дали дошло до промена на работодавач или не. Ова прашање е од особена важност поради заштитата на правата на работниците кои биле вработени кај претходниот работодавач, а чии договори за вработување се пренесуваат на новиот работодавач.

45 E-mail: simovicvesna@gmail.com

**Vesna Simović-Zvicer, PhD[46],**
*Associate professor at University of Montenegro*

## COMPLIANCE OF MONTENEGRIN LEGISLATION AND PRACTICE WITH EUROPEAN UNION STANDARDS IN CASE OF CHANGE OF EMPLOYER

### Abstract

The paper analyzes the compliance of the Labor Law with the standards of the European Union related to the protection of the rights of workers in case of reorganization of the employer. At the same time, the emphasis was placed on protecting the rights of workers in the event of a change of employer. In this regard, the compliance of the Labor Law with Council Directive 2001/23/EC, which regulates the rights and obligations of employers and employees in connection with the transfer of companies, was analyzed. In addition, relevant cases from the practice of the Court of Justice of the European Union in Luxembourg were analyzed. In this way, the author wants to make a contribution to overcoming problems in practice, especially the share in which the legal solutions are not precise enough or do not define relevant concepts, as the case with the criteria for determining whether there has been a change of employer. This issue is very important because of the protection of the rights of workers who were employed by the predecessor employer, and whose contracts are transferred to the successor employer.

46 E-mail: simovicvesna@gmail.com

**М-р Александар Шопов**[47]

*Судија на Апелационен суд Скопје, Докторанд на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први"*

# ПРАВАТА И ПОЛОЖБАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ПО ОТВОРАЊЕ НА СТЕЧАЈНА ПОСТАПКА НАД РАБОТОДАВАЧОТ

## Апстракт

Во случај кога над работодавачот ќе биде отворена стечајна постапка која има за цел да овозможи колективно намирување на неговите доверители преку впаричување на неговиот имот и распределба на остварените приходи на доверителите или преку усвојување на план за реорганизација насочен кон натамошно одржување на деловниот потфат, над статусот и имотот на друштвото настапува посебен правен режим кој се уредува со правилата на стечајното право. Во склад со овие правила, работниот однос по сила на закон престанува со денот на отворање на стечајна постапка над работодавачот. Оттука, очигледно е дека стечајот, меѓудругото, има директно влијание и врз правата на сите вработени во друштвото - стечаен должник. Поаѓајќи од ова, во фокусот на овој труд е правната положба на вработените по отворање на стечајна постапка над работодавачот, нивниот статус како стечајни доверители и нивната улога во случај на продолжување на деловниот потфат преку усвојување на план за реорганизација на друштвото – работодавач.

47 E-mail: aleksandar.shopov@gmail.com

**Aleksandar Shopov, LL.M.**[48]

*Judge of the Appellate Court Skopje,*
*PhD candidate at the University "St. Cyril and Methodius" in Skopje,*
*Faculty of Law "Iustinianus Primus"*

# THE RIGHTS AND POSITION OF EMPLOYEES FOLLOWING THE OPENING OF BANKRUPTCY PROCEEDINGS AGAINST THE EMPLOYER

## Abstract

In the event that bankruptcy proceedings are opened against the employer with the aim of enabling collective settlement of its creditors through the liquidation of its assets and the distribution of the income generated to the creditors or through the adoption of a reorganization plan aimed at further maintaining the business enterprise, a special legal regime arises over the status and assets of the company, which is regulated by the rules of bankruptcy law. In accordance with these rules, the employment relationship terminates by force of law on the day of the opening of bankruptcy proceedings against the employer. Hence, it is obvious that bankruptcy, among other things, has a direct impact on the rights of all employees in the company - the bankruptcy debtor. Based on this, the focus of this paper is the legal position of employees after the opening of bankruptcy proceedings against the employer, their status as bankruptcy creditors and their role in the event of the continuation of the business venture through the adoption of a reorganization plan of the company - the employer.

