

UNIVERSITY GOCE DELCEV – STIP
FACULTY OF LAW



STUDENT'S
SOCIAL
SCIENCE
JOURNAL

YEAR 2019, ISSUE NUMBER 7

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF LAW**

ISSN 2545-4021



**STUDENT'S
SOCIAL
SCIENCE
JOURNAL**

ISSUE 7

VOLUME VII

YEAR 2019

**STUDENT'S SOCIAL SCIENCE JOURNAL
FACULTY OF LAW
UNIVERSITY GOCE DELCHEV – STIP**

**Year 2019, Issue Number 7
ISSN 2545-4021**

Publisher:

prof. Jovan Ananiev, Ph.D

Editorial Board

prof. Blažo Boev, Ph.D
prof. Liljana Gudeva – Koleva, Ph.D
Risto Kostrunanov, LL.M
prof. Jovan Ananiev, Ph.D
Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph.D

International Editorial Board

Ivan Ilic

Faculty of Law, University in Nis, Serbia

Agim Nuhiu

Faculty of Law, State University of Tetovo, Macedonia

Dunja Duić

Faculty of Law in Osijek, Croatia

Olga Koshevaliska

Associate professor at the Faculty of Law
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

Elena Maksimova

Assistant professor at Faculty of Law,
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

Ana Nikodinovska Krstevska

Assistant professor at Faculty of Law,
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

Olga Sidenko

Senior lecturer in political science at Voronezh state University,
Lecturer at Voronezh State University, Russia

Dimitar Apasiev

Assistant professor at the Faculty of Law,
University Goce Delcev – Shtip, Macedonia

Andon Majhoshev

Associate professor at the Faculty of Law,
University Goce Delcev – Shtip, Macedonia

Darya Scheglova,

Senior lecturer in political science at Voronezh state University,
Lecturer at Voronezh State University, Russia

Boryana Aleksandrova

Sofia University "St. Kliment Ohridski", Bulgaria;
Faculty of Law, Department for International Law and International Relations, Bulgaria

Giorgia Bevilacqua

National Research Council, Institute for Research on Innovation and Services for
Development “, Italy

Nives Mazur Kumrić

Faculty of Law, University of Liège, Belgium

Iskren Ivanov

Senior Lecturer at Sofia University "St. Kliment Ohridski"

Editorial Staff

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D
Ass. Prof. Elena Maksimova, Ph. D
Irena Mancheva, student

Editor in chief

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D

Language editor

Vesna Ristova
(Macedonian language)

Technical editor

Slave Dimitrov

Address of the Editorial office

University Goce Delcev – Stip
Faculty of Law
ul."Krste Misirkov" 10-A PO.BOX 201
PO. Box 201, 2000 Stip
Republic of Macedonia

СОДРЖИНА

АНАСТАСОВА Весна

Формални механизми за контрола и примена на меѓународните стандарди на трудот 3

ДИМЕСКА Наташа

Протоколи на интервјуирање на социјалниот работник на дете - жртва на полов напад 11

ДОНЕВА Наташа

Меѓународно воено /хуманитарно право 29

ЃЕНОВСКА Анкица

Демократските капацитети и структурната поставеност на советите на општините во источно-плански регион 41

INFANTE Paria

Riflessioni sul principio dell'immunità giurisdizionale delle organizzazioni internazionali a seguito della sentenza "Jam et al. V. International finance corporation" della corte suprema degli stati uniti. 69

КОЦЕВА Анастасија

Истанбулската Конвенција – за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство 75

МИЛЕВ Благој

Пренос на ризикот од случајно пропаѓање или оштетување на предметот кај договорот за продажба 85

МИЛИНКОВИЌ Мартин

Право на правично судење 95

МИТЕВСКИ Андреј

Историски развој на затворскиот систем во САД 103

НЕДЕВ Иван

Кривично дело - силување 111

ПЕТКОВСКА Сања

Одговорност за материјални недостатоци на предметот на продажбата во договорот за продажба 121

СИМОНОВ Александар

Анализа на Шмитовата концепција „пријател и непријател“ и нејзина примена во меѓудржавните односи 129

ТРАЈКОВСКА АНЧЕВСКА Жаклина

ДИМЕСКА Наташа

Фактори кои влијаат на квалитетот на живот и социјалната инклузија и нивно различно дефинирање 137

**ФОРМАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА КОНТРОЛА И ПРИМЕНА НА
МЕЃУНАРОДНИТЕ СТАНДАРДИ НА ТРУДОТ**

Апстракт: Со Уставот на Меѓународната организација на трудот е воспоставен посебен систем за контрола и примена на меѓународните стандарди на трудот. Овој систем, во основата, се состои од испитување на извештаи и постапки по приговори и жалби. Иако се работи за сложен систем, кој во текот на децениското постоење на МОТ давал резултати, сепак преку него не може да се постигнат значајни ефекти во примената на меѓународните стандарди на трудот.