48 E-mail: aleksandar.shopov@gmail.com

**Д-р Димитар Николоски,**[49]

*Редовен професор на Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола, Економски факултет - Прилеп*

# ВЛИЈАНИЕТО НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВРЗ ВРАБОТЕНОСТА И ПЛАТИТЕ: СТУДИЈАТА НА СЛУЧАЈ ЗА МАКЕДОНСКИОТ ПАЗАР НА ТРУД

## Апстракт

Минималната плата во РС Македонија првпат е воведена во 2012 година со Законот за минимална плата (Службен весник на РМ, бр.11, 24.01.2012). Со овој закон се утврдува висината на минималната плата, како и други слични прашања што се однесуваат на истата. Главната идеја за воведување на овој институт е да се подобри животниот стандард и да се редуцира сиромаштијата кај најниско платените работници. Од воведувањето на минималната плата па сѐ до денес, таа континуирано расте со што директно влијае врз исходите на македонскиот пазар на работна сила. Целта на овој труд е теоретски да ги елаборира и емпириски да ги провери ефектите на минималната плата врз вработеноста и платите. При тоа, предвид ќе бидат земени специфичностите на македонскиот пазар на труд како што е ниската еластичност на побарувачката за труд и постоењето на изразито непокриен сектор. Резултатите од анализата ќе помогнат во аргументирано креирање политики за понатамошно зголемување на минималната плата.

49 E-mail: dimitar.nikoloski@uklo.edu.mk

**Dimitar Nikoloski, PhD[50],**

*Full Professor at the University "St. Kliment Ohridski" - Bitola,
Faculty of Economics – Prilep*

# THE IMPACT OF MINIMUM WAGE ON THE EMPLOYMENT AND THE SALARIES: A CASE STUDY OF THE MACEDONIAN LABOR MARKET

## Abstract

The minimum wage in the Republic of North Macedonia was first introduced in 2012 with the Law on Minimum Wage (Official Gazette of the Republic of Macedonia, No. 11, dating 24.01.2012). This law determines the amount of the minimum wage, as well as other similar issues related to it. The main idea for introducing this institute is to improve the standard of living and reduce poverty among the lowest paid workers. Since the introduction of the minimum wage until today, it has been continuously growing, which directly affects the outcomes of the Macedonian labour market. The aim of this paper is to theoretically elaborate and empirically test the effects of the minimum wage on the employment and the salaries. In doing so, the specificities of the Macedonian labour market will be taken into account, such as the low elasticity of labour demand and the existence of a significantly uncovered sector. The results of the analysis will help in the argumentative creation of policies for further increases in the minimum wage.

50 E-mail: dimitar.nikoloski@uklo.edu.mk

**Д-р Билјана Чавкоска[51],**

*Редовна професорка на Факултетот за бизнис економија во Скопје*

# КАКВИ ИЗМЕНИ ЌЕ ДОНЕСЕ ДИРЕКТИВАТА НА ЕУ ЗА АДЕКВАТНА МИНИМАЛНА ПЛАТА

## Апстракт

Во услови на глобална економска криза, како последица на пандемијата и подоцна војната во Украина се наметна потребата од усвојување посебна Директива која ќе го регулира прашањето за минимална плата. Под најголем удар на економската криза се најдоа ниско квалификуваните работници, самохранитe родители, младите работници, мигрантите и останати работници кои се подложни на разни форми на дискриминација. Социјалниот столб на ЕУ сочинува 20 принципи кои се пропишани да промовираат еднакви можности и пристап до пазарот на труд, да обезбедат еднакви работни услови и да ја зајакнат социјалната заштита и вклученост за сите државјани на Унијата. Во овие области, Унијата се заложи да превземе конкретни акции за регулирање на минимум стандарди и промовирање социјален прогрес. Еден од 20-те принципи на социјалниот столб е посветен на плаќањето во врска со работата. Овој труд има за цел да направи анализа на новините кои ги предвидува новата Директива на ЕУ за адекватна минимална плата во државите-членки како и во нашата држава, текот на примена на директивата која стапи во сила во 2024 година и идните предизвици.