Клучни зборови: *меѓународна, организација, труд, права, стандарди*

**FORMAL MECHANISMS FOR CONTROL AND APPLICATION OF
INTERNATIONAL LABOR STANDARDS**

Abstract: The Constitution of the International Labor Organization established a special system for control and application of international labor standards. This system, at the core, consists of examining reports and procedures for complaints and appeals. Although it is a complex system, which during the decade's existence of the ILO has yielded results, however, it can not achieve significant effects in the application of international labor standards.

Keywords: international, organization, labor, rights, standards

ВОВЕД

Меѓународната организација на трудот е една од најзначајните меѓународни организации која се занимава со човековите права. Во текот на своето 90 годишно постоење, изградила цел еден систем на работни стандарди кои со применувањето преку националните законодавства, придонеле за подобрување на положбата на работниците ширум светот. На овој начин, МОТ ја остварува основната цел од своето постоење – социјална правда, но и рамнотежа помеѓу економскиот и општествениот напредок. Меѓутоа, наспроти убедливите резултати, примената на меѓународните стандарди на трудот е далеку од посакуваната. Самото членство во оваа организација не подразбира истовремено и почитување дури ни на основните стандарди на трудот. Од друга страна пак, механизмите за контрола и примена на усвоените меѓународни стандарди на трудот се неадекватни. Практично, внатре во постоечкиот надзорен механизам на МОТ не постои начин за државите членки да се примораат да го почитуваат доброволното усвојување на меѓународни стандарди на трудот. Тоа од МОТ создава една целосно безопасна организација и го намалува значењето на самите меѓународни стандарди на трудот. Поради тоа во иднина е неопходно да се изгради нов контролен механизам, во рамки на самата Меѓународна организација на трудот или надвор од неа.

Меѓународна организација на трудот

Меѓународната организација на трудот (МОТ) била првата меѓународна наднационална организација. Членки на МОТ се држави но, за разлика од останатите меѓународни организации, не се претставувани само преку својата извршна власт. Секоја држава членка дава четири делегати за Меѓународното собрание на трудот на МОТ – два владини, еден работодавен и еден синдикален претставник. Секој од нив има по еден глас. Невладините претставници се избрани во согласност на работодавните и работничките организации, кои се „најрепрезентативните“ во своите земји. Трипартитната структура на МОТ е задржана во него и во неговиот Управен одбор.

Конвенциите на МОТ, според својата природа, се договорите. За нивно усвојување е потребно двотретинско мнозинство во Меѓународното собрание на трудот. По усвојување на конвенцијата, секој претставник на владата е должен да ја поднесе на надлежната власт во својата земја (на пр. парламентот) на усвојување. Меѓутоа, таа власт нема обврска да ја ратификува дадената конвенција.

Филозофијата и целта на МОТ во текот на нејзиното основање била утврдување на минимални стандарди за работа, т.е. основни стандарди под кои ниту една нација не би требало да оди. Кога се состанало првото собрание на МОТ во Вашингтон во месец октомври 1919 година, биле усвоени шест меѓународни стандарди кои се однесуваат на работното време во индустријата, невработеноста, заштитата на мајчинството, ноќниот труд за жените, минималните години за вработување и ноќниот труд за младите во индустријата. Тоа, најверојатно, претставуваат најважните стандарди за трудот и во денешно време. Во текот на првата деценија, Собранието на МОТ усвоило 26 конвенции и 30 препораки. Во текот на втората деценија, во 1930-тите години во текот на депресијата, МОТ го имала својот најпродуктивен период, усвојувајќи 37 конвенции и 26 препораки. До денес се усвоени 188 конвенции и 199 препораки.

Меѓународни стандарди на трудот

Основната намера на основачите на МОТ била да се создаде институција која ќе креира стандарди, и тоа поради повеќе причини. Најзначајната била положбата на работната сила – мажите, жените и децата во индустриските земји во 19 век. Освен тоа, Првата светска војна во основа го променила политичкиот и општествен контекст, а работничките организации станале важен политички фактор (Servais, 2005, стр. 21). Меѓународните стандарди на трудот, т.е. основните правила, норми и услови за работа и други прашања од подрачјето на трудот, се воспоставуваат со конвенции и препораки на МОТ. Општ е трендот на постојано ширење на тие стандарди на нови подрачја и на нови категории лица (Ravnić, 2004, стр. 612).

Сепак, сите овие стандарди немаат ист ранг. Имено, се поставило прашањето која е таа група на основни права на трудот, кои се универзално признати како права на работниците? Одреден број на стандарди на МОТ се сметаат за „едноставни технички стандарди“, па поради тоа станало неопходно да се направи разлика помеѓу нив и основните стандарди (Vandaele, 2005, стр. 147). Со оглед на тоа дека МОТ веќе означила неколку свои конвенции како конвенции за „основните“ човекови права, нејзиниот генерален секретар на 25 мај 1995 година започнал кампања за ратификација на седум основни конвенции, а сето тоа претставувало непосредна последица на Светскиот самит на ООН за општествен развој, кој се одржал истата година во Копенхаген. Шефовите на држави и влади усвоиле Акциски план кој се однесува на „основните права на работниците“ и лично се обврзале дека „ќе следи цел да се осигура квалитетна работа,

заштита на основните права и интереси на работниците и отворено унапредување и почитување на релевантните конвенции на Меѓународната организација на трудот, вклучувајќи ги и оние за забраната на принудната и детска работа, слободата за здружување, правото на организирање и колективно преговарање и принципот на недискриминација“.

После неколкугодишните преговори, на 18 јуни 1998 година на Меѓународната конференција за трудот била усвоена Декларација за основните принципи и права на трудот. Тие принципи се однесуваат на основните права, и тоа:

- Слобода на здружување (Конвенција бр. 87);
- Право на колективно преговарање (Конвенција бр. 98);
- Укинување на сите форми на принудна или задолжителна работа (Конвенција бр. 29 и Конвенција бр. 105);
- Укинување на дискриминацијата во поглед на вработувањето и занимањето (Конвенција бр. 100 и 111);
- Ефикасно укинување на детската работа, вклучувајќи ги тука нејзините најлоши форми (Конвенција бр. 138 и 182).

Следниот важен чекор кон усвојувањето на Декларацијата е направен во 1996 година, кога во Сингапур била одржана Министерска конференција на Светската трговска организација (СТО), на која државите ја потврдиле обврската за почитување на меѓународно признатото јадро на стандардот за труд, потсетиле дека МОТ е надлежно тело за поставување и занимавање со овие стандарди и повторно ја потврдиле поддршката за нејзината работа и унапредувањето на овие стандарди.

Првиот елемент на Декларацијата е реафирмација на обврската на државите членки да ги почитуваат принципите кои се однесуваат на основните права. Со други зборови кажано, бидејќи истите доброволно се зачлениле во МОТ, државите членки гарантираат дека ќе ги почитуваат принципите кои се изразени во Уставот на МОТ и Декларацијата од Филадельфија. Принципите и правата кои се изразени и развиени во основните конвенции на МОТ државите членки мора да ги почитуваат, па дури и доколку не ги ратификувале односните конвенции. Причините поради кои одредени принципи и права се препознати како основни, се истакнати во Преамбулата на Декларацијата.

Оваа Декларација не е грешно да се нарече и историска, бидејќи таа дава една нова димензија на постоечките инструменти за остварување на основните стандарди на МОТ, во сите сфери кои се во директна врска со човековите права (Петровиќ, 2006, стр. 405).

Формални механизми за контрола и примена на меѓународните стандарди на трудот

Преку ратификација од страна на државите членки, конвенциите го постигнуват својот ефект. Тие се проектирани така што ќе може да создадат меѓународна обврска за државата која ја ратификува конвенцијата, додека препораките треба да послужат како водич за политиката, законодавството и праксата (Valticos & Samson, 1998, стр. 111). Со оглед дека ги утврдуваат само минималните стандарди, конвенциите не влијаат на било каков закон, обичај или договор кој е поволен за работниците. Треба да се истакне и дека МОТ, и другите меѓународни организации, посебно ООН, имаат разновидни механизми

за надзор над почитувањето на правата за гарантирани документи за човековите права. За областа на работните односи посебна важност има Пактот за економски, социјални и културни права (Поповиќ, 2004, стр. 78).

Примената на меѓународните стандарди за трудот се контролира преку обврските на државите членки, во согласност со Уставот на МОТ и преку одлуките на управните тела на Организацијата, во случај на посебни постапки. Уште со првобитниот текст на Уставот на МОТ од 1919 година е утврдена основа за системот на контрола. Овој систем суштински е променет дури во 1946 година.

Во основа, постојат два начина за надзор над примената на конвенцијата. Првиот е редовната постапка, базиран на испитувањето на извештаите на владите, додека другиот начин е составен од посебни постапки, и тоа постапка за испитување на приговорите и жалбите и постапка во врска со заштитата на правата на слободата на здружување.

Испитување на извештаите

Согласно Член 22 од Уставот на МОТ, секоја членка е должна редовно да испраќа извештаи за примената на ратификуваните конвенции и прифатени препораки. Извештаите се испраќаат во Меѓународното биро на трудот и треба да содржат и податоци за состојбата на законодавството и праксата во врска со нератификуваните конвенции и неприфатените препораки (Шундериќ, 2001, стр. 143). Од 1976 година, деталните извештаи, за повеќето конвенции, се доставуваат за секоја четврта година, а за оние конвенции кои се сметаат за најважни, т.е. се однесуваат на основните човекови права, извештаите се поднесуваат секоја втора година. Владите се должни да дадат информации за:

- Мерките преземени со цел изнесување на конвенции и препораки кои ги усвоила Меѓународната конференција на трудот пред надлежната национална власт;
- Ефектите кои ги произвеле ратификуваните конвенции, што ја прават основната обврска и суштина на верификацискиот систем на МОТ;
- Ефектите на ратификуваните конвенции во провинциите;
- Состојбата на законодавството и праксата во областите кои ги уредуваат конвенциите и препораките кои не се ратификувани, односно прифатени.

Извештаите поднесени од страна на владите поминуваат повеќе нивоа, и тоа така што се предаваат на Меѓународното биро на трудот, кое понатаму ги испраќа до Меѓународното собрание на трудот. Меѓутоа, уште во 1926 година станало јасно дека Собранието, за време на своето кратко заседавање, не може да изврши ефективно оценување на поднесените извештаи, така што се дошло до идеја да се основа еден посебен орган, чијашто задача ќе биде давање на стручна оценка на извештаите на државите членки. Врз основа на резолуцијата на Собранието, Управниот одбор на МОТ во 1927 година основал Одбор на стручњаци за примена на конвенциите и препораките (Valticos, 1970, стр. 564). Одборот се состоел од 18 членови, избрани помеѓу судии од врховни судови или професори по меѓународно или трудово право или други општествени науки или поранешни државници. Членовите на Одборот на стручњаци се бираат на три години, со можност за повторен избор.

Одборот на стручњаци е главното надзорно тело кое со правна гледна точка ги прегледува националните извештаи за примена на конвенциите и препораките. Неговата

проценка се базира на продлабочена анализа и мора да биде базирана на документирано докази. Доколку Одборот најде на нејасна или нецелосна информација или доколку утврди дека земјата продолжува со неисполнување на обврските кон Уставот на МОТ, може да упати поплака или непосредно барање. Поплаката се упатува во случај на поголема неусогласеност на националното право со меѓународните стандарди, а непосредното барање се упатува непосредно на заинтересираната влада која може да одговори во следниот извештај.

Следното тело во системот на надзорниот механизам е Собранискиот одбор. Тоа работи врз основа на извештајот на Одборот за стручњаци од кои ги избира случаите кои, според неговото мислење, се најзначајни. Има овластување да ги повикува заинтересираните влади да даваат објаснувања за назначените неусогласености, или пак за нив да расправа со цел нивно отстранување. Системот на Собранискиот одбор е трипартитен, т.е. составен од претставници на владата, работодавните организации и синдикатите. По правило, се формира секоја година. Доколку Одборот утврди дека државите ги кршат преземените обврски, има право да ги повика нивните влади и да побара изјаснување и мерки кои се преземени или ќе бидат преземени со цел отстранување на неправилностите.

На Собранискиот одбор на располагање му стои еден занимлив механизам преку кој може да влијае на владите. Имено, во случај на потешки нарушувања на обврските кои се преземени со конвенции или непостапувања по барањата на Одборот, тој може да направи и објави посебна листа на држави кои ги кршат обврските, со точна назнака во што се состои кршењето. Оваа листа набрзо станала позната како „црна листа“. После завршувањето на постапката, Собранискиот одбор составува резимиран извод на своите дискусии, како и заклучоци, и истите ги доставува на пленумот на Меѓународното собрание на трудот, кое за сето тоа расправа и гласа.

Постапка по приговори по жалби

Постапката по приговори е уредена со членовите 24 и 25 од Уставот на МОТ. Приговор може да поднесат професионални организации на работниците и работодавачите, а истиот се поднесува против државите членки кои не ги исполнуваат обврските од ратификуваните конвенции.

Постапката по приговори е значително поедноставна од постапката по жалби. Имено, Управниот одбор на МОТ, од своите редови, именува посебен одбор составен од три члена, по принципот на трипартизам. Одборот може приговорот да го упати до владата против која е изјавен, со разумен рок за изјаснување. Доколку владата не одговори во оставениот рок или изјаснувањето од страна на Управниот одбор е оценето како незадоволувачко, тој може да одлучи приговорот (и евентуалниот одговор) да го објави. Од друга страна пак, доколку изјаснувањето е оценето како задоволувачко, спорот се смета за решен.

Постапката по жалба, за разлика од претходната, е посложена. Општата постапка е во Уставот на МОТ уредена со членовите 26 – 34. Секоја држава членка може да поднесе жалба до Меѓународното биро на трудот и доколку не е задоволна со начинот на кој другата држава членка ја осигурува примената на конвенцијата која двете земји ја ратификувале. Право на поднесување жалба имаат и државјаните на државата на жалителот кои поради непочитување на конвенцијата претрпеле непосредна штета. На крајот, оваа постапка може да ја покрене и Управниот одбор, по сопствена проценка или

по приемот на жалбата на еден делегат од Меѓународното собрание на трудот. Од проценката на Управниот одбор зависи дали жалбата ќе биде упатена кон државата против која е поднесена на изјаснување.

Доколку државата членка не ја примени препораката која е содржана во извештајот на истражната комисија или во одлуката на Меѓународниот суд на правдата, Управниот одбор, согласно членот 33 од Уставот, може да препорача на Меѓународното собрание на трудот да примени соодветни мерки со цел примена на препораките.

Ефикасност во примената на меѓународните стандарди на трудот

Сè до 1946 година, Уставот на МОТ предвидувал санкции за државите членки кои не ги исполнувале обврските преземени со ратификацијата на конвенциите. Нормите на првобитниот текст на Уставот (кој бил составен дел од Версајскиот договор за мир), предвидувале примена на одредени санкции против членките кои не ги применувале ратификуваните конвенции. Меѓутоа, слабостите на овој систем се забележани уште во првата деценија од постоењето на МОТ. Пред сè, ратификацијата на конвенциите не е обврска на државите членки, туку нивно дискрециско право. Со самото тоа, постоењето на санкциите ќе ги демотивира државите да ги ратификуваат конвенциите, кој инаку би ги ратификувале, со опасност од зголемување на бројот на откажување на конвенциите. Поради тоа, со измените на Уставот од 1946 година, системот на санкции е укинат и заменет е со системот за морални одговорности.

Најчестата критика која се упатува на сметка на меѓународните стандарди на трудот се однесува на доброволната природа на ратификацијата на конвенциите на МОТ, што создава проблеми и во нивната примена. Доколку се сака на меѓународните трудови стандарди да се даде можност да бидат ефикасни, потребни се билатерални или мултилатерални договори, или пак прифаќање на утврдени политики од страна на одредени форми на меѓународни агенции. Реалниот пат и спроведувањето на таквите меѓународни стандарди, се движат во внатрешноста на основниот проблем кој е врзан за ограничувањето на сувереноста, ограничувајќи ги притоа обидите на меѓународните агенции да им наметнат стандарди на државите.

ЗАКЛУЧОК

Очигледно е дека постоечкиот контролен механизам на МОТ, колку и да е софистициран, не е ефикасен и дека преку истиот не може да се осигура примена ниту на основните стандарди на трудот. Поради тоа е потребно да се пронајдат нови методи, без разлика дали тоа ќе биде преку т.н. „социјални клаузули“ т.е.. поврзувања на работните стандарди и меѓународната трговија, или пак преку основање на специјален меѓународен трибунал, или на некој друг начин. Секако, не треба да се губи од вид и тешката задача и фактот дека МОТ не е исклучителна по тоа прашање. Напротив, гарантирањето на правата од работниот однос исклучително често има конкретни економски ефекти, посебно кога се работи за земјите во развој, што дополнително ја отежнува нивната примена.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА:

- Servais, J., *International Labour Law*, Kluwer Law International, 2005;
- Ravnić, A., *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet u Zagrebu, 2004;
- Vandaele, A., *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Cameron May, 2005;
- Петровић, А., *Међународни радноправни стандарди и људска права*, Годишњак на Правниот факултет „Јустинијан први” во Скопје, 2006;
- Valticos, N.; Samson, K., *International Labour Law*, Kluwer, 1998;
- Поповић, Н., *Људска права – упутство за употребу*, ОГИ, 2004;
- Шундерић, Б., *Право међународне организације рада*, Правни факултет у Београду, 2001;
- Valticos, N., *Droit international du travail, Traite de droit du travail*, Paris, 1970.