51 E-mail: bcavkoska@yahoo.com

**Biljana Čavkoska, PhD[52],**
*Full Professor at the Faculty of Business Economics in Skopje*

## WHAT CHANGES WILL THE EU DIRECTIVE ON ADEQUATE MINIMUM WAGE BRING

### Abstract

In conditions of global economic crisis, as a consequence of the pandemic and later the war in Ukraine, the need to adopt a special Directive that will regulate the issue of minimum wage has become apparent. The economic crisis has hit low-skilled workers, single parents, young workers, migrants and other workers who are susceptible to various forms of discrimination the hardest. The EU social pillar consists of 20 principles that are prescribed to promote equal opportunities and access to the labour market, to ensure equal working conditions and to strengthen social protection and inclusion for all citizens of the Union. In these areas, the Union has committed to taking concrete actions to regulate minimum standards and promote social progress. One of the 20 principles of the social pillar is dedicated to work-related pay. This paper aims to analyze the innovations envisaged by the new EU Directive on adequate minimum wages in the member states as well as in our country, the course of implementation of the directive that entered into force in 2024 and future challenges.

52 E-mail: bcavkoska@yahoo.com

**Д-р Орде Ѓорѓиоски[53],**

*Насловен Доцент на Меѓународниот Славјански Универзитет во Св. Николе,*

*Директор на правни и општи работи во „Витаминка" АД Прилеп*

# КОРИСТЕЊЕ И ГУБЕЊЕ НА ПРАВАТА ОД ПЕНЗИСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРУВАЊЕ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ОПРЕДЕЛУВАЊЕТО НОВ ИЗНОС НА СТАРОСНА ПЕНЗИЈА ВО ПРАКТИКАТА И ПРАВНИОТ СИСТЕМ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

## Апстракт

На корисникот на старосна пензија може да му се определи нов износ на пензија, ако навршил најмалку една година стаж на осигурување по остварувањето право на старосна пензија, доколку е поповолно за корисникот. Ова од причина што на корисник на пензија додека е во работен однос или додека врши самостојна дејност во Република Северна Македонија или странство му се запира исплатата на пензијата, а на корисник на инвалидска пензија му престанува правото на пензија. Од друга страна, Законот за работните односи содржи императивна одредба која што упатува на тоа дека договорот за вработување работодавачот го прекинува кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж, доколку со закон поинаку не е уредено. Покрај тоа, во практиката на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување се забележува неусогласеност при примената на одредбите од Законот за пензиското и инвалидското осигурување, особено во поглед на неговите членови 148 и 230. Имајќи го претходното предвид, се јавува потреба, од една страна, да се претставаат можностите за користење и губење на овие права, а од друга страна, да се даде одговор за тоа во кои ситуции работниот однос може повторно да се заснова за да дојде до примена на конкретните одредби од Законот за пензиското и инвалидското осигурување, а уште повеќе да се дадат насоки за начинот на кој практичарите треба да ги толкуваат одредбите од споменатите прописи.

53 E-mail: gorgioski.orde@gmail.com

**Orde Gjorgjioski, PhD[54],**

*Titled Assistant Professor at the International Slavic University in St. Nikole,*
*Director of Legal and General Affairs Manager at "Vitaminka" AD Prilep*

# USE AND LOSS OF RIGHTS FROM PENSION AND DISABILITY INSURANCE WITH SPECIAL REFERENCE TO THE DETERMINATION OF A NEW AMOUNT OF OLD-AGE PENSION IN THE PRACTICE AND THE LEGAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA

## Abstract

A beneficiary of an old-age pension may be determined a new amount of pension, if it has completed at least one year of insurance service after exercising the right to an old-age pension, if it is more favorable for the beneficiary. This is because a pension beneficiary is suspended from receiving his pension while it is employed or self-employed in the Republic of North Macedonia or abroad, and a disability pension beneficiary loses the right to a pension. On the other hand, the Law on Labor Relations contains an imperative provision that indicates that the employer terminates the employment contract when the employee reaches 64 years of age and 15 years of pensionable service, unless otherwise provided by law. In addition, in the practice of the Pension and Disability Insurance Fund of North Macedonia, there is a lack of compliance in the application of the provisions of the Law on Pension and Disability Insurance, especially with regard to its Articles 148 and 230. Taking the above into account, there is a need, on the one hand, to present the possibilities for exercising and losing these rights, and on the other hand, to provide an answer as to under which situations the employment relationship can be re-established in order to apply the specific provisions of the Law on Pension and Disability Insurance, and even more so to provide guidance on the manner in which practitioners should interpret the provisions of the aforementioned regulations.

54 E-mail: gorgioski.orde@gmail.com

ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВ
И СОЦИЈАЛНО ПРАВО Н
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА