



International
Labour
Organization



Финансирано
од Европската Унија

► **Анализа за
колективно договарање
во Северна Македонија**

Александар Ристовски



► **Анализа за
колективно договарање
во Северна Македонија**
Александар Ристовски*

*Александар Ристовски е вонреден професор по трудово право на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протоколот 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или на следната електронска пошта: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања. Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани во некоја организација за права за репродукција може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја страницата www.ifrro.org за да најдете организација за права за репродукција во вашата земја.

ISBN: 9789220364154 (print)
9789220364161 (web PDF)

Ознаките што се користат во изданијата на МОТ, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување на какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во однос на обележувањето на нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување на Меѓународната канцеларија на трудот на изнесените мислења. Упатувањето на називи на фирми и комерцијални производи и процеси не подразбира нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување на конкретна фирма, комерцијален производ или процес не претставува знак на неодобрување.

Информации за изданијата и електронските производи на МОТ може да се најдат на: www.ilo.org/publns.

Оваа публикација е подготвена со финансиска поддршка од Европската Унија преку проектот „Платформата за вработување и социјални прашања 2 - ЕСАП 2“. Нејзината содржина е целосна одговорност на авторот и не мора да го одразува ставот на Европската Унија.

► Содржина

Резиме	9
Методологија	11
А. Материјален опсег на колективното договарање разложен на нивоа на колективно договарање (национално, секторско, компаниско)	13
<i>А.1. Определување на условите за работа и условите во вработувањето</i>	15
А.1.1. Работно време, одмори и отсуства	15
А.1.2. Договори за вработување, престанок на работен однос, пробна работа	18
А.1.3. Плати и плаќање на работниците	22
А.1.4. Безбедност и здравје при работа	26
А.1.5. Работа на далечина/од дома или други форми на организација на работата за време на пандемија	26
А.1.6. Мерки за задржување на работните места	27
А.1.7. Посебна заштита на ранливи категории работници (бремени жени, млади работници, возрасни работници)	28
А.1.8. Стручно оспособување и приправништво	28
<i>А.2. Уредување на односите помеѓу работодавачите и работниците</i>	29
<i>А.3. Уредување на односите помеѓу работодавачите или нивните организации и синдикатите</i>	31
А.3.1. Мирно решавање колективни работни спорови преку помирување, медијација и/или арбитража	31
А.3.2. Заштита од антисиндикална дискриминација и поддршка на синдикалните активности	32
Б. Персонален опсег (примена) на колективните договори	35
В. Исклучоци од колективното договарање	41 Г
Г. Можности за дерогација преку колективно договарање	43
Д. Траење на колективните договори	47
Ѓ. Продолжување на важноста на колективните договори	49
Е. Нивоа на колективно договарање	53
<i>Е.1 Колективно договарање на национално ниво</i>	53
<i>Е.2 Колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел</i>	55
<i>Е.3 Колективно договарање на ниво на работодавач</i>	57
Ж. Репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавачи со цел колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел	59
З. Спроведување на колективните договори	65
С. Динамика на колективното договарање	69
И. Статистики	75
Анекс – Колективни договори: основни податоци	77
Ј. Заклучок	101



► Скратени називи што се користат во оваа Студија се:

ЗРО – Закон за работните односи

ОКД за приватниот сектор – Општ колективен договор за приватниот сектор

ОКД за јавниот сектор – Општ колективен договор за јавниот сектор

ПКД – Посебен колективен договор

ПДКД – Поединечен колективен договор

НКД – Национална класификација на дејности

МТСП – Министерство за труд и социјална политика





► Резиме

Правната рамка со која се регулираат слободата на здружување и правото на колективно договарање во С. Македонија ја сочинуваат ратификуваните Конвенции на МОТ¹ и клучните домашни извори на трудовото право, од кои најзначајни се Уставот на Република Северна Македонија² и Законот за работните односи³. Законот за работните односи од 2005 година е основен и сè уште важечки пропис со кој се уредува правната рамка на колективното договарање во С. Македонија. По повеќе од 15 години од донесувањето на Законот за работните односи и повеќе од 20 измени и дополнувања на постојниот закон, С. Македонија се наоѓа на прагот на усвојување нов Закон за работните односи, кој е во процес на изработка и усогласување помеѓу социјалните партнери. Со новиот закон се очекува да бидат адресирани повеќе значајни прашања поврзани со слободата на здружување и правото на колективно договарање што во изминатиот период го предизвикуваа вниманието на стручната јавност и предизвикуваа дилеми во практиката, меѓу кои и: регулирањето на структурата (нивоата) на организирање на работниците и работодавачите; прашањето за правниот субјективитет на синдикатите; појаснувањето на функционалниот и персоналниот опсег на примена на колективните договори, проширувањето на важноста на колективните договори склучени на ниво на гранка, односно оддел; траењето, продолжувањето на важноста и откажувањето на колективните договори и други.

Во студијата, состојбата на колективното договарање во земјата првенствено се проучува преку содржината на колективните договори и практиките на колективното договарање.

Детално се анализирани нормативните (условите за работа и на вработување), но и облигационите (правата и обврските меѓу страните на колективниот договор) делови на повеќе од 20 колективни договори склучени на национално ниво (т. е. Општите колективни договори за приватниот и јавниот сектор), на ниво на гранка, односно оддел (Посебните колективни договори) и на ниво на работодавач (т. е. одредени Поединечни колективни договори). Анализирајќи ја содржината на колективните договори и ставајќи ја во контекст на соодветните одредби од Законот за работните односи, авторот се осврнува кон сите најзначајни прашања што ја сочинуваат рамката на колективното договарање во земјата и што понатаму се предмет на продлабочена правна интерпретација, чија намена е поправилна и посоодветна примена на спорните или недоволно јасни одредби што произлегуваат од Законот за работните односи.

Предмет на анализа во рамките на оваа студија се и процесот, динамиката, проблемите и предизвиците со кои се соочуваат социјалните партнери на различни нивоа на колективно договарање, со посебен осврт на прашањата поврзани со платите и плаќањето и состојбата на колективното договарање во услови на пандемија предизвикана од КОВИД-19.

¹ Северна Македонија ги има ратификувано двете фундаментални конвенции на МОТ за слобода на здружување и заштита на правото на организирање (Конвенција бр. 87) и заштита на правото на организирање и колективно договарање (Конвенција бр. 98), и дополнително на ова, други релевантни стандарди во областа на слободата на здружување и колективно договарање се интегрален дел од македонскиот правен поредок (Конвенцијата бр. 154 за колективно преговарање, Конвенцијата бр. 135 за претставници на работниците, Конвенцијата бр. 151 за работни односи (Конвенција за јавни служби).

² Устав на Република Северна Македонија (Службен весник на Република Македонија бр. 52/1991).

³ Закон за работните односи (Службен весник на Република Македонија бр. 62/2005).



► Методологија

► Методолошката рамка на истражувањето опфаќа три компоненти.

Првата компонента се состои од анализа на правната рамка на колективното договарање во однос на прашањата за: предметот и содржината (материјалниот опсег) на колективното договарање, примената на колективните договори, хиерархијата на колективните договори, траењето на колективните договори и можностите за продолжување на нивната важност, нивоата на колективното договарање и страните на колективните договори, репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачи за учество во колективно договарање, спроведувањето на колективните договори и начините на решавање на колективните работни спорови и други процедурални аспекти поврзани со колективното договарање (преговарање со добра волја, регистрирање и сл.).

Втората компонента се состои од преглед и анализа на повеќе од 20 колективни договори што се склучени помеѓу релевантните социјални партнери на различни нивоа на колективно договарање. Оваа компонента е дополнета и со преглед на основни податоци за склучените општи и посебни колективни договори во земјата, како и со релевантни статистички податоци поврзани со колективното договарање во земјата.

Третата компонента се состои од спроведени интервјуа со претставници на репрезентативните синдикати на национално ниво (Сојузот на синдикатите на Македонија – ССМ и Организацијата на работодавачите на Македонија – ОРМ) и на Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Посебен акцент при спроведените интервјуа беше ставен на состојбите со колективното договарање во гранките на образованието, здравството, прехранбената индустрија, угостителството и транспортот.



▶ А. Материјален опсег на колективното договарање разложен на нивоа на колективно договарање

Материјалниот опсег на колективното договарање во С. Македонија се определува посредно, преку предметот на колективните договори, утврден со Законот за работните односи.⁴ Предметот на колективните договори упатува на две позначајни групи одредби (облигациони и нормативни), преку кои се изразува содржината на колективното договарање.

Првата група одредби ги опфаќа правата и обврските што ги обврзуваат *договорните страни* (синдикатот и работодавачот, односно здружението на работодавачи). Овие одредби го сочинуваат т.н. „облигационен дел“ на колективниот договор. Втората група, пак, ги опфаќа *склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и другите прашања од работните односи* или во врска со работните односи или т.н. „нормативен дел“ на колективниот договор. Вака определени, предметот и содржината на колективните договори се сведуваат на широк материјален опсег на прашања преку кои се изразува слободата на договарање на страните.

„Облигациониот дел“ на колективните договори во Северна Македонија вообичаено се состои од обврските и правата што ги обврзуваат и се применуваат помеѓу самите договорни страни (на пример: *условите и постапката за изменување и дополнување на колективниот договор; постапката за мирно решавање на колективните работни спорови; следењето на примената и толкувањето на колективниот договор; откажувањето на колективниот договор* и сл.). Колективните договори во Северна Македонија вообичаено содржат и одредби со кои се уредуваат прашањата во врска со *условите за работа на синдикатот, условите за работа и посебната заштита на синдикалниот претставник и информирањето и консултирањето на работниците со посредство на нивните претставници.*

Согласно мислењата што преовладуваат во домашната теорија, овие одредби од колективните договори се сметаат за одредби од „облигациона природа“⁵, но, со оглед на тоа што тие индиректно создаваат и нормативен ефект врз условите за работа и вработување на

⁴ За ова види: Закон за работните односи („Сл. весник на РМ“, бр. 62/05), член 206, став 1.

⁵ За ова види: Старова, Г., Трудово право, 2009, стр. 68.

работниците опфатени со колективниот договор, вреди да се истакнат и пристапите во компаративното трудово право, кои ваквиот вид одредби ги сметаат како посебни, т.н. „нормативни одредби“ од колективна природа.⁶

„Нормативниот дел“ на колективните договори во Северна Македонија ги опфаќа прашањата што припаѓаат во сите суштествени фази од постоењето на работниот однос (склучувањето, содржината и престанокот). Со нив вообичаено се уредуваат условите за работа (на пример: платите, вклучувајќи ги нивната структура и состав; работното време; одморите и отсуствата и сл.) и условите во вработувањето (на пример: *забраната на дискриминација; посебните услови за засновање работен однос; посебните случаи на еднострано распоредување на работниците од страна на работодавачот; одредени аспекти на пробната работа и приправничкиот стаж; стручно оспособување и образование на работниците; случаите на отказ на договорот за вработување со кои се доуредуваат основните причини за отказ предвидени со закон, како и условите и постапката за откажување на договорот за вработување и сл.*)

⁶ Види: Engels C. and L. Salas, Collective Bargaining in Belgium: Collective Bargaining in Europe, Coleccion Informes y Estudios, Num.70, 2005.

▶ А.1. Определување на условите за работа и условите во вработувањето

А.1.1. Работно време, одмори и отсуства

Колективните договори не содржат одредби со кои позначајно се отстапува од законската рамка со која се уредуваат траењето и организацијата на **работното време**. Законот за работните односи дава можност, со колективен договор, да се намали *траењето* на полното работно време што е ограничено на најмногу 40 часа неделно, меѓутоа не на помалку од 36 часа неделно.⁷ Сепак, наодите од анализата на колективните договори покажуваат дека ниту општите, ниту, пак, посебните колективни договори не воведуваат полно работно време пократко од стандардното, т. е. 40 часа неделно. Одредени колективни договори упатуваат на тоа ваквата можност да биде предвидена во колективните договори на ниво на работодавач.⁸ Други, можноста за намалување на траењето на полното работно време со колективен договор на ниво на работодавач ја поврзуваат со организирањето на работата во смени, под претпоставка дека скратувањето на работното време ќе придонесе за зголемување на продуктивноста на трудот.⁹

Трети, пак, како да не ја отсликуваат смислата на законската одредба за препуштање на можноста за колективно намалување на траењето на полното работно време и таквата можност ја ограничуваат исклучиво на случаите во кои постојат исклучително тешки услови за работа на работното место на работникот.¹⁰ Слично како и во однос на траењето на полното работно време, колективните договори значајно не ја продлабочуваат ниту содржината на правната рамка за регулирање на **прекувремената работа**. Одредени колективни договори предвидуваат специфики во однос на ограничувањето на *траењето на прекувремената работа* и *начинот на нејзиното воведување од страна на работодавачот*. Така, во некои од нив пронајдовме одредби со кои, покрај вообичаените лимити за определување на траењето на прекувремената работа на неделно и на годишно ниво што се регулирани со закон, се воведува и лимит за определување на траењето на дневното работно време кое, вклучувајќи ја и прекувремената работа, не смее да надмине 10 часа дневно.¹¹ Што се однесува, пак, до начинот на воведување на прекувремената работа, неколку колективни договори ја пополнуваат постојната правна празнина што ја остава ЗРО, наведувајќи дека прекувремената работа се воведува со одлука во писмена форма или доколку прекувремената работа е воведена со устен налог (како во случајот на КД за енергетиката), односно усно, телефонски и по електронски пат (како во случајот на КД за независните регулаторни тела), таквиот налог треба да биде потврден со писмена одлука донесена во рок од 3 дена¹² или 48 часа¹³ по воведувањето на прекувремената работа.

⁷ ЗРО, чл.116, став 3.

⁸ За ова види: КД за тутунско стопанство, чл. 101, став 3; КД за земјоделство и прехранбена индустрија, чл. 74, став 3; КД за енергетиката, чл. 16, став 3.

⁹ За ова види: КД за угостителството, чл. 88; КД на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори, чл. 17; КД за комуналните дејности, чл. 83.

¹⁰ За ова види: ОКД за приватен сектор, чл. 36, став 2; КД за текстилна индустрија, чл. 51, став 2; КД за кожарска и чевларска индустрија, чл. 51, став 2.

¹¹ За ова види: КД за тутунско стопанство, чл. 104; КД за земјоделство и прехранбена индустрија, чл. 77, став 1

¹² КД за енергетиката, чл. 22, став 3.

¹³ КД за независните регулаторни тела, чл. 41, став 3 и 4.

Значајно прашање што е предмет на доуредување во рамките на колективните договори е и прашањето за **прераспределбата на работното** време (т. е. упросечувањето на вкупното работно време во одреден референтен период што не смее да биде подолг од една година). Додека одредени колективни договори поблиску ги уредуваат причините поради кои може да се воведат прераспределба на работното време (кога тоа го бараат природата на дејноста и организацијата на работата, подоброто користење на средствата за работа, порационалното користење на работното време и извршување определени работи и задачи со утврдени рокови, одржување и ремонт, изготвување пресметки и анализи, спазување одредени рокови во интерес на работодавачот и сл.)¹⁴, други ги предвидуваат крајните рокови за користење на вишокот на одработени часови над полното работно време во форма на слободни денови, како и начините на компензирање на вишокот на одработени часови во еден дел од референтниот период преку користење слободни денови во преостанатиот дел или преку впишување на овие вишок часови во стажот на осигурување на работникот согласно прописите за пензиското осигурување.¹⁵

Флексибилните форми на организација на работното време насочени кон воспоставување работно-семеен баланс, вообичаено, не заземаат значајно место во кругот на прашањата што се предмет на колективното договарање.

И покрај таквиот начелен наод, во еден од колективните договори пронајдовме одредба со која се воведува работно време со флексибилен почеток од 07:30 до 08:30 часот и флексибилно завршување од 15:30 до 16:30 часот.¹⁶

Одредени истражувања покажуваат дека за работодавачите, но и за синдикатите се прифатливи повеќе модели на „иновативно“, т. е. флексибилно организирање на работното време (флекси работно време, билансно работно време и други). Сепак, недоволно јасните законски одредби за референтните периоди во кои може да се врши прераспределба, односно упросечување на работните часови, како и отсуството на соодветни правила за ограничување и заштита на работниците од прекумерна експлоатација во поединечните недели од прераспределеното работно време, ги прават овие модели на работа поретко применливи во практиката.¹⁷

Слично како и во однос на прашањата поврзани со уредувањето на работното време, уредувањето на **паузите, дневните и неделните одмори** со колективни договори се сведува на преземање на законските одредби. Позначајни одредби што се автентичен одраз на колективното договарање пронаоѓаме во регулирањето на траењето, критериумите и начинот на користење на **годишните одмори**. Регулирањето на *траењето* на годишните одмори е прашање што предизвикува дилеми во колективното договарање и резултира со неунифициран нормативен пристап во колективните договори.

¹⁴ За ова види: КД за земјоделство и прехранбена индустрија, чл. 76, став 1 и КД за тутунското стопанство, чл. 103.

¹⁵ За ова види: КД за угостителството, чл. 85, став 1 и 86, став 1.

¹⁷ За ова види: КД за државната управа, чл. 8.

Каламатиев, Т., Ристовски, А., *Анализа на законодавството и практиките на работното време во Република Македонија и проценка на потребите за организација на работното време во Министерството за труд и социјална политика (Студија изработена со поддршка на МОТ, 2013)*, стр. 29.

Проблемот го предизвикува одредбата од Законот за работните односи со која е определена највисока граница на траењето на годишниот одмор од 26 работни дена.¹⁸ По исклучок, ЗРО предвидува можност за зголемување на траењето на годишниот одмор и над границата од 26 работни дена, но само за определени категории работници што имаат право на зголемен годишен одмор.¹⁹ Когентната законска одредба со која се предвидува максимална граница на траењето на годишниот одмор ја „става на тест“ интерпретацијата на принципот на „поволност“ за работниците во уредувањето на работните односи со пониските правни извори и води кон различни решенија во колективните договори. Вообичаено, повисоките колективни договори предвидуваат можност за „пробивање“ на максималната граница за траењето на годишниот одмор со пониски колективни договори. Така, Општиот колективен договор им препушта на посебните и поединечните колективни договори да предвидат подолг годишен одмор од максималниот годишен одмор²⁰, а одредени посебни колективни договори ја препуштаат таквата можност на поединечните колективни договори.²¹ Во анализата пронајдовме и колективен договор што го ограничува максималното траење на годишниот одмор на 33 работни дена.²²

Со оглед на тоа што Законот за работните односи ја поставува најниската и највисоката граница за траењето на годишниот одмор, колективните договори поблиску ги уредуваат критериумите врз основа на кои се определуваат точниот број денови за годишен одмор што им следуваат на работниците. Такви критериуми, вообичаено, се: времето поминато во работен однос (работниот стаж на работникот) и сложеноста на работите и условите за работа. Други критериуми може да бидат: работата во смени и социјалните услови²³, бенефициран стаж²⁴, придонес во работата²⁵ и слично. Одредени колективни договори ги уредуваат и постапката и актот врз основа на кои се организира користењето на годишните одмори, за што предвидуваат изготвување план за користење на годишните одмори²⁶, рок за усвојување на таквиот план од страна на работодавачот и рок во кој работникот може да побара промена во распоредот на користењето на годишниот одмор.²⁷

Имајќи ги предвид посебностите на одредени дејности (на пример, одбраната или внатрешните работи), одредени колективни договори ја предвидуваат можноста за прекинување или одложување на користењето на започнатиот или планиран годишен одмор поради потреби на службата.²⁸

¹⁸ За ова види: ЗРО, чл. 137, став 2.

¹⁹ За ова види: ЗРО, чл. 137, став 3.

²⁰ За ова види: ОКД за приватен сектор, чл. 40, став 5.

²¹ На пример, КД за земјоделството и прехранбената индустрија предвидува дека со колективен договор на ниво на работодавач може да се определи подолг годишен одмор, кој може да изнесува најмногу 36 работни денови (чл. 94, став 1).

²² За ова види: КД за одбраната, чл. 33.

²³ За ова види: КД за угостителството (чл. 100 и чл. 101), при што под критериумот „социјални услови“ КД подразбира зголемување на деновите од годишен одмор за самохран родител (чл. 101).

²⁴ За ова види: КД за земјоделството и прехранбената индустрија (чл. 93, став 3), КД за тутунското стопанство (чл. 115, став 3).

²⁵ За ова види: КД за комуналните дејности (чл. 92, став 2).

²⁶ На пример, КД за земјоделството и прехранбената индустрија предвидува изготвување план за годишни одмори од страна на друштвото, при што работодавачот треба да води сметка истите работници да не го користат годишниот одмор секоја година во исто време, како и да води сметка за желбите на работниците, доколку тоа не е во спротивност со барањата на процесот на работа (чл. 97, став 1 и 2).

²⁷ На пример, КД за високото образование предвидува изготвување план за користење на годишните одмори во јавните високообразовни и научни установи најдоцна 20 дена пред користењето на годишниот одмор и право на секој работник, во рок од 10 дена од известувањето за планот, да побара промена на распоредот за користење на годишниот одмор (чл. 45, став 1 и 2). Слични одредби содржат и КД за основното образование (чл. 23), КД за средното образование (чл. 23), КД за културата (чл. 52) и др.

²⁸ За ова види: КД за одбраната, чл. 37; КД за внатрешните работи, чл. 115, став 1.

Дополнително, со овие колективни договори се предвидуваат и последиците од прекинувањето или одложувањето на користењето на годишниот одмор на работникот, за што на работниците им следи соодветно обесштетување во однос на направените или очекуваните трошоци.²⁹

Значајно прашање што е предмет на уредување на колективните договори е и прашањето на **отсуствата од работа**. Посебноста на колективните договори во однос на Законот за работните односи се огледа, пред сè, во уредувањето на основите (случаите) за користење на правото на платено отсуство од работа поради лични и семејни околности или т.н. платен вонреден одмор и бројот на денови што му следуваат на работникот по секој поединечен основ. Општите колективни договори, како основи за користење платен вонреден одмор ги наведуваат следните: склучување брак, склучување брак на дете, раѓање или посвојување дете, смрт на членови од семејството, полагање стручен или друг испит за потребите на работодавачот, елементарни непогоди, селидба, прв училиштен ден на прваче.³⁰ Со цел дополнување на претходните, одредени посебни колективни договори ги наведуваат и следните основи (случаи): упис на ученик на работникот во средно училиште надвор од местото на живеење³¹, развод на брак³², кражба во домот³³ и сл. Деновите за кои работникот користи платен вонреден одмор, вообичаено, се остваруваат без оглед на барањето на процесот на работа, т. е. за нив не е потребно посебно одобрување од страна на работодавачот.

Колективните договори ги уредуваат и основите (случаите) за користење на правото на *неплатено отсуство од работа*. Такви случаи, согласно општите колективни договори, се: нега на член од семејството; изградба или поправка на куќа, односно стан; учество на културни и спортски приредби; учество на конгреси, конференции и сл.; лекување на своја сметка и др. Во дополнување на претходните, одредени посебни колективни договори ги наведуваат и следните основи (случаи): неодојни лични работи, патување во странство,³⁴ подготовка на правосуден испит, подготовка на магистерски труд или докторат³⁵ и др.

А.1.2. Договори за вработување, престанок на работен однос, пробна работа

Со оглед на тоа што постапката на засновање работен однос и правата и обврските на страните при склучувањето на договорот за вработување се прашања што првенствено се предмет на уредување на Законот за работните односи и други посебни закони, во овој дел колективните договори вообичаено се ограничуваат на уредување одредени аспекти од работниот однос, кон чие уредување или доуредување упатува непосредно повисокиот правен извор, а првенствено ЗРО. Такви аспекти се, на пример, определувањето на **оправданите причини поради кои нестапувањето на работникот на работа на денот определен со договорот за вработување**

²⁹ За ова види: КД за одбраната, чл. 38; КД за внатрешните работи, чл. 115, став 2.

³⁰ За ова види: ОКД за приватен сектор, чл. 42 и ОКД за јавен сектор, чл. 28.

³¹ КД за културата, чл. 53.

³² КД за културата, чл. 53; КД за органите на државната управа, чл. 13; КД за социјалната заштита, чл. 32.

³³ КД за органите на државната управа, чл. 13.

³⁴ КД за угостителството, чл. 106.

³⁵ КД за органите на државната управа, чл. 14.

нема да резултира со последица дека работникот не засновал работен однос или случаите на еднострано распоредување на работникот да врши друга работа што не е предвидена со договорот за вработување.

Колективните договори, како *оправдани причини поради кои работникот не стапува на работа* на денот определен со договорот за вработување ги утврдуваат: болест на работникот, смртен случај на член од потесното семејство на работникот, елементарна непогода, како и други случаи определени со колективен договор склучен на пониско ниво или со договор за вработување.³⁶ Предмет на регулирање на колективните договори, вообичаено, е и т.н. „функционална флексибилност“ на работниот однос, односно условите и случаите на еднострано распоредување на работниците на вршење други работи што не се предвидени со договорот за вработување. Основно правило што произлегува од Законот за работните односи во овој домен е дека измените на договорот за вработување може да бидат извршени со согласност на двете договорни страни.³⁷ Сепак, ЗРО, со друга одредба, дава можност во случаи определени со закон и колективен договор, работодавачот да го задолжи работникот да врши и друга работа, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.³⁸ Условите и случаите за еднострано распоредување на работниците првенствено се уредени во општите колективни договори. Во таа насока, на пример, ОКД за приватниот сектор предвидува дека работникот е должен да врши и друга работа што не е предвидена во договорот за вработување сè додека траат причините за тоа, но не подолго од два месеци.

Случаи во кои работодавачот може привремено да го распореди работникот да врши други работи се: замена на отсутен работник; зголемен обем на работа; намаленобемна работна на работното место на кое работи работникот; елементарни непогоди; неопходно завршување започнат процес, чие прекинување би предизвикало материјални загуби; спречување расипување сировини и материјали, односно отстранување дефекти на опремата и на средствата за работа; завршување итни и неодложни работи и други случаи утврдени со колективен договор склучен на пониско ниво. Во сите случаи кога работникот врши друга работа што не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно плата што е поповолна за него.³⁹ Начелно, ваквите правила ги преземаат и останатите колективни договори од приватниот сектор, склучени на пониско ниво.⁴⁰

Еден од посебните колективни договори предвидува можност за привремено еднострано распоредување на работниците на *работни места за кои се бара понизок степен на стручна подготовка* во одредени „исклучителни“ случаи (замена на ненадејно отсутен работник, привремено зголемен обем на работа и други итни, неодложни и неопходни потреби на процесот и организацијата на работа).⁴¹ Условите под кои еднострано се распоредуваат овие работници се различни, а на одреден начин и понеповолни за работниците во споредба со одредбите што ги содржи ОКД за приватниот сектор.

³⁶ За ова види: ОКД за приватен сектор, чл. 6 и ОКД за јавен сектор, чл. 7.

³⁷ За ова види: ЗРО, чл. 28-а.

³⁸ За ова види: ЗРО, чл. 30, став 2.

³⁹ За ова види: ОКД за приватен сектор, чл. 8.

⁴⁰ На пример: КД за хемиската индустрија, чл. 9; КД за угостителството, чл. 10; КД за кожарската и чевларската индустрија, чл. 12; КД за текстилната индустрија, чл. 12; КД за земјоделството и прехранбената индустрија, чл. 19 и други.

⁴¹ За ова види: КД на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори, чл. 14, став 1.v

Правниот режим на **нестандардните (атипичните) договори за вработување** и условите за работа на нестандардните (атипичните) работници, првенствено, спаѓаат во доменот на регулирање на Законот за работните односи и други, посебни закони. Колективните договори не содржат одредби со кои се доуредуваат прашања поврзани со нестандардните (атипичните) договори за вработување.

За разлика од Општите колективни договори, кои не содржат речиси никакви позначајни одредби за откажувањето на договорите за вработување, Посебните колективни договори имаат значителен придонес во доуредувањето на оваа материја, а, пред сè, во однос на **основаните причини (случаите) и постапката за откажување на договорите за вработување од страна (по иницијатива) на работодавачот**. Основаните причини за отказ на договорот за вработување од страна на работодавачот првенствено се предмет на уредување на Законот за работните односи, кој воспоставува „трихотомна“ поделба на причините за отказ составена од: *лични причини* (причини поврзани со способноста на работникот да ги извршува договорните или другите обврски од работниот однос), *причини на вина* (причини поврзани со кршењето на работниот ред и дисциплина и работните обврски на работникот) и *деловни причини*

(причини засновани врз потребите на функционирањето на работодавачот). Во практиката, *личните причини* за отказ претставуваат најмалку осознаен и применуван основ за престанок на работниот однос.⁴² Тоа се должи на повеќе причини, какви што се: недоволно прецизната уреденост на случаите што може да се подведат под овој генерички основ за отказ, немањето објективни критериуми и мерила за следење и оценување на способноста и резултатите (учинокот) од работењето на работникот и слично. Одредени колективни договори поблиску ги уредуваат случаите⁴³ и постапката за откажување на договорите за вработување поради лични причини⁴⁴. Во практиката, како проблематично се наметнува и прашањето за доуредувањето на случаите на отказ од страна на работодавачот поради *вина на работникот* без отказан рок (поради потешки кршења на работниот ред и дисциплина или работните обврски). Законот допушта индикативната листа на случаи што може да се санкционираат со отказ без отказан рок да биде проширена со колективен договор, но без притоа изречно да ја ограничи таквата можност само на случаи кај кои постојат потешки повреди на договорните обврски или други посебно важни околности што го чинат невозможно продолжувањето на работниот однос.

⁴² За ова види: Томановиќ, стр. 162, 2003 (Деловно право).

⁴³ На пример, Колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори под „лични причини“ за отказ подразбира: 1) незадоволително ниво на севкупна изведба на работата; неисполнување на поставените индивидуални цели (таргети); 2) чести грешки при остварување на работните задачи и обврски; 3) незадоволителен капацитет на разбирање доделени должности, одговорности и работни задачи од страна на работникот; 4) ненавремено исполнување на дадените задачи, со чести доцнења; недостиг на ориентираност кон клиентот, со неисполнување на барањата за опслужување, одржување и развој на деловниот однос со клиентите (ненавременост во услугата, љубезност, флексибилност, соодветна примена на продажните вештини, привлекување нови клиенти); 5) недостиг на способност и ангажман за вклучување и поттикнување тимска работа; неефикасни комуникациски способности, неспособност за изразување на своите ставови и идеи во индивидуални или групни ситуации, ниско ниво на способност за пренос на пораки на јасен, прецизен и разбирлив начин при усно или писмено изразување ставови и идеи; б) и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач или интересен акт (чл. 71, став 3).

⁴⁴ На пример, Колективниот договор за вработените од земјоделството и прехранбената индустрија ги предвидува следните фази во постапката на откажување на договорот за вработување поради лични причини: непосредниот раководител на работникот го констатира незадоволителното вршење на работните задачи од страна на работникот и за тоа доставува извештај до одговорното лице кај работодавачот; одговорното лице кај работодавачот му дава писмено предупредување на работникот и рок од 30 дена да го подобри работењето; одговорното лице кај работодавачот носи решение за формирање Комисија за оценување на способноста на работникот што е должна да ги прибави сите потребни податоци за оцена на условите, околностите и причините за неспособноста на работникот да ги извршува договорните обврски; врз основа на оцената на Комисијата, одговорното лице кај работодавачот може да

донесе решение за отказ на договорот за вработување со отказан рок (чл. 25).

Оттука, одредени колективни договори предвидуваат случаи (на пример: работникот спие на работното место⁴⁵, одбил да изврши работа предвидена со договорот за вработување и друга работа предвидена со договорот⁴⁶, додека трае работното време сам или со своите колеги игра игри (коцкање, карти, табла и сл.) или го користи персоналниот компјутер за тоа⁴⁷ и сл.) за кои е спорно дали може да бидат подведени под кругот на случаи што се санкционираат со отказ без отказан рок. Колективните договори имаат суштествено значење и во уредувањето на постапката за отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот. Тие ги пополнуваат правните празнини што ги остава Законот за работните односи, а кои, меѓу другото, се однесуваат и на утврдувањето на фактичката состојба пред отказот. Така, во одредени колективни договори, одлуката за поведување постапка за утврдување постоење повреда што е основ за отказ поради причини на вина претпоставува прибирање докази, изјави и сослушување сведоци кај работодавачот.⁴⁸ Во рамките на постапката пред отказот вообичаено се предвидува и претходно сослушување на работникот. Одредени колективни договори изречно го предвидуваат правото на работникот на писмено изјаснување за повредата на правата и обврските од работниот однос што му се става на товар⁴⁹, додека, пак, други,

даваат можност за усно сослушување (ставено на записник), но и за писмено изјаснување на работникот.⁵⁰ Значењето на обврската на работодавачот за сослушување на работникот (доколку таква обврска е предвидена во важечки колективен договор) ја препознаваат и надлежните судови.⁵¹ Конечно, колективните договори имаат и суштествено значење во уредувањето одредени аспекти од постапката за откажување на договорите за вработување поради *деловни причини*, вклучувајќи ги и колективните отпуштања. Значењето на колективните договори, пред сè, се огледа во делот на определувањето на критериумите и мерилата за изборот на работници што ќе имаат приоритет за задржување на работното место. Во најголемиот дел од нив доминираат критериуми какви што се: *стручната подготовка и квалификација, работниот стаж, видот и значењето на работното место, резултатите од работата, возраста* и слично.⁵² Колективните договори содржат и одредени социјални критериуми (на пример, *здравствена состојба или економско-социјална состојба на работникот*), но и покрај тоа што се предвидени, таквите критериуми вообичаено се вреднуваат (бодуваат) релативно помалку во споредба со останатите споменати критериуми.⁵³

⁴⁵ КД за угостителството (чл. 40, став 1, точка 22) и др.

⁴⁶ КД за хемиската индустрија (чл. 28, став 1, точка 8) и др.

⁴⁷ КД на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори (чл. 76).

⁴⁸ За ова види: КД на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори (чл. 81, став 1 и 2); КД за земјоделството (чл. 34, став 2); КД за тутунското стопанство (чл. 38, став 4) и др.

⁴⁹ На пример, колективниот договор за кожарската и чевларската индустрија на Република Македонија (чл. 23).

⁵⁰ На пример, колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето со хартии од вредност

⁵¹ Со Одлуката бр. 8/13, Основниот суд во Струмица ја поништил Одлуката за откажување на договорот за вработување на работникот поради тоа што, *inter alia*, Комисијата за утврдување повреди при работењето на тужениот (работодавачот) пропуштила на непосреден начин (со усно сослушување на тужителот) да ги утврди битните околности поради кои дава мислење за одговорноста на тужителот за настанатата штета.

⁵² Колективни договори што ги предвидуваат овие критериуми се: Колективниот договор за вработените од прехранбената индустрија; Колективниот договор за текстилната индустрија; Колективниот договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и други.

⁵³ Колективни договори што ги предвидуваат овие критериуми се: Колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори; Колективниот договор за културата; Колективниот договор за основното образование и други.

Социјалните критериуми вообичаено имаат предимство како одлучувачки критериуми при селекцијата на работниците чиј работен однос ќе продолжи, доколку и по бодувањето на работниците според претходните критериуми и мерила, работниците се наоѓаат во иста положба (имаат ист број бодови).

Во доменот на регулирањето на **пробната работа**, предмет на уредување на колективните договори вообичаено е ограничувањето на максималното траење на пробната работа, поделено по вид на работни задачи, односно групи на сложеност на работни места (на пример, за работи од I до III група сложеност, максимално траење на пробната работа до два месеци или за работи од IV до V група сложеност, максимално траење на пробната работа до четири месеци).⁵⁴

A.1.3. Плати и плаќање на работниците

Системот и структурата на утврдување на плаќањето на работниците со колективни договори, начелно, произлегува од ОКД за приватниот сектор, кој воспоставува унифицирана формула за определување на платите, која понатаму ја следат Посебните и Поединечните колективни договори во приватниот сектор. Според формулата, платата се добива со **множење** на износот на *најниската плата* (т.н. *пресметковна вредност за единица коефициент*) што се утврдува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач со **коефициентот на сложеност на работното место** на кое работи работникот според договорот за вработување.

Според слична формула се определуваат и платите на вработените во јавниот сектор, каде што постојат колективни договори.⁵⁵

Најниската плата определена со колективните договори има две функции. Според првата, таа *служи за утврдување на најниската цена на трудот во гранката/одделот*, односно кај работодавачот, определена за наједноставни работи со најнизок коефициент (коефициент 1). Според втората функција, најниската плата служи за определување (пресметка) на *најниската основна нето-плата во гранката/одделот*, односно кај работодавачот, т. е. цената на трудот за работите што имаат најнизок коефициент на сложеност 1, но преку неа се определува и најниската основна нето-плата (цената на трудот) за посложените работи што имаат повисок коефициент на сложеност. **Коефициентот на сложеност** на работното место на кое работи работникот е математички приказ со кој се вреднува сложеноста на одредено работно место. Работните места се организирани во групи со различни степени на сложеност. Моделот на организирање на групите на работни места врз основа на нивниот степен на сложеност најнапред е определен во ОКД за приватниот сектор, кој опфаќа 9 групи на сложеност: од Група 1 – *Едноставни, повторливи и разновидни работи со коефициент 1* до Група 9 – *Најсложени, специјализирани, креативни и самостојни работи со коефициент 3,00*. Ваквиот модел, начелно, го следат и пониските колективни договори, и покрај тоа што во нив е можно да се утврдат и други групи и повисоки степени и коефициенти на сложеност. Работните места се организирани во групи/подгрупи и се претставени со коефициенти на сложеност и во јавниот сектор.

⁵⁴ За ова види: ОКД за приватниот сектор, чл. 9.

⁵⁵ На пример, според КД за социјалната заштита, основната плата на работникот се утврдува така што бодовите за плата се множат со вредноста на бодот за пресметување на платите (чл. 51, став 1).

Законот за работните односи и колективните договори (во приватниот сектор) определува **три главни компоненти** на платите: *основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци на плата*. Сличен состав имаат и платите на вработените во јавниот сектор, опфатени со анализираните колективни договори. Тие се состојат од *основна компонента и исклучителна компонента* на платата што ја сочинуваат делот од платата за работната успешност, додатоците на платата и другите надоместоци.⁵⁶ Значајни компоненти што ги сочинуваат платите се: *надоместоците на трошоците поврзани со работата и останатите видови надоместоци*. Кон наведените компоненти што ја сочинуваат композицијата на платите треба да се додадат и надоместоците што се исплаќаат за времето во кое работникот отсутува од работа во случаите и во траење определени со закон и колективен договор. Законот за работните односи и колективните договори, за овие надоместоци го користи терминот „надоместоци на плата“.

Основната плата (најниската основна плата) се исплаќа за одредено количество и квалитет на труд (работна сила) вложен од работникот во рамките на работниот однос. Количеството и квалитетот на вложениот труд, како мерила за остварување на основната плата, се определуваат врз основа на два критериуми: работно време и/или работен учинок. Вообичаено, колективните договори ги комбинираат претходните два критериуми, при што, од една страна, основната плата се утврдува како „временска плата“ што се плаќа за вршење на работата во „полно работно време“ и „нормални услови за работа“, а од друга страна, како плата што се исплаќа врз основа на постигнување

одредени просечни резултати од работењето што најчесто се опишуваат со општиот назив „нормален работен учинок“. Во анализираните колективни договори не пронајдовме подетална спецификација на нормите и нормативите што треба да ги исполни работникот за да оствари нормален работен учинок, па оттука нив ги определува работодавачот со внатрешен акт. Сепак, во оцената на остварливоста на нормите и нормативите индиректно е вклучен и синдикатот. Така, доколку одреден процент од работниците во одредени гранки (на пример, 30 % во случајот на КД за земјоделството и прехранбената индустрија или 50 % во случајот на КД за хемиската индустрија) не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

Делот од плата за работна успешност е стимулативен, т. е. варијабилен дел од платата што се исплаќа на поединечни или на групи работници за остварени поголеми резултати во работењето. Ваква компонента од платата на работниците пронајдовме во речиси сите анализирани колективни договори, кои предвидуваат исти или слични критериуми и мерила за утврдување на работната успешност (домаќински однос, обем, квалитет, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеди во процесот на работење, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и сл.), како и *иста или слична постапка за остварување на работната успешност* (при што работниците однапред се запознаваат со критериумите и мерилата за работна успешност, а подобноста за остварување работна успешност ја оценува раководниот работник).

⁵⁶ За ова види: КД за социјалната заштита, чл. 47; КД за високото образование, чл. 68.

Покрај делот од платата за работна успешност, колективните договори ја предвидуваат и можноста од исплаќање дел од плата по основ на деловна успешност на работодавачот. Ниту еден од анализираните колективни договори подетално не ја разработува оваа компонента од платата на работникот.

Додатоците на плата се исплаќаат за посебни услови при работа што произлегуваат од *условите за работа на самото работно место* или од *распоредот на работното време*. Колективните договори предвидуваат исплаќање додатоци на плата во случаите кога: *работникот е изложен на неповолни влијанија од околината* (чад, прашина, влага и сл.), *употребува заштитни средства за работа* (заштитни чевли, гас-маски, маски против прашина и сл.) *или е изложен на посебни опасности* (пожар, вода, експлозија). Колективните договори предвидуваат и зголемување на основната плата за одреден процентуален износ пресметан по часови, кои во повеќето случаи произлегуваат од распоредот на работното време. Речиси без исклучок, колективните договори предвидуваат исплаќање додаток на плата во следните случаи и најмалку во следните износи: за *прекувремена работа* – 35 %, за *работа ноќе* – 35 %, за *работа во три смени* – 5 %, за *работа во ден на неделен одмор* – 50 % и за *работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон* – во вредност од редовната дневница/саатнина на работникот и дневницата/саатнината за поминатите часови на работа зголемена за 50 % или вкупно во износ од 250 %. Во групата додатоци на плата вообичаено се засметува и т.н. „додаток за работен стаж“. Додатокот за работен стаж ја зголемува основната плата на работникот за 0,5 % за секоја година. Кај вработените од јавниот сектор, додатокот на плата за работен стаж вообичаено се смета како составен дел од основната компонента на платата.

Надоместоците на трошоците поврзани со работата вообичаено се исплаќаат во следните случаи и според следните износи: за *службени патувања во земјата* (дневници во висина од 8 % од основицата), за *службени патувања во странство* (во износ определен со Уредба на Владата), за *теренски додаток*, вообичаено, краткотрајна работа надвор од седиштето на работодавачот (во висина утврдена со КД на ниво на работодавач), за *надоместок за одвоен живот од семејството* во услови кога работникот е упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојано живеалиште подолг временски период (не помалку од 60% од основицата, со тоа што одредени КД предвидуваат пропорционално намалување на овој надоместок доколку на работникот муе организирано сместување, исхрана и други услуги), за трошоци за *користење сопствен автомобил за потреби на работодавачот* (во висина од 30 % од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар) и *при селидба за потребите на работодавачот* (во висина на стварните трошоци). Значајни надоместоци што може да се вметнат во оваа група се и *надоместоците на трошоците за храна и пат*. Начелно, колективните договори им оставаат можност на работодавачите да ги исплаќаат овие надоместоци или во натура (со организација на исхраната за време на работата и организиран превоз оди до работното место) или парично. Како основица за пресметување и исплаќање на претходните надоместоци вообичаено се зема *просечната месечна нето-плата по работник во земјата* исплатена во последните три месеци.

Колективните договори вообичаено предвидуваат и **други видови надоместоци** што се хетерогени по својата природа. Дел од таквите надоместоци се третираат како помош наменета за работникот или членовите на неговото семејство. Надоместоците во оваа група вообичаено се исплаќаат: *во случај на непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа и професионално заболување; во случај на смрт на работникот; во случај на смрт на член од семејството на работникот, со кого работникот живее во иста семејна заедница и во случај на потешки последици од елементарни непогоди.* Друг дел од останатите надоместоци може да се третираат како надоместоци поврзани со *работниот стаж на работникот кај работодавачот.* Такви се надоместоците за *јубилејна награда и пензионирање.* Третиот дел од останатите надоместоци може да се третираат како *наменски надоместоци* што се исплаќаат за одредени поводи или во одредени периоди од годината во кои се смета дека работниците имаат зголемени трошоци. Најважен надоместок во овој дел е т.н. *регрес за годишен одмор*, а колективните договори вообичаено предвидуваат и исплаќање т.н. *новогодишен надоместок.* Како основица за пресметување и исплаќање на претходните надоместоци вообичаено се зема *просечната месечна нето-плата по работник во земјата* исплатена во последните три месеци. Конечно, во рамките на групата на други видови надоместоци е и *надоместокот по основ на придонес од иновации, рационализации и други видови творештва за потребите на работодавачот.* Надоместокот по овој основ се уредува со договор склучен помеѓу работникот и работодавачот. Колективните договори што беа предмет на анализа, начелно, *не го третираат прашањето за исплаќање испратнина* (отпремнина во случај на отказ на договорот за вработување поради деловни причини) поинаку и во поповолни износи од износите предвидени со Законот

за работните односи. Сличен е и наодот во однос на исплаќањето одредени бенефиции во натура (непарични надоместоци). Ваквиот тип бенефиции се најслабо застапени во колективните договори. Колективните договори им нудат можност на работодавачите (во зависност од економската оправданост) да го организираат *превозот* на работниците од и до работа, како и да обезбедуваат *топол оброк* за работниците на работа.

Претходните компоненти што ја сочинуваат платата (основната плата, делот од платата за работна успешност, додатоците на плата, надоместоците на трошоците поврзани со работата и останатите надоместоци), начелно, се разликуваат од надоместоците што се исплаќаат за времето во кое работникот отсуствува од работа во случаите и во траење определени со закон и колективен договор. Додека во првиот случај платата се исплаќа како награда за вложениот труд, односно извршената работа (ефективна работа), во вториот случај работникот користи платено отсуство од работа за чие времетраење се стекнува со т.н. **надоместок на плата**. Надоместоците на плата вообичаено се исплаќаат во следните случаи и според следните износи: *за боледување, т. е. привремена неспособност за работа* (според ОКД, за боледување до 15 дена во висина од 70 %, а над 15 дена, почнувајќи од првиот ден на боледувањето до 30 дена, во висина од 90 % од основицата и на трошок на работодавачот, додека, пак, надоместокот на плата над 30 ден се исплаќа на товар на Фондот за здравствено осигурување); *за деновите за користење годишен одмор* (во висина на основицата); *за време на деновите на платен вонреден одмор, т. е. платено отсуство поради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината* (во висина на основицата); *за празници и неработни денови* утврдени со закон или друг пропис и *за од работа слободни денови* (во висина на

основицата); за образование и стручно оспособување согласно потребите на работодавачот (во висина на основицата) и сл. Основица за пресметување на надоместокот на плата во претходните случаи е *просечната плата на работникот од последните 12 месеци*. Колективните договори предвидуваат пресметување и исплаќање надоместок на плата и во други случаи, какви што се: *прекин на работниот процес од причини на страна на работодавачот, штрајк и сл.*

A.1.4. Безбедност и здравје при работа

Колективните договори во С. Македонија содржат одредби што се однесуваат на прашања поврзани со безбедноста и здравјето при работа. Вообичаено, станува збор за одредени општи принципи што се преземени од Законот за работните односи и Законот за безбедност и здравје при работа. Одредени колективни договори предвидуваат извесни специфики со кои поблиску или поповолно се уредуваат прашања од областа на безбедноста и здравјето при работа. Такви се, на пример, колективните договори што предвидуваат обврска за усвојување општи акти на работодавачот за заштита при работа⁵⁷ или обврска за обезбедување здравствени прегледи за работниците во рок што е пократок од рокот наменет за истата потреба предвиден со закон⁵⁸.

A.1.5. Работа на далечина/ од дома или други форми на организација на работата за време на пандемија

Постојната правна рамка за регулирање на работата надвор од работните простории на работодавачот во С. Македонија не ја уредува работата на далечина. Законот за работните односи ја опфаќа единствено „традиционалната“ форма на работа на издвоено работно место, а тоа е *работата дома*, чиј правен основ е склучувањето *договор за вработување со вршење работа дома*.⁵⁹ Слично како и работното законодавство, така и општите колективни договори за приватниот и јавниот сектор во С. Македонија воопшто не го третираат прашањето за работа на далечина, а таква е и состојбата во однос на посебните колективни договори. Во текот на националната вонредна состојба поради пандемијата предизвикана од КОВИД-19, работата на далечина изворно не беше регулирана со ниту една уредба со сила на закон. Единствени правни акти што имплицитно им препорачуваа на работодавачите од јавниот и од приватниот сектор да применуваат работа на далечина/од дома беа подзаконските акти усвоени на почетокот на март 2020 година.⁶⁰ Сепак, ниту постојните одредби од ЗРО со кои се уредува работата дома, ниту, пак, подзаконските акти со кои се препорачува работа на далечина/од дома нудат разрешница на повеќе значајни прашања што во изминатиот период се наметнаа во практиката, какви што се прашањата во врска со: можноста од воведување на работата на далечина/

⁵⁷ За ова види: КД за угостителството, чл. 118; КД за комуналните дејности, чл. 115, став 2.

⁵⁸ На пример: КД за културата предвидува дека работодавачот мора да обезбеди здравствени прегледи за работниците најмалку на секои 12 месеца (чл. 57, став 2). Во споредба со КД за културата, Законот за безбедност и здравје при работа го обврзува работодавачот да обезбеди здравствени прегледи за вработените најмалку на секои 24 месеци (чл. 22, став 1).

⁵⁹ За ова види: ЗРО, чл. 50.

⁶⁰ За ова види: Мерки и заклучоци на Владата на РСМ од 10 и 11 март и Одлука на Владата од 12 март 2020 година.

од дома во некоја подоцнежна фаза од работниот однос и формата на организирањена работата со комбинирано вршење на работните активности на далечина и во работните простории на работодавачот; условите за работа на работниците на далечина; можноста за вршење инспекциски надзор од страна на надлежниот инспектор за трудот во домот на работникот и сл.⁶¹

A.1.6. Мерки за задржување на работните места

Во изминатиот период, од почетокот на пандемијата предизвикана од КОВИД-19, во С. Македонија се усвоија повеќе мерки насочени кон поддршка на вработувањето (сигурноста на работниот однос) и приходите на работниците. Меѓу нив, најзначајни беа мерките за финансиска поддршка на работодавачите за исплата на плати.⁶² Паралелно со овие мерки, во примена беа и постојните мерки, односно одредби од Законот за работните односи, со кои се овозможува флексибилност на работодавачите со истовремено задржување на сигурноста на работниот однос и сигурноста на приходите на работниците.⁶³

Таквите мерки опфаќаат можности за воведување: намалено (полно) работно време, нееднакво распоредено (компримирано) работно време, прераспределба (упросечување) на работното време, (еднострано) намалување на платата како последица на прекин на работата поради причини на виша сила, (еднострано) намалување на платата како последица на прекин на работата поради деловни причини на страната на работодавачот, договорно (спогодбено) намалување на основната плата, договорно (спогодбено) намалување на работното време со цел намалување на најниската основна плата и сл. Во дополнувањето на постојните мерки определени со Законот за работните односи, ОКД за приватниот сектор предвидува и уште една автентична мерка со која се воведува можност за привремено намалување на платата на работниците кај работодавачот кај кого настанале тешкотии во работењето, во согласност со синдикатот.

Оваа мерка претпоставува привремено намалување (отстапување) на најниската основна плата на работникот до најмногу 20 % и не подолго од 6 месеци, со обврска на работодавачот да му го надомести загубениот износ од платата на работникот

⁶¹ За ова види: Ристовски, А. и Михеш, К., Правна анализа за регулирање и имплементација на работата на далечина (Telework) во македонскиот трудово-правен контекст, МОТ, Скопје, 2020.

⁶² За ова види: Уредба со законска сила за финансиска поддршка на работодавачите од приватниот сектор од 7 април (со неколку последователни дополнувања) со која се воведува можноста за користење директна помош во износ од најмногу 14 500 денари месечно (во висина на минималната плата), за април, мај и јуни од сите фирми погодени од кризата со обврска на работодавачот да не го намали бројот на вработени до определен процент заклучно со август, освен во точно определени случаи, кои не опфаќаат откази поради лични причини и спогодбено раскинување на договорот за вработување; Уредба со законска сила за примена на Законот за работните односи од 1 мај, која се става во контекст на претходната Уредба и со која се предвиде можност за спогодбено враќање на претходно одјавените работници во периодот од 11 март до 30 април со обврска на работодавачот да ги подмири сите обврски што произлегуваат од работниот однос, а се однесуваат на задолжителното социјално осигурување на работникот од денот на одјавата до денот на склучувањето на спогодбата, а сето ова во функција на работодавачот да користи финансиска поддршка во висина од минимална плата; Уредба со законска сила за субвенционирање исплата на придонеси од задолжително социјално осигурување од 6 април (како алтернатива на Уредбата за финансиска поддршка на платите, со исклучок на работодавачите од најпогодените сектори – угостителство, туризам и транспорт, кои можат да ги комбинираат мерките) со која во април, мај и јуни 2020 година се субвенционираат придонесите за задолжително социјално осигурување во висина од 50 %. По истекувањето на важноста на Уредбите со законска сила, дел од мерките предвидени во нив, со одредени измени и дополнувања, стануваат предмет на уредување на Законот за финансиска поддршка на работодавачите погодени од здравствено-економската криза предизвикана од вирусот КОВИД-19 со цел исплата на платите за октомври, ноември и декември 2020 година, кој важи од 9.11.2020 година. Начелно, согласно овој Закон, финансиската поддршка на работодавачите се одредува прогресивно од 14 500 денари по вработен до 21 776 денари по вработен, во зависност од падот на приходите во компанијата.

⁶³ За ова види: Каламатиев, Т., Ристовски, А., Работните односи во услови на здравствено-економска криза предизвикана од COVID-19, USAID и ЗТСП, Скопје, 2021.

во наредните 6 месеци по надминувањето на тешкотиите во работењето.⁶⁴

А.1.7. Посебна заштита на ранливи категории работници (бремени жени, млади работници, возрасни работници)

Поголем дел од колективните договори во С. Македонија содржат одредби што се однесуваат на прашања поврзани со посебната заштита на ранливите категории работници. Вообичаено, станува збор за одредби со кои се преземаат општи принципи за заштита на ранливите категории работници предвидени со Законот за работните односи. Сепак, одредени колективни договори предвидуваат и извесни специфики со кои поблиску се уредува заштитата на одредени ранливи групи работници во одредени случаи. Такви се колективните договори што утврдуваат забрана за работодавачот да распореди посебни групи работници на друго работно место надвор од неговото седиште (на пример, работничка за време на бременост, мајка со дете до 3-годишна возраст, инвалид, самохран родители, самохран родител со дете до 7-годишна возраст, родител на потешко хендикепирано дете, кој поради тоа работи со скратено работно време и сл.).⁶⁵ Други колективни договори утврдуваат забрана за прогласување технолошки вишок (откажување договор за вработување поради деловни причини на работници што се пет години до исполнување на условот за пензионирање.⁶⁶

А.1.8. Стручно оспособување и приправништво

Колективните договори во С. Македонија, вообичаено, содржат посебни одредби со кои се уредува стручното оспособување и образование на работниците. Таквите одредби, првенствено, го уредуваат стручното оспособување и образование на работниците за *потребите и во интерес на работодавачот*, при што се утврдува правото на работниците на: платено отсуство од работа, надоместување на трошоците поврзани со оспособувањето и образованието и сл.⁶⁷ Одредени колективни договори изречно упатуваат кон договорно уредување на односите помеѓу договорните страни во услови кога работодавачот се обврзува да вложи во стручно усовршување и обучување на работникот, а работникот, за возврат, се обврзува да остане во работен однос кај работодавачот во одреден временски период по завршувањето на стручното усовршување и обучување.⁶⁸ Во однос на стручното оспособување и образование на работниците за сопствен интерес, одредени колективни договори поблиску

⁶⁴ За ова види: ОКД за приватниот сектор, чл. 18.

⁶⁵ За ова види: КД на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори, чл. 13; КД за високото образование, чл. 24.

⁶⁶ За ова види: КД за основното образование (чл. 79); КД за средното образование (чл. 76).

⁶⁷ За ова види: КД за финансиските дејности (чл. 55); КД за енергетиката (чл. 89) и др.

⁶⁸ За ова види: КД за културата (чл. 85), КД за независните регулаторни тела (чл. 12, став 6) и др.

го уредуваат и правото на платено отсуство од работа поради полагање испити, определувајќи го бројот на денови што му следуваат на работникот по тој основ.⁶⁹ Одредени колективни договори содржат одредби и за начинот и условите за работа на учениците и студентите при вршење практична работа кај работодавачот.⁷⁰ Со колективните договори се доуредуваат и одредени аспекти од *приправништвото и приправничкиот стаж*. Повеќе колективни договори поблиску го определуваат траењето на приправничкиот стаж во зависност од степенот на образованието на лицето што заснова работен однос како приправник, степенот на стручно образование и работното искуство на менторот и членовите на комисијата за полагање на приправничкиот испит, бројот на полагања на приправничкиот испит и правните последици од неположениот приправнички испит.⁷¹

▶ А.2. Уредување на односите помеѓу работодавачите и работниците

Колективните договори, начелно, содржат одредби за уредување на односите помеѓу работодавачите и

работниците по пат на **информирање и консултирање на работниците**, односно нивните претставници. Сепак, анализирајќи ја содржината на одредбите за информирање и консултирање во колективните договори, треба да се има предвид фактот дека ниту македонското работно законодавство, ниту колективните договори суштински не ја регулираат партиципацијата, односно учеството на вработените во управувањето, т. е. носењето одлуки во претпријатието.⁷²

Формално, Законот за работните односи е усогласен со Директивите на ЕУ со кои се воспоставува општата рамка за информирање и консултирање на работниците и посебните правни режими за информирање и консултирање на работниците во услови на колективни отпуштања и пренос на претпријатијата, но суштински, македонското работно законодавство ниту предвидува каква било постапка за избор на претставници на работниците за информирање и консултирање, ниту, пак, ги разграничува нивните надлежности од надлежностите на синдикалните претставници. Колективните договори делумно ги пополнуваат правните празнини што произлегуваат од Законот за работните односи. Како претставници на работниците надлежни за информирање и консултирање, колективните договори, речиси без исклучок, ги определуваат избраните или именуваните синдикални претставници на ниво на работодавач.⁷⁶

⁶⁹ За ова види: КД за земјоделството (чл. 118).

⁷⁰ За ова види: КД за енергетиката (чл. 90), КД за земјоделството (чл. 119), КД за тутунското стопанство (чл. 138).

⁷¹ За ова види: КД за земјоделството (чл. 21), КД за тутунското стопанство (чл. 22), КД за културата (чл. 19-25), КД за јавните установи за деца (чл. 19-22) и др.

⁷² За ова види: Kalamatiev, T., A. Ristovski, *Industrial Relations in North Macedonia 30 Years After the Fall of the Berlin Wall – Key Challenges Faced by Industrial Actors*, 2019, 9-10.

⁷³ Директива за општата рамка за информирање и консултирање на работниците 2002/14/ЕС.

⁷⁴ Директива за колективни отпуштања 98/59/ЕС.

⁷⁵ Директива за заштита на правата на вработените во случај на пренос на претпријатието, дејноста или дел од претпријатието или дејноста 2001/23/ЕС.

⁷⁶ За ова види: ОКД за приватен и за јавен сектор.

Таквиот пристап заземен во колективните договори не ги разрешува дилемите што настануваат во услови кога кај работодавачот не е формирана синдикална организација, односно работниците не се претставувани од страна на избран или именуван синдикален претставник. Колективните договори одат „чекор понапред“ од Законот во доменот на уредувањето на *прашањата што се предмет на информирање и консултирање* на работниците, како и на *начинот на кој се спроведуваат информирањето и консултирањето*. Така, повеќе посебни колективни договори предвидуваат информирање и консултирање на работниците во однос на следните прашања: годишни и повеќегодишни планови за развој, организациски промени, одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците, годишни деловни резултати, други прашања од заеднички интерес⁷⁷, нацрти, односно предлози на акти со кои се уредуваат одредени прашања од областа на работните односи, плати, годишни извештаи за користење средства од донации, спонзорства и средства добиени од сопствени приходи, мерки и прописи за заштита на работа и работната средина⁷⁸ и др. Во однос на динамиката на информирањето и консултирањето, Општите колективни договори предвидуваат дека информирањето и консултирањето се одвиваат најмалку еднаш годишно или по потреба⁷⁹, додека, пак, повеќе посебни колективни договори предвидуваат дека информирањето и консултирањето треба да се одвиваат редовно и навремено⁸⁰.

Начинот на спроведувањето на информирањето и консултирањето се одвива писмено или усно.⁸¹ Одредени посебни колективни договори поблиску го уредуваат начинот на информирањето и консултирањето, наведувајќи дека тоа може да се врши преку гласило, билтен, на состаноци и слично.⁸² Колективните договори уредуваат одредени прашања и во делот на постапката за остварување, односно заштита на правата на работниците кога на работниците им следува или им прекршено некое право од работен однос. Поголем дел од посебните колективни договори ги пополнуваат празнините што ги остава работното законодавство во делот на обезбедувањето претходна средба/сослушување на работникот во постапката на остварување на правата на работниците, вклучувајќи ја и постапката на заштита од отказ, со цел воспоставување „контрадикторност“ во постапката и правилно оценување на фактичката состојба. Се чини дека намерата на колективните договори е да обезбедат претходна средба/сослушување на работникот и во постапката на остварување, односно заштита на правата на работниците во втор степен, која се одвива пред работодавачот по поднесен приговор од страна на работникот. Во таа насока, најпрво општите колективни договори, а потоа и поголем дел од посебните колективни договори го утврдуваат правото на работникот да присуствува во постапката за остварување, односно заштита на неговите права, која се одвива пред органот на работодавачот што одлучува во втор степен.

⁷⁷ На пример: КД за енергетиката (чл. 86, став 1), КД за земјоделството (чл. 109, став 1), КД за текстилната индустрија (чл. 91, став 1) и др.

⁷⁸ На пример: КД за културата (чл. 88, став 1), КД за основно образование (чл. 47, став 1), КД за средното образование (чл. 44, став 1) и др.

⁷⁹ За ова види: ОКД за приватниот сектор (чл. 52, став 1) и ОКД за јавен сектор (чл. 33, став 1).

⁸⁰ За ова види: КД за енергетиката, КД за земјоделството, КД за текстилната индустрија.

⁸¹ За ова види: ОКД за приватниот сектор (чл. 52, став 3) и ОКД за јавен сектор (чл. 33, став 3).

⁸² За ова види: КД за земјоделството и прехранбената индустрија.

Во рамките на таквата постапка, колективните договори му овозможуваат на работникот да биде застапуван и од претставник на синдикатот или од други лица (на пример, адвокат).⁸³

▶ А.3. Уредување на односите помеѓу работодавачите или нивните организации и синдикатите

А.3.1. Мирно решавање колективни работни спорови преку помирување, медијација и/или арбитража

И покрај тоа што во контекст на мирното решавање на колективните работни спорови не постои суштествена разлика помеѓу поимите „помирување“ и „медијација“⁸⁴, националното законодавство определува посебни правни режими за мирно решавање на работните спорови по пат на „помирување“ и „медијација“. „Помирувањето“ е предмет на уредување на Законот за мирно решавање на работните спорови⁸⁵ и е наменето исклучиво за мирно решавање на колективните „интересни“ и „правни“

работни спорови, а „медијацијата“ е предмет на уредување на Законот за медијација⁸⁶ и е наменета за широк опсег на спорни односи, меѓу кои и за спорови во работните односи.⁸⁷ Во практиката, овие два закони меѓусебно си конкурираат, честопати, на штета на кохерентноста на правната рамка за мирното решавање на работните (вклучувајќи ги и колективните) спорови и целисходноста на „надворешната“ помош на страните во процесот на доброволното колективно преговарање. Во секој случај, поголемо значење и релевантност во мирното решавање на колективните работни спорови има Законот за мирно решавање на работните спорови што ги пропишува постапката, учеството на помирувачот во процесот на колективното преговарање (превенција на настанување колективен работен спор), учеството на помирувачот во колективен работен спор (вклучувајќи го и учеството во штрајк или спор во дејностите од општ интерес) и начинот на разрешувањето на спорот.

Паралелно со постоењето на законски уредената постапка на мирно решавање на колективните работни спорови, **помирувањето** е предмет на уредување и на колективните договори. Колективните договори вообичаено предвидуваат постапка за помирување што се одвива пред мировен совет сочинет од претставници на секоја од страните во спорот и заеднички избран помирувач што раководи со мировниот совет и им помага на страните да изнајдат решение за спорот.

Всушност, со колективните договори се создава уште еден дополнителен „канал“ на помирување различен од помирувањето предвидено со Законот за

⁸³ За ова види: ОКД за приватниот сектор, чл. 63; ОКД за јавен сектор, чл. 43.

⁸⁴ За ова види: ILO, Collective Bargaining – Policy Guide, 2015, стр. 58.

⁸⁵ „Службен весник на РМ“, бр. 87/2007.

⁸⁶ „Службен весник на РМ“, бр. 188/2013.

⁸⁷ Закон за медијацијата, чл. 1, став 2.

мирно решавање на работните спорови.⁸⁸ Без оглед на тоа дали како основ за помирување ќе се земе колективниот договор или законот, помирувањето е предвидено како доброволен начин на решавање на колективните работни спорови. Задолжително, помирување е предвидено единствено во случај на штрајк, вклучувајќи и штрајк или спор во дејноста од општ интерес согласно посебен закон.⁸⁹ Покрај решавањето на колективните работни спорови по пат на помирување, колективните договори вообичаено предвидуваат и постапка на **усогласување** и **арбитража**. Постапката на усогласување вообичаено се применува при изменување или дополнување колективен договор, и тоа доколку другата страна не го прифати или не се изјасни по предлогот за изменување или дополнување на колективниот договор во предвидениот рок. И покрај тоа што постапката на усогласување формално е издвоена како посебна постапка наменета за меѓусебно спогодување на страните на спорот и настанува пред решавањето на колективниот интересен работен спор по пат на помирување, сепак сметаме дека не постои суштествена разлика помеѓу оваа постапка и помирувањето.⁹⁰ Колективните договори, вообичаено, предвидуваат и постапка на решавање на колективните работни спорови по пат на **арбитража**. Арбитражата е доброволна и колективните договори определуваат дека таа може да се примени или како алтернатива на помирувањето или, што е почест случај, како постапка за мирно решавање на колективниот спор по неуспешно завршеното помирување. Во колективните договори се предвидува постапката пред арбитража, односно арбитражен совет.⁹¹

А.3.2. Заштита од антисиндикална дискриминација и поддршка на синдикалните активности

Колективните договори содржат посебни одредби со кои се уредуваат условите на работа на синдикатот и вршењето на синдикалните активности и посебната заштита на синдикалниот претставник. Работодавачите се должни да им обезбедат на синдикатите, односно на нивните претставници стручни, административни и технички услови за работа и остварување на нивните функции. Одредени колективни договори ги специфицираат таквите услови: простор за работа и одржување состаноци; користење интернет, телефон и телефакс; умножување и печатење материјали; користење службено возило и др.⁹² Работодавачите се должни да обезбедуваат и одредени финансиско-сметководствени услуги за синдикатите. Во таа насока, со колективните договори, работодавачите се задолжени да ја пресметуваат и да ја уплатуваат синдикалната членарина од нето-платата на работниците согласно одлуките или писмените известувања од страна на синдикатот.

Во практиката, од значење е и прашањето за идентификувањето на **синдикалните претставници**, имајќи ја предвид посебната заштита што ја уживаат овие лица при вршењето на нивните активности.

⁸⁸ Единствен КД, кој изречно упатува кон избирање помирувачи, односно арбитри од Регистарот на помирувачи, односно арбитри на Министерството за труд и социјална политика, согласно Законот за мирно решавање на работните спорови, е КД за земјоделството и прехранбената индустрија (чл. 106, став 3).

⁸⁹ За ова види: ЗРО, чл. 236 (став 3) и ЗМППС, чл. 18 (став 1 и став 2).

⁹⁰ Одредени КД (на пример: КД за финансиските дејности, КД за државната управа, КД за здравствената дејност и сл.) за сметка на „помирувањето“ го предвидуваат единствено „усогласувањето“ помеѓу страните на спорот.

⁹¹ За ова види: ОКД за приватниот сектор, чл. 51; ОКД за јавниот сектор, чл. 32 и др. За ова види: КД за културата (чл. 95);

⁹² КД за кожарската и чевларската индустрија (чл. 102); КД за државната управа (чл. 30) и др.

И покрај тоа што организациите на работодавачите се залагаат за поконкретно идентификување и нумеричко ограничување на синдикалните претставници, видот и бројот на синдикални претставници вообичаено ги определува синдикатот со внатрешен акт.

Колективните договори предвидуваат индикативна рамка на лица што може да имаат статус на синдикални претставници. Такви лица вообичаено се: претседателите, членовите на извршните органи во основните организации и избраните претставници во повисоките органи на синдикатот.⁹³ Одредени посебни колективни договори го прошируваат опсегот на синдикалните претставници (на пример, со: заменици на претседателите на синдикалните организации⁹⁴, членови на надзорен одбор, статутарна комисија и сл.⁹⁵), додека, пак, други го стеснуваат само на претседателот на синдикалната организација кај работодавачот.⁹⁶

Синдикалните претставници може својата функција да ја вршат волонтерски или професионално.⁹⁷ Колективните договори предвидуваат одредби со кои се гарантираат непречената комуникација и вршењето на синдикалните активности од страна на синдикалниот претставник кај работодавачот, без оглед на тоа дали синдикалниот претставник е или не е вработен кај работодавачот.

Во функција на ефикасно вршење на синдикалните активности, синдикално образование и оспособување, колективните договори поблиску го уредуваат и правото на платено отсуство од работа на синдикалните претставници.

⁹² За ова види: КД за културата (чл. 95); КД за кожарската и чевларската индустрија (чл. 102); КД за државната управа (чл. 30) и др.

⁹³ За ова види: ОКД за јавниот сектор (чл. 39); ОКД за приватниот сектор (чл. 59).

⁹⁴ За ова види: КД за државната управа (чл. 34).

⁹⁵ За ова види: КД за социјалната заштита (чл. 67).

⁹⁶ За ова види: КД на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори (чл. 58, став 3).

⁹⁷ На пример: КД за земјоделството и прехранбената индустрија предвидува дека претседателот на синдикалната организација кај работодавач со повеќе од 300 членови на АГРО-синдикатот, функцијата ја врши професионално (чл. 127, став 1). Во продолжение на оваа одредба е определено дека платата на професионалниот синдикален претставник ја обезбедува работодавачот (став 3). Ваквата одредба предизвикува дилеми од аспект на независноста на синдикалниот претставник и (не)дозволеното мешање на работодавачот во вршењето на синдикалните активности.



► Б. Персонален опсег (примена) на колективните договори

Персоналниот опсег на колективните договори во С. Македонија е прашање што предизвикува дилеми од аспект на неговото правно уредување и интерпретација, но и од аспект на неговата практична примена. Законот за работните односи воспоставува комбиниран систем на персонална примена на колективните договори што зависи од нивото на колективно договарање, односно од видот на склучениот колективен договор. Во таа насока, **Општите колективни договори** се применуваат непосредно и се задолжителни за сите работодавачи и вработени во приватниот, односно јавниот сектор (во зависност од секторот за кој е склучен општиот колективен договор)⁹⁸, а **поединечните колективни договори** ги обврзуваат – важат врз сите работници кај работодавачот, вклучувајќи ги и работниците што не се членови на синдикат или на синдикатот потписник на колективниот договор.⁹⁹

Додека правното дејство на општите и поединечните колективни договори е *erga omnes*, Законот за работните односи определува „ограничен“ персонален опсег (примена) на **посебните колективни договори**.

Законските одредби со кои се уредува персоналниот опсег на посебните колективни договори предизвикуваат

дилеми од номотехничка и термилошка, но и од суштинска природа. Персоналниот опсег (примената) на колективните договори се уредува во два посебни члена од Законот (примена и важност на колективните договори¹⁰⁰ и лица што ги обврзува колективниот договор¹⁰¹), меѓу кои, и покрај тоа што не постои суштествена разлика, евидентно е непотребното повторување на правните правила содржани во нив. Така, во членот 205, став 3, Законот предвидува дека *посебните колективни договори се применуваат непосредно и се задолжителни за работодавачите што се членови на здружението на работодавачи потписник на колективниот договор или што дополнително му пристапиле на здружението*, а во членот 208, став (1) и став (2) предвидува дека *колективниот договор (се мисли на посебниот) ги обврзува сите лица што го склучиле, а кои во времето на склучувањето биле или дополнително станале членови на здруженијата што го склучиле, а кои му пристапиле и кои дополнително станале членови на здруженија што пристапиле на колективниот договор*.

⁹⁸ За ова види: ЗРО, чл. 205, став 1 и став 2.

⁹⁹ За ова види: ЗРО, чл. 208, став 3.

¹⁰⁰ За ова види: член 205, став 3 од ЗРО.

¹⁰¹ За ова види: член 208, став (1) и став (2) од ЗРО.

Вака определениот персонален опсег ја наметнува дилемата **дали постои разлика помеѓу поимите „страна“ и „лице“**, бидејќи „страна“ на посебен колективен договор може да биде само синдикат и здружение на работодавачи – основани на нивото за кое е склучен колективниот договор, додека, пак, „лице“, односно субјект врз кој се применува посебниот колективен договор може да биде само работник (доколку е член на синдикат што го склучил или што пристапил кон склучен колективен договор) и работодавач (доколку е член на здружение на работодавачи што го склучило или што пристапило кон склучен колективен договор) како „индивидуални страни на работен однос“.

Постојните одредби отвораат и други дополнителни дилеми за кои не постои соодветен и унифициран одговор во практиката, како, на пример: **прво**, дали при определувањето на правото на „пристапување“ кон склучениот колективен договор, законодавецот го имал предвид пристапувањето на колективен субјект што може да биде „страна“ на посебен колективен договор (синдикатилиздружениенаработодавачи) или индивидуален субјект што може да биде „страна“ на договор за вработување (работодавач што не е член на здружение на работодавачи и/или несиндикализиран работник) или, пак, и едниот и другиот начин на пристапување и, **второ**, дали посебниот колективен договор што обврзува одреден работодавач ќе се применува и врз несиндикализираните работници (кои не се членови) вработени кај тој работодавач?

Обидот да се даде одговор на претходните дилеми е комплексен.

Во однос на дилемата поврзана со **разграничувањето на поимите „страна“** (која е обврзана од КД) и **„лице“** (врз кое се применува КД), се чини дека законодавецот, од една страна, го имал предвид поимот „страни“ што го склучиле колективниот договор и што се обврзани од колективниот договор (пред сè, во „облигациониот дел“ што ја сочинува неговата содржина), а, од друга страна, поимот „лица“ (работник и работодавач) врз кои се применува КД (пред сè, во нормативниот дел од неговата содржина).

Во однос на **дилемата во врска со „пристапувањето“** кон склучениот ПКД, се чини дека законодавецот, првенствено, го имал предвид пристапувањето на „колективните субјекти“ што може да бидат „страна“ на ПКД. Ваквиот став произлегува и од толкувањето на посебниот член на ЗРО со кој се уредува можноста за дополнително пристапување кон склучен (посебен) колективен договор *лица што може да бидат „страна“* на колективен договор (се мисли на синдикат или здружение на работодавачи – основани на нивото на кое е склучен колективниот договор) со доставување изјава за пристапување до страната потписник на колективниот договор и до страната што дополнително пристапила кон склучениот колективен договор.¹⁰² Индивидуалното пристапување на работодавач што не е член на здружение на работодавачи – потписник на КД или кое дополнително пристапило кон склучениот КД е можно само со зачленување на работодавачот во претходно наведените здруженија на работодавачи, но не и со „директно“ пристапување кон склучениот ПКД. Притоа, работното законодавство не го условува пристапувањето кон склучениот колективен договор со исполнување дополнителни материјални услови или обврски (одреден праг на репрезентативност, уплаќање одреденна-доместок за пристапување и сл.), кои

¹⁰² За ова види: ЗРО, чл. 233.

треба да ги исполнува страната што ја поднела изјавата за пристапување, ниту, пак, упатува кон уредување на таквите услови или обврски со колективен договор. Во практиката, прашањето поврзано со персоналниот опсег и можноста за пристапување кон склучениот посебен колективен договор, страните на колективното договарање го уредуваат на различни начини. Одредени колективни договори предвидуваат дека нивните одредби се применуваат врз сите работници и работодавачи од соодветната гранка, односно оддел за кои е склучен колективниот договор.¹⁰³

Се чини дека со ваквиот персонален опсег овие колективни договори ја дерогираат правната рамка со која се уредува примената на посебните колективни договори согласно Законот за работните односи, бидејќи без соодветен законски основ, предвидуваат *erga omnes* правно дејство на колективниот договор склучен на ниво на гранка, односно оддел. Ваквото толкување го градиме и врз судската практика на Уставниот суд на С. Македонија, кој постапувајќи по иницијатива за оценување на уставноста и законитоста на одредбите за персоналниот опсег на примена на неколку посебни колективни договори од јавниот сектор, наведува дека *утврдените права и обврски во гранковите колективни договори ги опфаќаат и се однесуваат на членовите на синдикатите потписници.*¹⁰⁴

Други колективни договори ја утврдуваат можноста за дополнително пристапување кон колективниот договор на работодавачи што не се членки на здружението на работодавачи потписници на колективниот договор преку пристапување кон здружението, без да предвидат каква било постапка или услови за таквото пристапување.¹⁰⁵ Трети колективни договори, пак, ја утврдуваат можноста за дополнително пристапување од страна на синдикати што не се потписници на колективниот договор врз основа на претходно писмено известување и добиена согласност за пристапување од страна на потписниците на колективниот договор.¹⁰⁶ Колективните договори од оваа група не ги прецизираат условите за давање согласност за пристапување кон колективниот договор. Оттука, се наметнува дилемата за основаноста и оправданоста на пристапот заземен во овие колективни договори и неограничениот праг на диспозитивност што го стекнуваат нивните страни при уредувањето на персоналниот опсег на примена.

Во однос на **дилемата во врска со примената на ПКД врз несиндкализираните работници**, ниту работното законодавство, ниту самите колективни договори не нудат соодветна разрешница за нивната примена врз оние што не се членови, а се вработени кај работодавачот врз кого се применува посебниот колективен договор.

¹⁰³ За ова види: КД за енергетиката, чл. 3; КД за комуналните дејности, чл. 3; КД за угостителството, чл. 3; КД за здравствената дејност, чл. 4 и др.

¹⁰⁴ Види: Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У.бр. 74/2018 од 21.11.2018, Скопје. Во случајот, Уставниот суд се соочи со предизвикот да постапува по иницијатива за процена на уставноста и законитоста на одредбите во неколку посебни колективни договори (член 3, став 2 од Колективниот договор за јавни установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на деца и во дејноста одмор и рекреација на децата; членовите 3 и 99 од Колективниот договор за основно образование и член 3 од Колективниот договор за средно образование). Подносителите (група работници, членови на Независниот синдикат за образование и наука) ги оспорија споменатите колективни договори конкретно во нивниот опсег на примена. Се изјаснија дека колективните договори се применуваат само за вработените кои се членови на синдикатот – страна во склучениот колективен договор (Независен синдикат за образование, наука и култура – СОНК), но не и на вработените кои се членови на други синдикати, или не се членови на ниеден синдикат.

¹⁰⁵ За ова види: КД за текстилната индустрија, чл. 2 и КД за кожарската и чевларската индустрија, чл. 2.

¹⁰⁶ За ова види: КД за основното образование, чл. 1, став 3; КД за средното образование, чл. 1, став 3; КД за високото образование, чл. 3.

Соодветна разрешница на оваа дилема не пронајдовме ниту во судската практика. Во секој случај, во практиката, работодавачите вообичаено го применуваат „нормативниот“ дел (условите за работа и на вработувањето) од важечкиот посебен колективен договор и врз работниците што не се членови на синдикат. Ваквата состојба е резултат на имплицитната примена на уставните и законските одредби со кои се забранува вршење дискриминација по кој било основ, вклучувајќи го и членувањето, т. е. нечленувањето во синдикат.¹⁰⁷

Со исклучок на правилата за *erga omnes* примена на општите и поединечните колективни договори, постојното македонско работно законодавство **не ја предвидува можноста од проширување на персоналниот опсег на посебните колективни договори.** Со други зборови, во С. Македонија сè уште не постои правен механизам за проширување на примената на колективните договори и врз работодавачи што не се членови на здруженија потписници на посебни колективни договори, ниту, пак, што дополнително пристапиле кон таквите здруженија. Социјалните партнери се согласни дека новиот Закон треба да предвидува механизам на проширување на примената на ПКД, но сè уште не се усогласени условите и постапката во кои ќе се врши таквото проширување (минималниот број/процент на вработени во гранката, односно одделот што треба да бидат опфатени со постојниот ПКД, критериумот – постоење или непостоење јавен интерес за проширување и сл.).



¹⁰⁷ Види: Каламатиев Т., Ристовски А., Клаузули за синдикална безбедност наспроти Слобода на синдикално здружување, Глобализација и правото, Збирка документи од Меѓународната научна конференција, Ниш, 2017 година.





► В. Исклучоци од КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРАЊЕ

Важечката правна рамка со која се уредуваат индустриските односи во С. Македонија не предвидува исклучоци од колективното договарање ниту на страна на работодавачите (независно од нивната големина), ниту на страна на работниците (независно дали се вработени во *приватниот* или во *јавниот сектор*, а доколку се вработени во јавниот сектор, независно дали припаѓаат во групата *административни службеници, службени лица со посебни овластувања од областите на безбедноста, одбраната и разузнавањето, даватели на јавни услуги во образованието, науката, здравството, културата, трудот, социјалната заштита и заштитата на детето, спортот, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон или помошно-технички лица*).



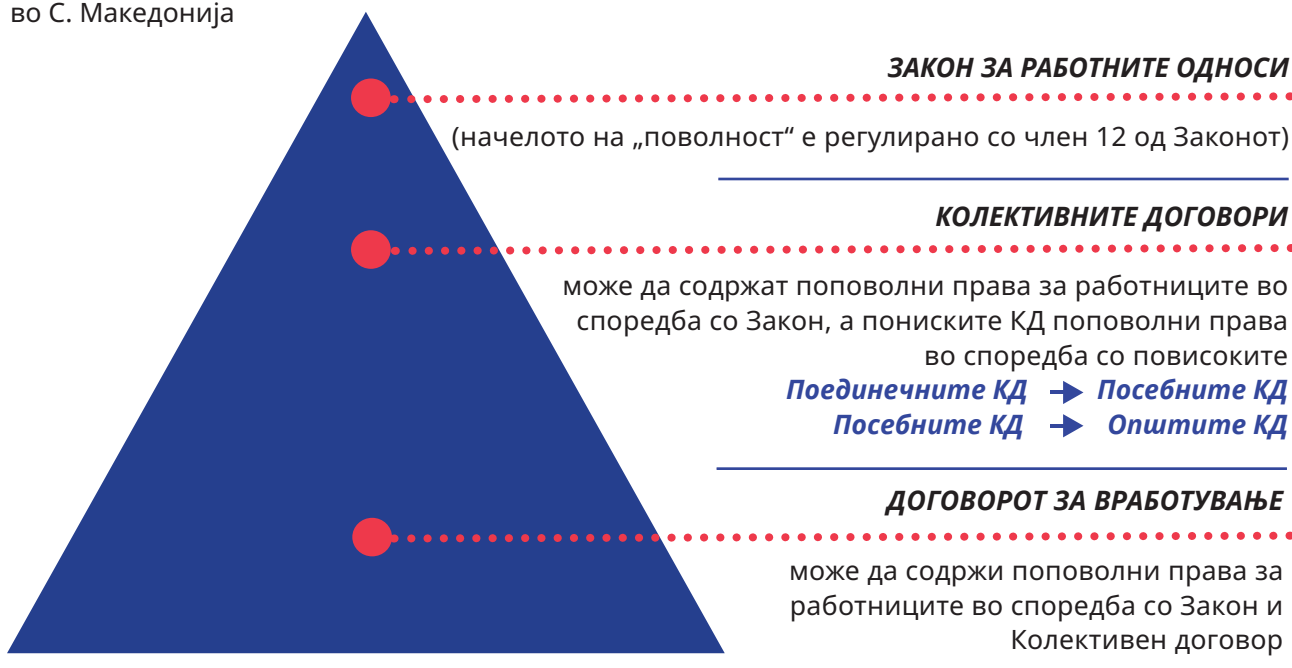


► Г. Можности за дерогација преку колективно договарање

Во македонското работно законодавство, можностите за дерогација преку колективно договарање се уредуваат со посредство на принципот на „поволност“ (in favorem laboris) во работните односи. Принципот на „поволност“ претпоставува дека во „хиерархиската скала“ на изворите на трудовото право, пониските извори не смее да бидат во спротивност со повисоките.¹⁰⁸ Колективните договори и индивидуалните договори за вработување може да предвидуваат повеќе и поголеми права и поповолни услови за работа за работниците, но забрането е да предвидуваат помалку и пониски права и понеповолни услови за работа од минималните права загарантирани со закон.

И покрај тоа што не е изречно пропишано во законот, во практиката, принципот на поволност се применува и меѓу различните видови колективни договори помеѓу себе, како и помеѓу колективните договори и (индивидуалните) договори за вработување со кои се заснова конкретен работен однос со поединечен работник. Доколку постои случај во кој одредени права што се уредени со понизок извор (на пример: договор за вработување или колективен договор) се помали, односно во спротивност со идентичните права што се уредени со повисок извор (на пример: повисок колективен договор или закон), таквите права се неважечки и се применуваат правата пропишани во непосредно повисокиот извор.

Илустрација 1 – Хиерархиски однос помеѓу изворите на трудовото право во С. Македонија



¹⁰⁸ За ова види: ЗРО, чл. 12, став (2) и став (3).

Можноста за дерогација, операционализирана преку начелото на „поволност“, сепак, нема апсолутен карактер. Маргините на слободата на колективното договарање во Македонија се определени со *апсолутно императивните* (индерогабилните) одредби определени со Законот (од кои произлегуваат когентните правила на јавниот поредок и политика) и *релативно императивните* (индерогабилните) законски одредби со кои се определуваат „најниските“ и „највисоките“ лимити (денови, рокови и сл.), освен доколку не е поинаку определено со Законот или не се упатува кон поинаку уредување со колективен договор. Така, на пример, апсолутно императивни одредби што не би можеле да бидат предмет на дерогирање се законските одредби со кои се уредуваат прашања во врска со: оданочувањето на платите; најниската возраст за засновање работен однос; заштитата на безбедноста и здравјето при работа; задолжителниот период на користење отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство (најрано 28 дена пред раѓањето и 45 дена по раѓањето) и др. Слично, релативно императивни одредби што не би можеле да бидат предмет на дерогирање со колективни договори (па макар и кон „поповолно“ за работниците) се, на пример: законските одредби со кои се уредува максималната возраст до која може да трае работниот однос (најмногу до 67-годишна возраст, доколку со посебен закон не е поинаку утврдено); минималните и максималните законски отказни рокови; одредувањето на користењето на паузите во текот на работното време (по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време) и сл.

Во определувањето одредени права, Законот за работните односи непотребно и неоправдано поставува горни лимити, кои поаѓајќи од правилото за индерогабилност на релативно императивните одредби, би се сметале како права што не може поинаку да се уредат со колективен договор, па макар и тоа да биде поповолно за работниците. Такви се, на пример, горните лимити што ги поставува Законот во однос на траењето на годишните одмори (најмалку 20 работни дена што може да се продолжи до 26 работни дена) или во однос на траењето на деновите на платеното отсуство поради лични и семејни околности (платен одмор), кое согласно Законот, не може да изнесува повеќе од 7 работни дена. И покрај нивниот релативно императивен карактер, овие лимити во практиката се предмет на дерогации со колективни договори и се подведуваат под начелото на „поволност“. Македонското работно законодавство (т. е. Законот за работните односи) не го познава принципот на дерогација *in peius*, кој би им овозможил на страните на колективното договарање да воведат формално „понеповолни“ права за работниците. Сепак, во практиката, постојат случаи во кои одредени права определени во колективните договори се формално или квантитативно „понеповолни“ за работниците и, како такви, се различни од некои релативно императивни одредби предвидени со Законот за работните односи.¹⁰⁹

Прашањето за можностите за дерогација преку колективното договарање е тесно поврзано со прашањето за материјалниот опсег на колективните договори

¹⁰⁹ На пример, Општиот колективен договор за приватниот сектор предвидува можност за привремено намалување на најниската основна плата на работниците до најмногу 20 % и не подолго од 6 месеци, со обврска на работодавачот да го надомести загубениот износ од платата на работникот во наредните 6 месеци по надминување на тешкотиите во работењето (член 18), без да постои за тоа соодветен законски основ. Како друг пример може да се наведат одредбите од Колективните договори за кожарската и чевларската индустрија (чл. 71, став 1) и текстилната индустрија (чл. 71, став 1), со кои се определува дека траењето на привремениот принуден одмор на кој може да биде упатен работникот изнесува најмногу 6 месеци, и покрај тоа што за истиот основ, Законот за работните односи предвидува прекин на работниот процес до најмногу 3 месеци (чл. 112, став 7 од ЗРО).

(обработено во точка В од оваа студија). Во практиката, со колективните договори најчесто се уредуваат и се доуредуваат права и обврски од работен однос што законите (пред сè, Законот за работните односи) ги определуваат во форма на диспозитивни одредби, т. е. минимални стандарди или кон чие уредување или доуредување изречно упатуваат. Такви се, на пример, прашањата за: висината и коефициентите за определување на основната плата; додатоците на платата и други аспекти на плаќањето на работата; траењето и критериумите за определување на траењето на годишниот одмор; случаите за користење на правото на платено отсуство од работа поради лични и семејни околности и неплатено отсуства од работа и друго. Колективните договори уредуваат и други прашања од работните односи што воопшто не се уредени со Закон и, како такви, имаат карактер на примарни нормативни одредби. Такви се, на пример, прашањата за одредени надоместоци што не се предвидени со закон (регрес за годишен одмор и сл.) и други. Што се однесува до нестандартните (атипичните) договори за вработување, правниот режим на нивното уредување првенствено спаѓа во доменот на Законот за работните односи и на други, посебни закони. Сметаме дека колективните договори не може да ги дерогираат условите со кои се уредуваат нестандартните договори за вработување предвидени со закон, вклучувајќи ги и оние услови со кои би се предвиделе „поповолни“ права за работниците (на пример, пократок максимален рок на траење на работниот однос на определено време или воведување нови услови за заштита на работниците од неограничено продолжување на договорите за вработување на определено време). Дополнително, сметаме дека со колективните договори не би можело да се воведат нови видови нестандартни (атипични) договори за вработување што не ги познава работното законодавство.





► Д. Траење на КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ

Правните правила со кои се уредува *траењето на колективните договори* се нејасни и предизвикуваат различни толкувања во практиката. ЗРО предвидува дека колективниот договор *може* да се склучи на определено време за период од две години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот.¹¹⁰ Од содржината на ваквата одредба не може јасно да се заклучи дали постои и колкаво може да биде минималното или максималното времетраење на колективните договори.¹¹¹ Оттука, во практиката, колективните договори иницијално се склучени на две¹¹² или повеќе од две години¹¹³ или на неопределено време¹¹⁴. Сепак, и покрај постоењето клаузули во рамките на самите колективни договори со кои се уредува нивното траење (доколку се склучени на определено време), фактичкото траење на склучените колективни договори, вообичаено, е предодредено од правилата за продолжување на нивната важност.

¹¹⁰ ЗРО, чл. 226.

¹¹¹ Оваа правна дилема беше предмет на одлучување и на Уставниот суд на земјата. Уставниот суд (Одлука бр. 73/2014 од 02.07.2015) се изјасни дека „законот императивно не утврдува времетраење на колективните договори, односно не дефинира обврска за договорните страни да склучат колективен договор за определено времетраење, туку ова го остава на одлука на страните на колективното преговарање“.

¹¹² За ова види: ОКД за приватниот сектор, ОКД за јавниот сектор, КД за тутунското стопанство, КД за земјоделството и прехранбената индустрија, КД за заштитните друштва, КД за текстилната индустрија, КД за чевларската индустрија, КД за високото образование, КД за државната управа, КД за културата, КД за социјалната заштита, КД за установите за деца.

¹¹³ За ова види: КД за енергетиката (3 години), КД за хемиската индустрија (3 години), КД за угостителството (5 години), КД за комуналните дејности (5 години).

¹¹⁴ За ова види: КД за финансиските дејности; КД за основното образование; КД за средното образование; КД за здравствената дејност.



► Ѓ. Продолжување на важноста на колективните договори

Важноста на колективните договори склучени на определено време вообичаено се продолжува на два начини што се предвидени во Законот за работните односи (спогодбено и по автоматизам). Според првиот начин (спогодбено), продолжувањето се врши со спогодба на страните на договорот што се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на договорот.¹¹⁵ Според вториот (по автоматизам), колективниот договор се продолжува по автоматизам, а неговите одредби се применуваат до склучувањето нов колективен договор. Автоматското продолжување на важноста на колективниот договор се врши доколку страните не го продолжат спогодбено договорот пред неговиот истек или доколку со колективниот договор не е определено нешто друго.¹¹⁶ Начинот на кој е уреден институтот „продолжување на важноста на колективните договори“, вклучувајќи го и автоматското продолжување на колективните договори, предизвикува тешкотии во неговото интерпретирање во практиката.

Сметаме дека правилата за продолжување на важноста на колективните договори треба да се интерпретираат на следниот начин:

1. Спогодбено продолжување на важноста на колективните договори

Страните на колективното договарање може спогодбено да ја продолжат важноста на колективниот договор најдоцна 30 дена пред истекот на договорот, истовремено определувајќи го и времето за кое ќе се продолжи важноста на истечениот колективен договор. Времето што страните може спогодбено да го продолжат истечениот колективен договор може да биде ограничено (спогодбено продолжување на определено време) или да биде определено до склучувањето нов колективен договор (спогодбено продолжување на неопределено време).

2. Автоматско продолжување на важноста на колективните договори

До автоматско продолжување на важноста на колективниот договор доаѓа во случаите кога страните не го продолжиле или пропуштиле да го продолжат склучениот колективен договор спогодбено, а во самиот колективен договор не е предвидено нешто друго (на пример, исклучена е можноста за автоматско продолжување на колективниот договор). Автоматското продолжување на истечениот колективен договор што не бил продолжен спогодбено трае сè до склучувањето нов колективен договор помеѓу страните

¹¹⁵ За ова види: ЗРО, чл. 228, став 1.

¹¹⁶ За ова види: ЗРО, чл. 228, став 2.

(автоматско продолжување на неопределено време),¹¹⁷ освен доколку страните не предвиделе поинакво, односно ограничено траење на автоматски продолжениот колективен договор (автоматско продолжување на определено време).¹¹⁸

Од анализата на колективните договори што се предмет на оваа студија не може да се воочи посебна систематска поврзаност во начините на продолжувањето на нивната важност (спогодбено или автоматско), во зависност од нивото на кое се склучени. Во доменот на јавниот сектор може да се забележи тенденција кон поголема стабилност во траењето на колективните договори, бидејќи колективните договори или се склучени на неопределено време или оние што се склучени на определено време, по нивното истекување, автоматски продолжуваат да важат до склучувањето нов колективен договор. Во приватниот сектор, трендот е малку поинаков и поразличен. Општиот колективен договор за приватниот сектор (како хиерархиски највисок колективен договор во приватниот сектор) не содржи изречни правни правила за спогодбено продолжување на неговата важност, ниту воопшто ја предвидува можноста за автоматско продолжување. Диспозитивните одредби во ОКД за приватниот сектор се пресликуваат и во пониските колективни договори, така што додека еден дел од посебните колективни договори предвидуваат можност за автоматско продолжување до склучувањето нов колективен договор, друг дел таквата можност ја предвидуваат за ограничен временски период.



¹¹⁷ Ваков начин на продолжување на важноста на колективниот договор пронајдовме кај следните колективни договори: ОКД за јавниот сектор; КД за енергетиката; КД за заштитните друштва; КД за хемиската индустрија; КД за угостителството; КД за високото образование; КД за државната управа; КД за комуналните дејности; КД за културата; КД за социјалната заштита; КД за установите за деца.

¹¹⁸ На пример, повеќе КД (КД за земјоделството и прехранбената индустрија, КД за тутунското стопанство, КД за текстилната индустрија, КД за кожарската и чевларската индустрија) предвидуваат автоматско продолжување на важноста на истечените колективни договори за ограничен период од 2 години.





► Е. Нивоа на колективно договарање

Колективното договарање во С. Македонија се одвива на три нивоа: *на ниво на Република* (т. е. национално ниво); *на ниво на гранка, односно оддел согласно Националната класификација на дејности (НКД) и на ниво на работодавач.*

Во С. Македонија доминира функционалниот пристап во определувањето на нивоата на колективно договарање. Со исклучок на колективното договарање на ниво на Република (кое изречно ги обединува „територијалниот“ принцип, бидејќи води кон склучување колективни договори со примена на национално ниво и „функционалниот“ принцип, бидејќи колективните договори склучени на национално ниво го опфаќаат целокупниот „приватен“ или „јавен“ сектор), македонското работно законодавство не го препознава колективното договарање за одредено подрачје, т. е. територија (општина, регион и сл.) на пониските нивоа на колективно договарање, т. е. нивото на гранка, односно оддел и работодавач.

► Е.1. Колективно договарање на национално ниво

Колективното договарање на ниво на Република (т. е. национално ниво) се води за склучување т.н. Општ колективен договор. **Општиот колективен договор** се склучува за *приватниот сектор во областа на стопанството и за јавниот сектор*. Согласно ЗРО, страни помеѓу кои се склучува ОКД за приватниот сектор се репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат за приватниот сектор од областа на стопанството, додека, пак, страни помеѓу кои се склучува ОКД за јавниот сектор се репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот, по претходно овластување од Владата на Република Македонија.¹¹⁹ Постојниот ОКД за приватниот сектор е склучен помеѓу Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) како репрезентативен синдикат за приватниот сектор и Организацијата на работодавачите на Македонија (ОРМ) како репрезентативно здружение на работодавачите, додека, пак, ОКД за јавниот сектор е склучен помеѓу Конфедерацијата на слободните синдикати на Македонија (КСС) и Владата на Република Македонија претставена од министерот надлежен за работите од областа на трудот. Законот за работните односи изречно го определува само функционалното подрачје на колективното договарање во јавниот сектор.

¹¹⁹ За ова види: ЗРО, чл. 216.

Во таа насока, ОКД за јавниот сектор ги опфаќа органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица што вршат дејност од јавен интерес.¹²⁰ Функционалното подрачје на примена на ОКД за приватниот сектор се определува на „резидуален“ начин. Во таа насока, се смета дека ОКД за приватниот сектор ги опфаќа дејностите и се применува врз работодавачите и вработените што не се опфатени со ОКД за јавниот сектор. Во практиката, ваквиот начин на разграничување на функционалното подрачје на двата колективни договори предизвикува дилеми во врска со определувањето на опсегот на нивната примена. Една од позначајните дилеми произлегува од ставањето на правните лица што вршат дејност од јавен интерес во контекст на функционалното подрачје на колективното договарање во јавниот сектор. Така, во практиката, оправдано се поставуваат прашањата: дали ОКД за јавниот сектор ќе се применува и врз приватните установи што вршат јавни услуги во областите на образованието, науката, културата, здравството, социјалната, детската заштита (на пример, приватни градинки, училишта и универзитети, приватни здравствени установи, приватни домови за стари лица и сл.), како и во чие функционално подрачје на примена спаѓаат самостојните вршители на дејност од јавен интерес (извршители, нотари и сл.)?

Дополнително, имајќи го предвид членството на одредени трговски друштва што вршат дејности од јавен интерес во здруженијата на работодавачи, во практиката се наметнува и прашањето дали јавните претпријатија и трговските друштва што вршат дејности од јавен интерес (електростопанство, железници, водостопанство и сл.) треба да припаѓаат во функционалното подрачје на примена на ОКД за јавниот сектор или, пак, тие треба да се подведат под ОКД за приватниот сектор? Претставниците на работниците и работодавачите ја препознаваат потребата од уредување на правните празнини што ги остава постојното работно законодавство и со цел разрешување на претходните дилеми наведуваат различни критериуми за разграничување на функционалното подрачје на колективното договарање во јавниот и во приватниот сектор. Такви критериуми се, на пример критериумот за доминантната сопственост врз претпријатието (дали претпријатието е во доминантна државна или во приватна сопственост), начинот на неговото финансирање (дали претпријатието се финансира преку средствата на буџетот или преку самофинансирачки извори на средства) и сл.

При определувањето на функционалното подрачје на примена на Општите колективни договори за приватниот и јавниот сектор, треба да се има предвид и класификацијата на дејностите определена во Националната класификација на дејности (НКД). Имајќи ја предвид НКД, станува евидентно дека поимот „сектор“ во НКД и поимот „сектор“ во ЗРО се сосема различни поими.¹²¹

¹²⁰ За ова види: ЗРО, чл. 204, став 2.

¹²¹ НКД ги групира дејностите во 4 полиња (започнувајќи од најопшти кон најспецијални дејности). Најопштото поле на дејности согласно НКД се „секторите“, потоа следуваат „одделите“, па „групите“ и на крајот „класите“ (на пример: Сектор С/В – Преработувачка индустрија; Оддел 13 – Производство на текстил; Група 13.9 – Производство на останати текстили и Класа 13.93 – Производство на теписи и ќилими).

Општиот колективен договор за приватниот „сектор“ или Општиот колективен договор за јавниот „сектор“ согласно ЗРО, првенствено, означуваат колективно договарање што *по својата функција* (видот на дејности, односно активности) ги опфаќа сите сектори, оддели, групи и класи од НКД, разграничени по основ на нивната припадност во „приватниот“ или во „јавниот“ сектор. Оттука, колективното договарање на национално ниво може да се определи и како колективно договарање на „меѓусекторско“ или „повеќесекторско“ ниво (inter-sectoral level, multi-sectoral level) во рамките на приватниот и јавниот сектор.¹²²

► Е.2. Колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел

Колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел согласно Националната класификација на дејности се води за склучување т.н. **Посебен колективен договор**. Во ова ниво на колективно договарање, повторно доаѓа до израз „функционалниот“ пристап, бидејќи Законот го предодредува склучувањето на посебните колективни договори со колективно договарање за одредена „гранка“, односно „оддел“ согласно НКД. Како и кај ОКД, така и кај ПКД може да се забележи неусогласеност помеѓу поимите „гранка“ и „оддел“ предвидени во ЗРО и нивните пандани во НКД. НКД воопшто не го предвидува поимот „гранка“, па во практиката се смета дека поимот „гранка“ што го применува ЗРО соодветствува со поимот „оддел“ од НКД (како поле второ по опсег во рамките на НКД).

Во С. Македонија, во моментот, постојат 19 Посебни колективни договори (кои се сметаат за важечки), од кои 10 според функционалното подрачје на примена припаѓаат во јавниот сектор¹²³, а 9 во приватниот сектор.¹²⁴

¹²² На пример, согласно НКД, во функционалното подрачје на примена на ОКД за приватниот сектор би можеле да се подведат следните сектори (А/А – Земјоделство, шумарство и рибарство, В/Б – Рударство и вадење камен, С/В – Преработувачка индустрија, Д/Г – Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација, Ф/Г – Градежништво, Г/Е – Трговија и др.). И покрај тоа што дејностите опфатени во претходно наведените сектори доминантно припаѓаат во рамките на приватниот сектор, сепак, тоа не го исклучува фактот дека дејностите наведени во некои оддели, групи или класи може да бидат подведени и под функционалното подрачје на примена на ОКД за јавниот сектор (на пример: Сектор А/А, Оддел 02 – Шумарство и искористување шуми; Сектор Д/Г, Оддел 35.1 – Производство, пренос и дистрибуција на електрична енергија и сл.). Од друга страна, во функционалното подрачје на примена на ОКД за јавниот сектор би можеле да се подведат следните сектори (О/Љ – Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување; Р/М – Образование; Q/Н – Дејности на здравствена и социјална заштита и др.). Сепак, слично како и кај функционалното подрачје на примена на колективното договарање во приватниот сектор, и тука дејностите наведени во некои оддели, групи или класи би можеле да бидат подведени и под функционалното подрачје на примена на ОКД за приватниот сектор (на пример, приватните предучилишни установи и градинки што би можеле да се подведат под Сектор Р/М – Група 85.1 – Претшколско образование или приватни здравствени установи што би можеле да се подведат под Сектор Q/Н – Група 86.2 – Дејности на медицинска и стоматолошка пракса и др.).

¹²³ За ова види: Анекс – Колективни договори: Основни податоци.

¹²⁴ За ова види: Анекс – Колективни договори: Основни податоци.

Посебните колективни договори што припаѓаат во јавниот сектор уште се нарекуваат и Посебни колективни договори за јавни претпријатија и/или јавни установи. Ваквиот назив произлегува од одредбата од ЗРО со која се определуваат страните на склучувањето на посебните колективни договори во јавниот сектор. И покрај тоа што најголемиот дел од ПКД во јавниот сектор се склучени за јавни установи¹²⁵ и еден ПКД е склучен за јавни претпријатија¹²⁶, постојат и посебни колективни договори што не се склучени ниту за јавни установи, ниту за јавни претпријатија.¹²⁷ Оттука, сметаме дека називот на посебните колективни договори што припаѓаат во јавниот сектор како ПКД за јавните претпријатија и/или јавни установи не е соодветен.

И покрај тоа што законската рамка го ограничува гранковото колективно договарање на ниво на „оддел“¹²⁸ (како поле второ по опсег во рамките на НКД), во практиката, посебните колективни договори се склучуваат и на ниво на повеќе оддели во рамките на еден ист сектор согласно НКД¹²⁹, на ниво на повеќе оддели во рамките на различни сектори согласно НКД¹³⁰, на ниво на група во рамките на еден ист оддел согласно НКД¹³¹, на ниво на повеќе групи во рамките на различни оддели во секторот согласно

НКД¹³², па дури и на ниво на сектор, како највисоко поле по опсег согласно НКД¹³³. Конечно, во рамките на колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел постојат и посебни колективни договори што согласно функционалниот опсег повеќе асоцираат дека се склучени на ниво на професија (занимање) со хоризонтален опсег на примена¹³⁴, отколку дека се склучени на ниво на сектор, оддел или група согласно НКД со вертикален опсег на примена.

Страни на посебните колективни договори што според функционалното подрачје на примена припаѓаат во приватниот сектор се репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно оддел.¹³⁵ Страни, пак, на посебните колективни договори што според функционалното подрачје на примена припаѓаат во јавниот сектор (т.н. посебни колективни договори за јавните претпријатија и јавните установи) се основачот или органот што тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат.¹³⁶ Начинот на кој Законот ја определува страната кај ПКД во јавниот сектор што го склучува колективниот договор од името и за сметка на работодавачот, во одредени случаи, е спорен и несоодветен за примена.

¹²⁵ На пример: ПКД за високото образование, ПКД за средното образование, ПКД за основното образование, ПКД за установите за јавните установи за деца, ПКД за социјалната заштита, ПКД за здравствената заштита и ПКД за културата.

¹²⁶ ПКД за комуналната дејност.

¹²⁷ На пример, ПКД за независните регулаторни тела и ПКД за органите на државната управа, стручните служби на Владата на РСМ, судовите, јавните обвинителства, казненопоправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Град Скопје и општините на Град Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на РСМ.

¹²⁸ Посебни колективни договори, склучени на ниво на еден „оддел“ согласно НКД, се: КД за кожарската и чевларската индустрија, КД за тутунската индустрија, КД за здравствената дејност, КД за социјалната заштита.

¹²⁹ На пример: КД за текстилната индустрија, КД за угостителството, КД за хемиската индустрија, КД за културата и сл.

¹³⁰ На пример: КД за земјоделството и прехранбената индустрија.

¹³¹ На пример: КД за високото образование, КД за средното образование, КД за основното образование.

¹³² На пример: КД за друштвата од друго монетарно посредување и дејноста посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори.

¹³³ На пример: КД за енергетиката, Колективниот договор за комуналните претпријатија.

¹³⁴ На пример: КД за независните регулаторни тела и КД за заштитните друштва.

¹³⁵ За ова види: ЗРО, чл. 217.

¹³⁶ За ова види: ЗРО, чл. 218, став 1.

Таков е примерот со ПКД за независните регулаторни тела (кои вообичаено за својата работа одговараат пред Собранието на Македонија како нивни основач). Забуна внесува и фактот што потписници на овој ПКД на страната на работодавачот се репрезентативното Здружение на работодавачи од финансиската дејност и дејностите на осигурување и Организацијата на работодавачите на Македонија.

▶ Е.3 Колективно договарање на ниво на работодавач

Колективното договарање на ниво на работодавач се води за склучување т.н. **Поединечен колективен договор**. Поединечниот колективен договор се склучува на ниво на цела компанија/работодавач (без оглед на тоа дали компанијата има една или повеќе филијали/подружници распоредени во различни општини широм земјата). Оттука, колективното договарање на ниво на работодавач може да се определи и како колективно договарање на „компаниско“ ниво. Страни на поединечниот колективен договор што според функционалното подрачје на примена припаѓа во приватниот сектор се репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластеното лице од работодавачот.¹³⁷ Како потписници на овие ПдКД на страната на работодавачот вообичаено учествуваат членови на органите на управување или лица овластени од нив.

Страни на поеди-нечниот колективен договор што според функционалното подрачје на примена припаѓа во јавниот сектор (т.н. поединечен колективен договор за јавни претпријатија и установи) се основачот или органот што тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.¹³⁸ И кај овие колективни договори може да се појави истиот проблем што постои кај ПКД во јавниот сектор, доколку во својство на основач се појави Собранието на С. Македонија. Дилеми поврзани со правилното определување на страните на ПдКД постојат и во однос на страната на синдикатот. Имајќи ја предвид законската рамка со која се уредува прашањето за стекнувањето правна способност на синдикатите, при што статус на правни лица може да имаат само синдикатите на повисоко ниво (на пример, на ниво на гранка – федерација или на национално ниво – конфедерација, сојуз), се наметнува дилемата „дали и во какво својство, како страна на поединечен колективен договор, може да се појави синдикална организација на ниво на работодавач“? Во практиката, состојбите се различни. Страни на одредени ПдКД се синдикални организации што ги претставуваат работниците кај конкретниот работодавач¹³⁹, додека, пак, како страни на други ПдКД фигурираат заедно синдикатите на повисоко ниво и нивните подружници (синдикални организации) кај конкретниот работодавач.¹⁴⁰

¹³⁷ За ова види: ЗРО, чл. 219, став 1.

¹³⁸ За ова види: ЗРО, чл. 220.

¹³⁹ За ова види: Колективен договор на компании од финансискиот сектор и телекомуникациите (на барање на компаниите, студијата не го открива нивниот идентитет) и сл.

¹⁴⁰ За ова види: Колективен договор на компании од производството на храна и пијалаци и од тутунското стопанство (на барање на компаниите, студијата не го открива нивниот идентитет) и др.



► Ж. Репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавачи со цел колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел

Македонската правна рамка за регулирање на репрезентативноста на синдикатите и на здруженијата на работодавачи со цел учество во колективно договарање предвидува три нивоа на утврдување репрезентативност, и тоа: репрезентативност на национално ниво (т. е. на ниво на приватен и јавен сектор), репрезентативност на ниво на гранка, односно оддел и репрезентативност на ниво на работодавач.

Нивоата на репрезентативност, начелно, соодветствуваат (се симетрични) со нивоата за кои се склучуваат колективните договори. Сепак, во рамките на нивото „гранка, односно оддел“ постојат случаи во кои синдикатот стекнал репрезентативност на ниво на гранка, односно оддел согласно НКД, но колективниот договор, *de facto*, е склучен на ниво на група (како пониско поле по опсег на економска дејност во НКД).¹⁴¹ Слични се и случаите во кои синдикатот, *de facto*, стекнал репрезентативност на ниво на сектор согласно НКД, а колективните договори се склучени на ниво на оддел.¹⁴²

¹⁴¹ На пример, таков е случајот со колективното договарање во високото, средното и основното образование, каде што синдикатот потписник на трите посебни колективни договори има репрезентативност на ниво на одделот образование (бр. 85 согласно НКД), и покрај тоа што посебните колективни договори се, *de facto*, склучени на ниво на групите високо (бр. 85.4), средно (бр. 85.2) и основно образование (бр. 85.2) согласно НКД.

¹⁴² На пример, таков е случајот со колективното договарање во здравствената дејност и дејноста на социјалната заштита, каде што синдикатот потписник на двата посебни колективни договори има репрезентативност на ниво на секторот дејности на здравствена и социјална заштита (Q/H согласно НКД), а посебните колективни договори се, *de facto*, склучени на ниво на одделите дејности на здравствена заштита (бр. 86 согласно НКД) и дејности на социјална заштита со сместување (бр. 87 согласно НКД).

И покрај тоа што практиката имплицитно им признава важност на посебните колективни договори склучени на различно (повисоко или пониско) ниво од нивото на гранка, односно оддел согласно НКД, синдикатите и здруженијата на работодавачи не може да се стекнат со репрезентативност на ниво што е пониско од нивото „оддел“. Во практиката постојат синдикати што, *de facto*, исполнуваат услови за стекнување репрезентативност на ниво на „група“ согласно НКД, но поради рестриктивни толкувања на законската рамка, не може да добијат решение за репрезентативност.

Определувањето на репрезентативноста на синдикатите за првите две нивоа на колективно договарање (колективното договарање на ниво на јавен и приватен сектор и колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел) зависи од исполнувањето два кумулативни услови, а тоа се: синдикатот да биде запишан во регистарот што го води Министерството за труд и социјална политика и во него да се зачленат најмалку 20 % од бројот на вработени во јавниот/приватниот сектор што плаќаат членарина (за стекнување репрезентативност на ниво на јавен/приватен сектор), т. е. од бројот на вработени во гранката, односно одделот што плаќаат членарина (за стекнување репрезентативност на ниво на гранка, односно оддел). Со оглед на тоа што Законот не предвидува обврска за директно и непосредно регистрирање во регистарот на Министерството за труд и социјална политика на синдикатите на ниво на работодавач, единствен услов за стекнување репрезентативност на ниво на работодавач е во синдикатот да бидат зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени кај работодавачот што плаќаат членарина.¹⁴³

Слично како и кај синдикатите, определувањето на репрезентативноста на здруженијата на работодавачи за колективно договарање на ниво на приватен сектор и гранка, односно оддел зависи од исполнувањето два кумулативни услови. Првиот услов е здружението да биде запишано во регистарот што го води Министерството за труд и социјална политика. Вториот услов го сочинуваат две алтернативи. Првата алтернатива предвидува во здружението да бидат зачленети најмалку 10 % од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор (за стекнување репрезентативност на ниво на приватен сектор), т. е. од вкупниот број работодавачи во гранката, односно одделот (за стекнување репрезентативност на ниво на гранка, односно оддел). Втората алтернатива предвидува работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10 % од вкупниот број вработени во приватниот сектор (за стекнување репрезентативност на ниво на приватен сектор), т. е. најмалку 10 % од вкупниот број вработени во гранката, односно одделот (за стекнување репрезентативност на ниво на гранка, односно оддел).¹⁴⁴

Покрај „редовниот“ начин на стекнување репрезентативност за учество во колективно договарање, законската рамка предвидува и два други алтернативни начини за стекнување репрезентативност што се применуваат во посебни околности. Такви се околностите во кои *ниту еден синдикат или ниту едно здружение на работодавачи* (основани на нивото за кое се води колективното договарање) *не ги исполнуваат законски предвидените услови за стекнување репрезентативност на редовен начин.*

¹⁴³ Условите за стекнување репрезентативност на синдикатите на ниво на јавен сектор, односно приватен сектор и гранка, односно оддел и работодавач се уредени со чл. 212, став 2 – став 5 од ЗРО.

¹⁴⁴ Условите за стекнување репрезентативност на здруженијата на работодавачи на ниво на приватен сектор и гранка, односно оддел се уредени со чл. 213, став 2 и став 3 од ЗРО.

Првиот алтернативен начин претпоставува можност за признавање статус на репрезентативност на т.н. „мнозински“ синдикат, односно „мнозинско“ здружение на работодавачи во случај кога синдикатот или здружението поднеле барање за репрезентативност, но не ги исполнуваат условите во однос на прагот (процентот) за репрезентативност. Во таков случај, Законот, до исполнување на прагот на репрезентативност, им овозможува на синдикатот или на здружението на работодавачи што имаат најголем број членови да учествуваат во колективно договарање.¹⁴⁵ Во практиката постојат повеќе колективни договори склучени на ниво на гранка, односно оддел чии учесници (синдикати и здруженија на работодавачи) се стекнале со статус на репрезентативност врз основа на ваквата алтернативна можност.¹⁴⁶

Вториот алтернативен начин за учество во колективно договарање претпоставува „спогодбено здружување“ на два или повеќе нерепрезентативни синдикати, односно здруженија на работодавачи. И покрај тоа што Законот изречно не го квалификува овој начин на стекнување подобност за учество во колективно договарање како начин што резултира со стекнување репрезентативност, сметаме дека станува збор за посебен начин на постигнување „колективна“ репрезентативност, и тоа само доколку

ниеден од синдикатите или здруженијата на работодавачи не ги исполнува условите за репрезентативност.¹⁴⁷ Имајќи ги предвид двата алтернативни начини на регулирање репрезентативност, односно подобност за учество во колективно договарање, како теоретска можност се наметнува следната дилема: *кој од начините ќе има предност за примена доколку на соодветното ниво на колективно договарање постојат повеќе нерепрезентативни синдикати или здруженија на работодавачи; дали законодавецот, како прва опција, го имал предвид давањето предимство на „мнозинскиот“ синдикат или здружението на работодавачи или, пак, на „спогодбеното здружување“ со цел учество во колективно договарање?* Се чини дека стекнувањето подобност за учество во колективно договарање по пат на „спогодбено здружување“ ќе биде во примена доколку збирот од поединечните проценти (прагови) на здружените синдикатите, односно здруженија на работодавачи изнесува најмалку 20 %, како минимален праг за признавање репрезентативност на редовен начин. Доколку тоа не е случај или доколку на нивото на колективното договарање е основан само еден синдикат или здружение на работодавачи, тогаш предимство ќе му се даде на најбројниот, односно мнозинскиот синдикат, односно здружение на работодавачи.¹⁴⁸

¹⁴⁵ За ова види: ЗРО, чл. 210, став 2.

¹⁴⁶ Такви се, на пример, КД во кои една или двете страни стекнале репрезентативност според правилата за „мнозинска“ организација: ОКД за приватен сектор склучен помеѓу ССМ (со стапка на репрезентативност за приватниот сектор во износ од 6 %) и ОРМ; КД за текстилната индустрија склучен помеѓу СТКЧ (со стапка на репрезентативност во износ од 6,94 %) и Здружението за текстилна индустрија (со стапка на репрезентативност во Одделот 13 – Производство на текстил (19,92 %) и Одделот 14 – Производство на облека (5,87 %)) во согласност со НКД; КД за земјоделството и прехранбената индустрија склучен помеѓу АГРО-синдикатот (со стапка на репрезентативност за Одделот 10 – Производство на прехранбени производи и Одделот 11 – Производство на пијалаци во износ од 11,69 %) и Здружението за земјоделство и прехранбена индустрија (со стапка на репрезентативност во Одделот 10 од 5,76 % и во Одделот 11 од 31,91 %); КД за органите на државната управа склучен помеѓу УПОЗ (со стапка на репрезентативност во износ од 9,20 %) и Министерството за администрација и информатичко општество и др.

¹⁴⁷ За ова види: ЗРО, чл. 214.

¹⁴⁸ Спорно е дали работното законодавство треба да ѝ признае статус на репрезентативност на една организација (која, за волја на вистината, индивидуално е побројна од останатите организации на истото ниво), кога постојат и други „малцински“ организации. Фактот дека, ниту здружени, организациите не го постигнуваат прагот на репрезентативност, води кон заклучок дека ниту една од нив, поединечно, нема изразено поголем број членови (т. е. густина) во споредба со останатите. Сметаме дека поправично е решението со кое законодавецот ќе предвиди кумулативна репрезентативност, преку која ќе утврди подобност за учество во колективно договарање што ќе се однесува на сите постојни организации, па како последица на тоа, можност да учествуваат во колективните преговори ќе имаат сите организации, и тоа преку формирање одбор за преговори.

Доколку во склучувањето Општ или Посебен колективен договор учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи, се образува одбор за преговори чиј состав го определуваат репрезентативните синдикати, односно репрезентативните здруженија на работодавачи.¹⁴⁹ Ниту Законот, ниту колективните договори не го уредуваат составот на одборот за преговори. Во практиката пронајдовме еден колективен договор, каде што два репрезентативни синдикати ја формираат страната на колективниот договор.¹⁵⁰

Законот за работните односи ја уредува и постапката во која се стекнува статусот на репрезентативност. Постапката за стекнување репрезентативност на редовен начин се состои од следните sukcesivни дејства: 1) поднесување барање за репрезентативност од страна на синдикатот, односно здружението на работодавачи на повисоко ниво, заедно со потребните докази за исполнување на условите за репрезентативност; 2) постапување по барањето за репрезентативност од страна на Комисијата за репрезентативност и доставување предлог до Министерството за труд и социјална политика; 3) носење одлука на Министерството за труд и социјална политика во рок од 15 дена од поднесувањето на барањето од страна на Комисијата за репрезентативност; 4) постапување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен и во управен спор пред надлежен суд во случај на оспорување на репрезентативноста; 5) објавување на решението за репрезентативност во „Службен весник на Р.С. Македонија“.¹⁵¹

Постапката за стекнување репрезентативност на *алтернативниот начин* што претпоставува признавање на статусот на репрезентативност на т.н. „мнозински“ синдикат, односно „мнозинско“ здружение на работодавачи се состои од: 1) поднесување барање за репрезентативност од страна на синдикатот, односно здружението на работодавачи на повисоко ниво со доставување на потребните докази за исполнување на условите за репрезентативност како во постапката за стекнување репрезентативност на редовен начин; 2) добивање известување од Министерството за труд и социјална политика до синдикатот, односно здружението на работодавачи за утврдување репрезентативност за синдикатот, односно здружението што има најголем број членови.¹⁵²

Репрезентативноста се определува за временски период од три години од денот на донесувањето на решението.¹⁵³ Од увидот во податоците за репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачи што фигурираат како страни на склучен колективен договор може да се забележи дека репрезентативноста на дел од нив во овој момент е во важност, на друг дел е во фаза на обновување, а на трет дел е истечена и не е обновена¹⁵³.

¹⁴⁹ За ова види: ЗРО, чл. 221.

¹⁵⁰ Таков е КД за културата, каде што како негови страни потписнички учествуваат Синдикатот на културата на РМ и СОНК.

¹⁵¹ За ова види: ЗРО, чл. 213-в, 213-г и 213-ѓ.

¹⁵² За ова види: ЗРО, чл. 210, став 2 и 3.

¹⁵³ ЗРО, чл. 213-д.

¹⁵⁴ За ова види: Анекс со табели за колективни договори.





▶ 3. Спроведување на колективните договори

Основниот принцип што е од значење за спроведувањето на колективните договори е дека страните на колективните договори и лицата врз кои се применуваат се должни да ги извршуваат нивните одредби.¹⁵⁵ Сепак, во текот на колективното договарање и при спроведувањето (примената и интерпретацијата) на колективните договори може да настане спор помеѓу договорните страни. Колективните работни спорови се дефинирани во Законот за мирно решавање на работните спорови и под нив се подразбираат спорови по повод *склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор, остварување на правата на синдикално организирање и штрајк*.¹⁵⁶

Анализирајќи ја постојната дефиниција, може да се заклучи дека Законот имплицитно прави разлика помеѓу **колективни „интересни“ работни спорови** (по повод склучување, измена и дополнување на колективниот договор) и **колективни „правни“ спорови** (по повод примена на колективниот договор),¹⁵⁷ а покрај нив ги предвидува и **колективните работни спорови по повод остварување на правата на синдикално организирање** (кои може да се однесуваат на заштитата на слободата на здружување, вклучувајќи ја и забраната за недозволено мешање или надзор)¹⁵⁸ и **штрајкот** (како колективен работен

спор што може да биде инициран поради причини што имаат „интересен“, но и поради причини што имаат „правен“ карактер).

Прашање од значење за поведувањето колективен работен спор за времетраење на важноста на колективниот договор е и прашањето за дозволеноста на **клаузулите за индустриски (социјален) мир**. Ниту македонското работно законодавство, ниту досегашната практика на колективно договарање не ги препознаваат клаузулите за индустриски (социјален) мир, т. е. можноста за спогодбено ограничување или забранување одредена индустриска акција (првенствено штрајк) за времетраење на важноста на склучениот колективен договор. Ваквата состојба не мора да значи дека страните на колективното договарање имаат *en bloc* забрана за договарање клаузули за индустриски мир, но сепак, имајќи ја предвид устаавната гаранција на правото на штрајк¹⁵⁹, сметаме дека изгледите таквите клаузули да бидат прогласени за неважечки се големи.

Бидејќи „вонсудското“ решавање на колективните работни спорови (помирување/ медијација, усогласување и арбитража) беше разгледувано во Точка В.3.1. од оваа студија, во овој дел, првенствено, се осврнуваме кон решавањето на

¹⁵⁵ За ова види: ЗРО, чл. 223.

¹⁵⁶ За ова види: ЗМППС, чл. 2, став 1.

¹⁵⁷ За ова види: ILO Guide, 57.

¹⁵⁸ За ова види: ЗРО, чл. 197 (судска заштита на правото на здружување) и чл. 195 (дејствување на синдикатот, односно здружението на работодавачи и забрана на надзор над другата страна).

¹⁵⁹ За ова види: Устав на РСМ, чл. 37.

колективните работни спорови што произлегуваат од (не)спроведувањето на колективните договори во **судска постапка**. Законот за работните односи предвидува можност за остварување *судска заштита на правата од колективниот договор*, каде што една од страните на колективниот договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор.¹⁶⁰ Се чини дека намерата на законодавецот е да овозможи поведување колективен работен спор пред надлежен суд само поради заштита на правата предвидени со колективен договор (колективен „правен“ спор), но не и поради спор во врска со склучување, измена и дополнување колективен договор (колективен „интересен“ спор) чие решавање треба да се одвива по „вонсудски“ пат. Услов за поведување колективен спор за судска заштита на правата од колективниот договор е страната што ќе го поведе спорот да има способност да биде странка во постапка (т.н. странечка способност) согласно прописите на процесното право.¹⁶¹

Со оглед на правилата за правната способност (т. е. стекнувањето статус на правно лице) на синдикатите уредени во постојното работно законодавство, право да биде странка во колективен спор за судска заштита на правата од колективен договор ќе има само синдикат на повисоко ниво. Страната на колективниот договор (на пример, синдикатот на повисоко ниво) може првенствено да бара судска заштита на правата што произлегуваат од „облигациониот“ дел од содржината на колективниот договор (условите за работа на синдикатот, условите за работа и посебната заштита на синдикалниот

претставник, информирањето и консултирањето на работниците со посредство на нивните претставници и сл.). Сметаме дека не постои законска пречка ниту за барање судска заштита на правата што произлегуваат од „нормативниот“ дел од содржината на колективниот договор (условите за работа и вработување), доколку другата страна на колективниот договор или лицето врз кое се применува колективниот договор (на пример, одреден работодавач) не ги исполнуваат утврдените права од колективниот договор врз сите или врз поголема група работници. Сепак, вообичаена практика за заштита на индивидуалните права на работниците од работен однос, вклучувајќи ги и „нормативните одредби“ од колективниот договор, е заштитата по пат на поведување индивидуален работен спор.

Од значење за спроведувањето на колективните договори е и прашањето за толкувањето на неговите одредби. Толкувањето одредени спорни одредби на колективните договори, првенствено, е препуштено на самите страни на колективниот договор на начин и во постапка предвидени во колективниот договор. Така, двата Општи колективни договори предвидуваат формирање Комисија за следење на примената и толкување на одредбите на колективниот договор.¹⁶³

Примената и спроведувањето на колективните договори спаѓаат и во надлежностите на инспекцискиот надзор што го спроведува надлежниот државен инспектор на трудот. Согласно ЗРО, надзор над примената на прописите во областа на трудот, вклучувајќи ги и колективните договори, врши и државниот инспекторат за труд.¹⁶⁴

¹⁶⁰ За ова види: ЗРО, чл. 234.

¹⁶¹ За ова види: Закон за парничната постапка, чл. 70.

¹⁶² За ова види: ЗРО, чл. 189.

¹⁶³ За ова види: ОКД за приватниот сектор, чл. 67 и ОКД за јавниот сектор, чл. 46.

¹⁶⁴ За ова види: ЗРО, чл. 256.





► S. Динамика на колективното договарање

Подготовките и процесот на колективно договарање во Северна Македонија се вршат на прилично неформален начин. Нивното спроведување во практиката првенствено зависи од волјата на договорните страни. Законот за работните односи е ограничен само на одредени минимални барања (формални предуслови) какви што се обврската за поседување овластување и полномошно на лицата што ги застапуваат страните во колективното преговарање и обврската за колективно договарање со добра волја.¹⁶⁵ Од друга страна, во практиката не пронајдовме ниту еден формален документ (протокол) усвоен од страна на социјалните партнери (т. е. договорните страни во колективното договарање) со кој се секвенционираат фазите и динамиката во колективното договарање (од првичната иницијатива до потпишувањето на колективниот договор) или се разрешуваат други прашања од интерес за самиот процес на колективно преговарање (операционализација на законското начело на колективно договарање со добра волја).

Колективното преговарање вообичаено **започнува со иницијатива** на некоја од договорните страни (синдикатот или здружението на работодавачи). Иницијативата за преговори може да биде придружена и со предлог-прашања што би биле предмет на договарањето или, пак, со предлог-текст на колективен

договор или измени и дополнувања на постоен колективен договор. Предлозите поднесени од која било од договорните страни, вообичаено, се разгледуваат на највисоко ниво од спротивната страна (на пример, Управниот одбор на ОРМ или здруженијата во состав на ОРМ или Претседателството на ССМ или синдикатот здружен во ССМ). Предлозите се разгледуваат со должно внимание, а преговарачката стратегија што ја применуваат договорните страни, вообичаено, се состои од утврдување „горна и долна“ граница на дозволени отстапувања во сопствените преговарачки позиции. Бројот на претставници што учествуваат во колективното договарање се определува од страна на договорните страни и варира од „случај до случај“. Синдикатот, обично, инсистира во преговорите да бидат вклучени поголем број учесници од секоја страна.

Вообичаена практика пред започнувањето на преговорите е договорните страни да ги разгледаат одлуките за ополномоштување на претставниците/учесниците од спротивната страна со цел колективното договарање и резултатите што се постигнуваат во тој процес да имаат легитимитет. Прашањата што се предмет на преговорите се разгледуваат пленарно (од страна на сите учесници во преговорите), но доколку станува збор за посложени прашања, тие може да се разгледуваат и во посебни работни групи.

¹⁶⁵ За ова види: ЗРО, чл. 207.

Најважното прашање за кое се одвива колективното договарање се платите.

Пред да биде воведена националната минимална плата со Законот од 2012¹⁶⁶ година, колективните преговори за определување на најниската основна плата со колективни договори на ниво на гранка, односно оддел беа многу тешки и обично завршуваа во ќорсокак. Разликите помеѓу она што го бараше синдикатот и она што го нудеа работодавачите беа поголеми од 2 : 1, така што преговорите вообичаено се одложуваа на неопределено време. Оттаму, воведувањето на националната минимална плата во 2012 година ги врати страните на преговарачката маса и го поплови патот за полесно постигнување компромисни решенија.¹⁶⁷ Оттогаш натаму, страните на колективното договарање (а, пред сè, на ниво на гранка, односно оддел), мора да ја имаат предвид националната минимална плата како најнизок месечен износ на основна плата и како „почетна основа“ за договарање на најниската основна плата за конкретната гранка, односно оддел. Според мислењето на работодавачите, континуираното зголемување на националната минимална основна плата за речиси 100 % (од 8 050 МКД во нето-износ, колку што изнесуваше во 2012 година за сите дејности со исклучок на дејностите во текстилот, производството на облека и на кожа и кожни производи, на 15 194 МКД во нето-износ за сите дејности од април 2021 година) понекогаш има спротивен и обесхрабрувачки ефект врз договорното утврдување на најниските основни плати преку колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел и на ниво на работодавач. Најниската основна плата во постојните посебни колективни договори или е определена на ниво на националната минимална плата, или таму каде што пред зголемувањето на

националната минимална плата била повисока од износот на националната минимална плата, во наредниот „турнус“ на колективно договарање се изедначила со националната минимална плата. Со други зборови, висината на најниската основна плата определена по пат на колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел не го следи зголемувањето на националната минимална плата и не предизвикува „спирален“ ефект, дури и во оние гранки, односно оддели каде што во одреден временски период постоела најниска основна плата повисока од минималната определена со закон. Синдикатите, во секој случај, и натаму бараат да расте минималната национална плата, но и најниската основна плата што е предмет на колективно договарање. Кога адресираат барања во процесот на колективното договарање, синдикатите земаат предвид различни информации, односно индикатори, какви што се: динамиката во движењето на минималната национална плата; висината на просечните плати на работниците за конкретната гранка, односно оддел; финансиските извештаи и завршните сметки, како и деловната активност на поединечните компании од гранката што се опфатени со колективното договарање (на пример, обемот на работа, вработувањето нови работници и сл.); трошоците за живот и сл.

Периодичноста на колективното договарање зависи од нивото на кое се одвива колективното договарање, но и во рамките на различните нивоа зависи од случај до случај. Генерално, колективното договарање на **национално ниво** е подинамично во доменот на приватниот сектор, отколку во јавниот сектор.

¹⁶⁶ Закон за минималната плата, „Сл. весник на РМ“ бр. 11/2012.

¹⁶⁷ За ова види: Петрески, М. и Ристовски, А., Национален преглед на утврдувањето на платите преку колективното договарање во Северна Македонија, МОТ, 2021, стр. 8-9.

Од склучувањето на ОКД за приватниот сектор во 2009 година досега, страните склучиле неколку спогодби (за усогласување со ЗРО во 2010 и 2012 година и за продолжување на важноста на КД во 2012 година) и за измени и дополнувања (за воведување на надоместокот за годишен одмор во 2015 година и за продолжување на времетраењето на платените отсуства од работа поради елементарни непогоди во 2016 година). Сепак, од 2016 година до денес, колективното договарање на ниво на приватниот сектор не резултирало ниту со продолжување на важноста на постојниот, ниту со склучување измени и дополнувања, ниту со потпишување нов КД. Во текот на пандемијата предизвикана од КОВИД-19, страните стапиле во колективно преговарање и имале обид за измена на ОКД за приватниот сектор со цел внесување одредби за работа од далечина, но поради спротивставените ставови во однос на одделни прашања (на пример, работното време на работниците на далечина, одговорноста за спроведувањето на безбедноста и здравјето при работа и сл.) не успеале да се усогласат. Во споредба со колективното договарање во приватниот сектор, колективното договарање во јавниот сектор е во фаза на стагнација, со повремени најави за динамика на процесот на колективно договарање. ОКД за јавниот сектор е склучен во 2008 година и оттогаш бележи само една измена во 2009 година. Во 2012 година беше изработена нацрт-верзија за склучување нов ОКД за јавниот сектор, но и покрај изработувањето на таквиот документ, нов ОКД за јавниот сектор сè уште не е склучен.

Различни се и состојбите во динамиката на колективното договарање **на ниво на гранка, односно оддел**. Пасивноста на страните на колективното договарање во неколку гранки, односно оддели, начелно, е *резултат на неопределеното времетраење на склучените колективни договори* (на пример, во финансиската

дејност, основното, средното образование и сл.) или на *автоматското продолжување на неопределеното време* на истечените колективни договори склучени на определено време (на пример, во угостителството, хемиската индустрија, енергетиката и сл.). Единствен исклучок во оваа смисла е колективното договарање во здравствената дејност, каде што се склучени најголем број спогодби за измени и дополнувања на КД (вкупно 19 заклучно со 2020 година). Таму каде што колективните договори се склучувале на *определено време со можност за автоматско продолжување на истечениот колективен договор на определено време* (на пример, текстилната индустрија, кожарската и чевларската индустрија, земјоделството и прехранбената индустрија и тутунското стопанство) бележиме одредена динамика, но таквата динамика повторно е ограничена до 2016 година.

Динамиката на колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел се разликува и од аспект на функционалното подрачје (приватен/јавен сектор) во кое се водат колективните преговори. Така, колективното договарање во гранките, односно одделите од приватниот сектор, од 2016 година до денес, се карактеризира со изразена неактивност на договорните страни, која резултира со несклучување ниту една спогодба за продолжување, измена и дополнување на колективните договори. Една од причините за пасивност во колективното договарање во гранките од приватниот сектор е „чекањето“ усвојување нов Закон за работните односи, кој и по пет години од започнувањето на процесот на изработка, сè уште не е усвоен. Сепак, одолжувањето на усвојувањето на новиот ЗРО не може да се гледа како единствена причина за неактивноста на страните на колективното договарање во приватниот сектор.

Тоа е така бидејќи во изминатите пет години евидентна е зголемената динамика во колективното договарање во одредени гранки, односно оддели од јавниот сектор, која резултира со склучување пет нови КД, и тоа: КД за високото образование (во мај 2021 г.), КД за органите на државната управа (во февруари 2020 г.), КД за културата (во јануари 2020 г.), КД за социјалната заштита (во декември 2019 г.) и КД за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата (во јуни 2019 г.). Од 2016 година до овој момент се склучени и девет измени и дополнувања на КД за здравствената дејност.

Колективното договарање во текот на пандемијата предизвикана од КОВИД-19 во функционалното подрачје на приватниот, но и во јавниот сектор беше сведено на минимум. Со исклучок на КД за високото образование, кој се склучи во мај 2021 година, од прогласувањето на пандемијата на почетокот на март 2020 година до денес не е склучен ниту еден нов колективен договор, ниту, пак, се извршени измени и дополнувања во постојните. Активноста на синдикатите и здруженијата на работодавачите во текот на здравствената и економската криза првенствено беше насочена преку трипартитниот социјален дијалог во рамките на Економско-социјалниот совет.

Колективното договарање во други сектори погодени од кризата, како што се угостителството, трговијата и транспортот, беше непостојно. Трговијата и транспортот остануваат сектори во кои организирањето на работниците и работодавачите е слабо и во кои сè уште не се склучени посебни колективни договори.







► И. Статистика

Синдикална густина

Податоци

Национално ниво

Синдикалната густина на национално ниво се проценува на **17,29 % за 2020 година.**

Опфат на колективно договарање

Податоци

ОКД за приватниот сектор

100 % од вработените во **приватниот сектор**

Според податоците на Државниот завод за статистика за првиот квартал од 2021 година, вкупниот број вработени во приватниот сектор на кои се однесува ОКД изнесува 449 822 вработени, односно **68,7 %** од вкупниот број лица со статус на „вработени“ (654 662) во земјава.

ОКД за јавниот сектор

100 % од вработените во **јавниот сектор**

Според податоците на Државниот завод за статистика за првиот квартал од 2021 година, вкупниот број вработени во јавниот сектор на кои се однесува ОКД изнесува 204 840 вработени, односно **31,3 %** од вкупниот број лица со статус на „вработени“ (654 662) во земјава.

Посебни колективни договори склучени во приватниот сектор

Метод на пресметка:

Вкупен број работници вработени кај работодавачи што се членови на здружението на работодавачи што го потпишало или дополнително пристапило кон склучен колективен договор како процент (%) од вкупниот број лица со статус на „работници“ во гранката, односно одделот за кој е склучен КД во согласност со НКД.

Посебни колективни договори склучени во јавниот сектор

Метод на пресметка:

Вкупен број членови на синдикатот што го потпишал или дополнително пристапил кон склучен КД, вработени во гранката, односно одделот согласно НКД за кој КД е склучен како процент (%) од вкупниот број лица со статус на „работници“ во гранката, односно одделот за кој е склучен КД.

Годишен број изгубени работни денови во индустриска акција според сектори

Нема достапни податоци

Број на работници вклучени во индустриска акција според сектори

Нема достапни податоци



▶ Анекс – Колективни договори: основни информации

А. Општ колективен договор за приватниот сектор

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег (сектор, гранка/оддел –, група, класа)
Датум и статус (во сила/истечен)

Колективниот договор за приватниот сектор („Службен весник на РМ“ бр. 88/2009) ги покрива сите работодавачи и вработени во приватниот сектор.
ОКД за приватниот сектор е склучен на 10.7.2009 година.
ОКД е во сила.

Страни на колективниот договор

КД е склучен помеѓу Сојузот на синдикатите на Македонија – ССМ и Организацијата на работодавачи на Македонија – ОРМ

Репрезентативност на страните на КД

Репрезентативноста на ССМ на ниво на приватниот сектор е **6 %** („Службен весник на РМ“ бр. 18/19) (моментално има активен статус на репрезентативност).

Репрезентативноста на ССМ за приватниот сектор се стекнува врз основа на чл. 210 на ЗРО, како најброен синдикат.

Репрезентативноста на ОРМ на ниво на приватниот сектор е **11,15 %** („Службен весник на РСМ“ бр. 264/20) (моментално има активен статус на репрезентативност).

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 2 години, но важноста на овој Колективен договор ќе се продолжи ако страните склучат спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на колективниот договор.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен на 10.7.2009 година („Службен весник на РМ“ бр. 88/2009) и беше проследен со усогласување склучено на 28.4.2010 година („Службен весник на РМ“ бр. 60/2010) и на 26.6.2012 година („Службен весник на РМ“ бр. 81/2012), продолжување на КД склучено на 26.6.2012 година („Службен весник на РМ“ бр. 81/2012) и измените и дополнувањата на КД склучени на 24.12.2013 година („Службен весник на РМ“ бр. 189/2013), 13.7.2015 година („Службен весник на РМ“ бр. 119/2015) и 9.8.2016 година („Службен весник на РСМ“ бр. 150/2016).

► А.1 Посебни колективни договори

А.1.1 КД за кожарската и чевларската индустрија на Република Македонија

Аспекти на КД	Опции за одговор
Функционален опсег (сектор, гранка/оддел, група, класа)	КД за кожарската и чевларската индустрија на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 220/2015) е склучен на ниво на Оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија. КД за кожарската и чевларската индустрија беше склучен на 3.12.2015 година во Скопје.
Датум и статус (во сила/истечен)	Врз основа на одредбите за времетраењето и продолжувањето на колективните договори предвидени во ЗРО и во самиот КД, КД за кожарска и чевларска индустрија истече во 2019 година. Меѓутоа, во практиката, страните на колективниот договор го сметаат КД за важечки.
Страни на колективниот договор	КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ – СТКЧ (здружен во ССМ) и Здружението за кожарска и чевларска индустрија (здружено во ОРМ).
Репрезентативност на страните на КД	Репрезентативноста на СТКЧ на ниво на гранка, односно оддел, за <i>Оддел 15 – Производство на кожа и слични производи од кожа</i> , согласно НКД е 22,80 % („Службен весник на РМ“, бр. 15/18) (моментално има истечен статус на репрезентативност). Репрезентативноста на Здружението за кожарска и чевларска индустрија за <i>Оддел 15 – Производство на кожа и слични производи од кожа</i> , согласно НКД е 24,14 % („Службен весник на РСМ“ бр. 264/20) (моментално има активен статус на репрезентативност).
Опфат на колективно договарање	Опфатот на договарање на КД е 24,14 % .
Времетраење	Првично склучен за времетраење од 2 години со можност да се продолжи со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот Колективен договор. Доколку страните не склучат спогодба за продолжување во дадениот период, Колективниот договор автоматски се продолжува за уште 2 години.
Измени и дополнувања/ Продолжување	КД е автоматски продолжен за уште 2 години, до 2019 година.

А.1.2 КД за текстилната индустрија на Република Македонија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел, група,
класа)

КД за текстилната индустрија на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 220/2015) е склучен на ниво на неколку оддели во рамките на истиот сектор во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус (во сила/
истечен)

КД за текстилната индустрија беше склучен на 3.12.2015 година во Скопје.

Врз основа на одредбите за времетраењето и продолжувањето на колективните договори од ЗРО и самиот КД, КД истече во 2019 година. Меѓутоа, во практиката, страните на колективниот договор го сметаат КД за важечки.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Република Македонија – СКТЧ (здружен во ССМ) и Здружението за текстилна индустрија при Организацијата на работодавачи на Македонија (здружено во ОРМ).

Репрезентативност на
страните на колективниот
договор

Репрезентативноста на СКТЧ на ниво на гранка, односно оддел, за Оддел 13 – Производство на текстил и Оддел 14 – Производство на облека, согласно НКД е **6,94 %** („Службен весник на РСМ“ бр.15/18) (моментално има истечен статус на репрезентативност).

Репрезентативноста на СКТЧ за одделите Отсек 13 и 14 се добива врз основа на чл. 210 за ЗРО, како најброен синдикат. Репрезентативноста на Здружението за текстилната индустрија на Организацијата на работодавачи на Македонија на ниво на гранка, односно оддел, за оддел 13 – Производство на текстил и оддел 14 – Производство на облека, согласно НКД е **19,92 %**, односно **5,87 %** („Службен весник на РСМ“ бр. 264/20) (моментално има активен статус на репрезентативност).

Репрезентативноста на Здружението за текстилната индустрија за оддел 14 се добива врз основа на чл. 210 на ЗРО, како најбројно здружение на работодавачи.

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на КД е **19,92 %** за оддел 13 и **5,87 %** за оддел 14 од НКД.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 2 години, со можност да се продолжи со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот колективен договор. Доколку страните не склучат спогодба за продолжување во дадениот период, Колективниот договор автоматски се продолжува за уште 2 години.

Измени и дополнувања/
Продолжување

КД е автоматски продолжен за уште 2 години, до 2019 година.

А.1.3 КД за вработените од земјоделството и прехранбената индустрија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

КД за вработените од земјоделството и прехранбената индустрија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 175/15) е склучен на ниво на неколку оддели во рамките на различни сектори во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила/истечен)

КД за вработените од земјоделството и прехранбената индустрија беше склучен на 23.9.2015 година во Скопје. Врз основа на одредбите за времетраењето и продолжувањето на колективните договори од ЗРО и самиот КД, КД истече во 2019 година. Меѓутоа, во практиката, страните на колективниот договор го сметаат КД за важечки.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Република Македонија АГРО-синдикат (здружен во ССМ) и Здружението за земјоделие и прехранбена индустрија (здружено во со ОРМ).

Репрезентативност на
страните на КД

Репрезентативноста на АГРО-синдикатот на ниво на гранка, односно оддел, за оддел 1 – *Дејности за растително и животинско производство, лов и услужни дејности поврзани со нив сродни услуги*, согласно НКД е **22,37 %** и за оддел 10 – *Производство на прехранбени производи* и оддел 11 – *Производство на пијалаци*, согласно НКД е **11,69 %** („Службен весник на РМ“ бр. 15/18) (моментално има истечен статус на репрезентативност).

Репрезентативноста на АГРО-синдикатот за оддел 10 и 11 се добива врз основа на членот 210 на ЗРО, како најброен синдикат.

Репрезентативноста на Здружението за земјоделство и прехранбена индустрија за оддел 1 – *Дејности за растително и животинско производство, лов и сродни услуги согласно НКД* е **13,26 %** (моментално истечена) и за оддел 10. – *Производство на прехранбени производи* и оддел 11. – *Производство на пијалаци согласно НКД* е **5,76 %**, односно **31,91 %** („Службен весник на РСМ“ бр. 264/20) (моментално има активен статус на репрезентативност).

Репрезентативноста на Здружението за земјоделство и прехранбена индустрија за оддел се добива врз основа на член 210 од ЗРО, како најбројно здружение на работодавачи.

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на КД е **13,26 %** за оддел 1, **5,76 %** за оддел 10 и **31,91 %** за оддел 11 на НКД.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 2 години, со можност да се продолжи со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот Колективен договор. Доколку страните не склучат спогодба за продолжување во дадениот период, Колективниот договор автоматски се продолжува за уште 2 години.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен на 23.9.2015 година и беше проследен со измена склучена на 24.12.2015 година. КД е автоматски продолжен за уште 2 години, до 2019 година.

А.1.4 КД за вработените од тутунското стопанство

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

КД за вработените од тутунското стопанство („Службен весник на Република Македонија“ бр. 135/2009) е склучен на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила/истечен)

КД за вработените од тутунското стопанство е склучен на 9.10.2009 година во Скопје.

Врз основа на одредбите на ЗРО и самиот КД за времетраењето и продолжувањето на колективните договори, КД истече во 2019 година. Меѓутоа, во практиката, страните на колективниот договор го сметаат КД за важечки.

Страни на колективниот договор

КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Република Македонија АГРО-синдикат (здружен во ССМ) и Здружението за тутунска индустрија и Организацијата на работодавачи на Македонија (здружено во ОРМ).

Репрезентативност на страните во КД

Репрезентативноста на АГРО-синдикатот на ниво на гранка, односно оддел, за оддел 12 – Производство на тутунски производи, согласно НКД е **80,54 %** („Службен весник на РМ“, бр. 15/18) (моментално има истечен статус на репрезентативност).

Репрезентативноста на Здружението за земјоделство и прехранбена индустрија за оддел 12 – Производство на тутунски производи согласно НКД е **59,67 %** („Службен весник на РСМ“ бр. 264/20) (моментално им активен статус на репрезентативност).

Опфат на колективно договарање

Стапката на опфат на КД е **59,67 %** за оддел 12 согласно НКД.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 2 години, со можност да се продолжи со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот Колективен договор. Доколку страните не склучат спогодба за продолжување во дадениот период, Колективниот договор автоматски се продолжува за уште 2 години.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен на 9.10.2009 година („Службен весник на РМ“ бр. 135/2009) и беше проследен со измени усвоени на 23.5.2012 година („Службен весник на РМ“ бр. 14/2012), 23.6.2014 година („Службен весник на РМ“ бр. 115/14) и 23.6.2016 година („Службен весник на Република Македонија“ бр. 137/2016).

А.1.5 КД за заштитните друштва на Македонија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег (сектор, гранка/оддел, група, класа)	Функционалниот опсег на КД за заштитните друштва на Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 151/2014) е нејасен. Заштитните друштва се работодавачи што ги исполнуваат условите согласно Законот за вработување инвалидни лица („Службен весник на РМ“ бр. 44/2000) и вработуваат работници лица врз основа на договор за вработување или други работодавачи што вработуваат инвалидни лица.
Датум и статус (во сила/истечен)	Забелешка: Националната класификација на дејности (НКД) не познава таков оддел, група или класа како „заштитни друштва“. КД за заштитните друштва во Македонија е автентичен КД споредено со останатите КД, во смисла на тоа дека неговиот функционален опсег се заснова врз одреден статус посветен на заштитните друштва што произлегуваат од Законот за вработување инвалидни лица, а не од кој било оддел, група или класа во рамките на НКД. Начелно, овој колективен договор опфаќа оддели од неколку различни сектори (претежно од секторот за производство), меѓутоа се смета дека е склучен за <i>одделот 94 - Дејности на организации базирани на членство</i> согласно НКД. Иако македонското законодавство за индустриски односи не предвидува можност за склучување на КД на ниво на занимање (т.н. КД базиран на занимање или хоризонтален КД), со оглед на неговите карактеристики, овој КД има сличност со таквиот договор. КД за заштитните друштва во Македонија е склучен на 25.9.2014 година во Скопје. КД е во сила.
Страни на колективниот договор	КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва во Македонија - СУТКОЗ (здружен во ССМ) и Заедницата на заштитните друштва на Македонија - ЗАПОВИМ (здружена во ОРМ).
Репрезентативност на страните на КД	Репрезентативноста на СУТКОЗ за склучување на овој посебен колективен договор беше 7,7 % во 2014 година, кога беше склучен КД (моментално има истечен статус на репрезентативност).
Опфат на колективно договарање	Репрезентативноста на ЗАПОВИМ на ниво на гранка, односно оддел, согласно НКД е 50,31 % („Службен весник на РМ“ бр. 87/2017) (моментално има истечен статус на репрезентативност).
Времетраење	Стапката на опфат од страна на КД е 50,31 % за вработените во заштитните друштва. Првично склучен за времетраење од 2 години, со можност да се продолжи со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот колективен договор. Доколку страните не склучат спогодба за продолжување во дадениот период, Колективниот договор автоматски се продолжува до склучување нов колективен договор.
Измени и дополнувања/Продолжување	Основниот текст на КД е склучен на 25.9.2014 година и по неговото истекување автоматски е продолжен до склучувањето нов КД.

A.1.6 КД за угостителството на Република Македонија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

КД за угостителството на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 2/2008) е склучен на ниво на неколку оддели во рамките на истиот сектор во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила/истечен)

КД за угостителство во Македонија е склучен на 27.12.2017 година во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеностопанство, занаетчиството и заштитните друштва на Македонија – СУТКОЗ (здружен во ССМ) и Здружението на хотели, ресторани и кафетерии – ХОТАМ (здружено во ОРМ).

Репрезентативност на
страните на КД

СУТКОЗ ги исполнуваше условите за репрезентативност според одредбите што беа во сила пред измените и дополнувањата на ЗРО од 2009 година. Моментално, СУТКОЗ нема репрезентативност на ниво на гранка, односно оддел за Оддел 55 – Објекти за сместување и Оддел 56 – *Дејности за подготовка на оброци и служење на храна, согласно НКД.*

Репрезентативноста на ХОТАМ на ниво на гранка, односно оддел, за оддел 55 – *Објекти за сместување*, согласно НКД е **26,86 %** („Службен весник на РСМ“ бр. 264/20) (моментално има активен статус на репрезентативност).

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на КД е **26,86 %** за оддел 55 согласно НКД.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 5 години, со можност да се продолжи со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот колективен договор. Доколку страните не склучат спогодба за продолжување во дадениот период, Колективниот договор автоматски се продолжува до склучување нов колективен договор.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД е склучен на 27.12.2007 година и по неговиот истек, автоматски се продолжува до склучувањето нов КД.

А.1.7 КД за хемиската индустрија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

КД за хемиска индустрија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/2013) е склучен на ниво на неколку оддели во рамките на истиот сектор во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила/истечен)

КД за хемиска индустрија е склучен на 10.12.2013 во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Синдикатот на хемија, неметали и метали на Македонија – СХНМ (здружен во ССМ) и Здружението на хемиската индустрија на Македонија (здружено во ОРМ).

Репрезентативност на
страните во КД

Репрезентативноста на СХНМ беше **46,90 %** за одделот 20 – *Производство на хемикалии и хемиски производи* и одделот 23 – *Производство на други неметални минерални производи* согласно НКД во 2014 година (од 2017 година има истечен статус на репрезентативност).

Репрезентативноста на Здружението на работодавачи од хемиската индустрија на Македонија за одделот 20 – *Производство на хемикалии и хемиски производи* и одделот 23 – *Производство на други неметални минерални производи* согласно НКД беше **32,49 %** („Службен весник на РМ“ бр. 87/2017).

Во 2020 година, Здружението на работодавачи од хемиската индустрија доби репрезентативност за *одделот 21 – Производство на основни фармацевтски производи и фармацевтски препарати* согласно НКД, со праг од **56,13 %** (моментално има активен статус на репрезентативност, но за друг оддел во споредба со претходниот).

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на КД е **32,49 %** за одделот 20 и одделот 23 согласно НКД.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 3 години, со можност да биде продолжен со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот колективен договор. По истекот на рокот за кој е склучен овој Колективен договор, неговите одредби ќе продолжат да се применуваат до склучувањето нов колективен договор.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен на 10.12.2013 година и по неговиот истек, автоматски се продолжува до склучувањето нов КД.

A.1.8 КД за енергетика

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

КД за енергетика („Службен весник на Република Македонија“ бр. 47/2016) е склучен на ниво на Сектор во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила/истечен)

КД за енергетскиот сектор е склучен на 2.3.2016 година во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Самостојниот синдикат на работниците од енергетиката и стопанството на Македонија (здружен во ССМ) и Здружението за енергетика од приватниот сектор (здружено во со ОРМ).

Репрезентативност на
страните во КД

Репрезентативноста на Самостојниот синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија беше **20,02 %** за Секторот Д/Г – Електрична енергија, гас, пареа, и климатизација согласно НКД во 2013 година. Моментално, репрезентативноста на Самостојниот синдикат на работниците од енергетиката и економијата во Македонија на ниво на гранка, односно оддел е истечена и не е обновена.

Репрезентативноста на Здружението за енергетика на приватниот сектор Д/Г 35 – Електрична енергија, гас, пареа и климатизација согласно НКД беше **88 %** („Службен весник на РМ“ бр. 87/2017) (Моментално репрезентативноста е истечена и не е обновена).

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на КД е **88 %** за сектор Д/Г согласно на НКД.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 3 години, со можност да биде продолжен со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот колективен договор. По истекот на рокот за кој е склучен овој Колективен договор, неговите одредби ќе продолжат да важат до склучувањето нов колективен договор.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен на 2.3.2016 година и беше проследен со амандман склучен на 10.03.2016 година.

А.1.9 КД на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

КД на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори („Службен весник на Република Македонија“ бр. 97/2011) е склучен на ниво на неколку групи во различни оддели во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила/истечен)

КД е склучен во 2011 година во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија – СФОМ и Здружението на работодавачи од финансиската дејност и дејностите од осигурувањето (поврзан со ОРМ) со Организацијата на работодавачи на Македонија.

Репрезентативност на
страните на КД

Репрезентативноста на СФОМ беше 51,08 % за „Финансиско посредување“ согласно податоците до 2014 година. Моментално, во тек е постапка за утврдување на репрезентативност на СФОМ во *Одделот 64 – Финансиско-услужни дејности, освен осигурување и пензиски фондови и Одделот 65 – Осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен социјално осигурување.*

Репрезентативноста на Здружението на работодавачи од финансиската дејност и дејностите од осигурувањето на ниво на гранка, односно оддел, за *Оддел 64 – Финансиско-услужни дејности, освен осигурување и пензиски фондови и Оддел 65 – Осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување,* согласно НКД е 35 %, односно 15,84 % („Службен весник на РСМ“ бр. 264/20) (моментално има активен статус на репрезентативност).

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на КД е **35 %** за оддел 64 и **15,84 %** за оддел 65 на НКД.

Времетраење

Склучено на неопределен период.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен во 2011 и беше проследен со амандман склучен на 18.12.2013 година.





► Б. Општ колективен договор за јавниот сектор

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)
Датум и статус
(во сила/истечен)

Колективен договор за јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/2008).

ОКД за Јавниот сектор е склучен на ден 21.1.2008 година.

КД е во сила.

Страни на колективниот договор

КД е склучен помеѓу Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (КСС) и Владата на Република Македонија претставена од министерот за труд и социјална политика на Македонија.

Репрезентативност на Синдикатот – страна на КД

Репрезентативноста на КСС на ниво на јавен сектор е истечена.

Моментално, единствен репрезентативен Синдикат на ниво на јавен сектор е ССМ, со праг на репрезентативност од 21,84 % („Службен весник на РСМ“ бр. 18/19).

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 2 години. Важноста на овој колективен договор ќе се продолжи автоматски по истекот на КД до склучување нов КД.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен на 21.1.2008 година и беше проследен со измени и дополнувања на КД склучени на 9.7.2009 година.

► Б.1 Посебни колективни договори

Б.1.1 КД за високото образование и наука

Аспекти на КД	Опции за одговор
Функционален опсег (сектор, гранка/оддел, група, класа)	Колективниот договор за високото образование и наука („Службен весник на РСМ“ бр. 102/2021) е склучен на ниво на група во рамките на истиот оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија. КД за високото образование и наука е склучен на 7.05.2021 година во Скопје.
Датум и статус (во сила/истечен)	КД е во сила.
Страни на колективниот договор	КД е склучен помеѓу Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК) и Министерството за образование и наука на Македонија.
Репрезентативноста на Синдикатот – страна на КД	Репрезентативноста на СОНК на ниво на гранка, односно оддел, за оддел 85 – <i>Образование</i> , е 57,75 % од 2019 година (моментално има активен статус на репрезентативност).
Опфат на колективно договарање	Стапката на опфат на колективното договарање во одделот 85 – Образование согласно НКД (каде што спаѓаат КД за високото образование и наука, КД за средното образование и КД за основното образование) е 46,6 % . Забелешка: Иако КД се склучени на ниво на група согласно НКД (<i>Група 85.4 – Високо образование, Група 85.3 – Средно образование и Група 85.2 – Основно образование</i>), репрезентативноста на СОНК се добива на ниво на оддел. Податоците во врска со вкупниот број членови на СОНК поделени по групи (високо, средно и основно образование), како и вкупниот број вработени во наведените групи, моментално не се достапни. Вкупниот број членови на СОНК во одделот Образование е 22 694, додека, пак, актуелниот број вработени во одделот Образование (вклучувајќи ги и приватните установи) е 48 640.
Времетраење	Првично склучен за времетраење од 2 години. Важноста на овој колективен договор ќе се продолжи автоматски по истекот на КД до склучување нов КД.
Измени и дополнувања/ Продолжување	Нема.

Б.1.2 КД за средното образование во Република Македонија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

Колективниот договор за средното образование во Република Македонија („Службен весник на РСМ“ бр. 24/2009) е склучен на ниво на група во рамките на истиот оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила/истечен)

КД за средното образование е склучен на 2.12.2008 во Скопје.
КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК) и Министерството за образование и наука на Македонија.

Репрезентативност на
Синдикатот – страна на КД

Репрезентативноста на СОНК на ниво на гранка, односно оддел, за одделот 85 – Образование, е **57,75 %** од 2019 година (моментално има активен статус на репрезентативност).

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на колективното договарање во одделот 85 – Образование согласно НКД (каде што спаѓаат КД за високото образование и наука, КД за средното образование и КД за основното образование) е **46,6 %**.

Забелешка: Иако КД се склучени на ниво на група согласно НКД (*Група 85.4 – Високо образование, Група 85.3 – Средно образование и Група 85.2 – Основно образование*), репрезентативноста на СОНК се добива на ниво на оддел. Податоците во врска со вкупниот број членови на СОНК поделени по групи (високо, средно и основно образование), како и вкупниот број вработени во наведените групи, моментално не се достапни.

Вкупниот број членови на СОНК во одделот Образование е 22 694, додека, пак, актуелниот број вработени во одделот Образование (вклучувајќи ги и приватните установи) е 48 640.

Времетраење

Склучен на неопределен период.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен на 2.12.2008 година и беше проследен со измени и дополнувања склучени на 28.11.2009 година и 19.03.2010 година.

Б.1.3 КД за основното образование во Република Македонија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

Колективниот договор за основното образование во Република Македонија („Службен весник на РСМ“ бр. 24/2009) е склучен на ниво на група во рамките на истиот оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила/истечен)

КД за основното образование беше склучен на 2.12.2008 во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК) и Министерството за образование и наука на Македонија.

Репрезентативност на
Синдикатот – страна на КД

Репрезентативноста на СОНК на ниво на гранка, односно оддел, за одделот 85 – *Образование*, е **57,75 %** од 2019 година (моментално има активен статус на репрезентативност).

Стапката на опфат на колективното договарање во одделот 85 – *Образование* согласно НКД (каде што спаѓаат КД за високото образование и наука, КД за средното образование и КД за основното образование) е **46,6 %**.

Опфат на колективно
договарање

Забелешка: Иако КД се склучени на ниво на група согласно НКД (Група 85.4 – Високо образование, Група 85.3 – Средно образование и Група 85.2 – Основно образование), репрезентативноста на СОНК се добива на ниво на оддел. Податоците во врска со вкупниот број членови на СОНК поделени по групи (високо, средно и основно образование), како и вкупниот број вработени во наведените групи, моментално не се достапни.

Вкупниот број членови на СОНК во одделот Образование е 22 694, додека, пак, актуелниот број вработени во одделот Образование (вклучувајќи ги и приватните установи) е 48 640.

Времетраење

Склучен на неопределен период.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД беше склучен на 2.12.2008 година и беше проследен со измени и дополнувања склучени на 28.11.2009 година и 19.3.2010 година.

Б.1.4 КД за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

Датум и статус
(во сила /истечен)

Колективниот договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата („Службен весник на РСМ“ бр. 133/2019) е склучен на ниво на неколку оддели во рамките на различни сектори во согласност со Националната класификација на дејности на РС. Македонија.

КД е склучен на 28.6.2019 во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

Репрезентативност на
Синдикатот – страна на КД

Опфат на колективно
договарање

Времетраење

Измени и дополнувања/
Продолжување

КД е склучен помеѓу Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК) и Министерството за труд и социјална политика.

Репрезентативноста на СОНК на ниво на гранка, односно оддел, за одделот 88 – Дејности на социјалната заштита без сместување, согласно НКД е 51,25 % од 2019 година (моментално има активен статус на репрезентативност).

Стапката на опфат на КД е **30,60 %**.

Забелешка: Бројот на членови на СОНК во одделот 88 е 2 851, а вкупниот број вработени во одделот 88 согласно НКД е 9 316.

Првично склучен за времетраење од 2 години. Важноста на овој Колективен договор автоматски ќе се продолжи по истекот на КД до склучување нов КД.

Нема.

Б.1.5 КД за културата

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

Колективниот договор за културата („Службен весник на РСМ“ бр. 10/2020) е склучен на ниво на неколку оддели во рамките на истиот сектор во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила /истечен)

КД е склучен на 16.1.2020 во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Синдикатот за култура на Република Македонија (СКРМ), Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК) и Министерството за култура.

Репрезентативност на
Синдикатот – страна на КД

Репрезентативноста на СКРМ на ниво на гранка, односно оддел, за одделот 90 – *Креативни, уметнички и забавни активности*, е 20,88 % и за одделот 91 – Библиотеки, архиви музеи и други културни активности, согласно НКД е 23,37 % од 2019 година („Службен весник на РСМ“ бр. 18/19) (моментално има активен статус на репрезентативност).

Репрезентативноста на СОНК на ниво на гранка, односно оддел, за одделот 90 – *Креативни, уметнички и забавни активности* е 35,35 % и за одделот 91 – Библиотеки, архиви, музеи и други културни активности е 59,32 % од 2019 година (моментално има активен статус на репрезентативност).

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на КД е **33,39 %**.

Забелешка: Бројот на членови на СКРМ е 825, бројот на членови на СОНК е 878 и вкупниот број вработени во одделот 90 и одделот 91 е 5 099.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 2 години. Важноста на овој Колективен договор автоматски ќе продолжи по истекот на КД до склучување нов КД.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Нема

Б.1.6 КД за здравствената дејност на Република Македонија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)
Датум и статус
(во сила /истечен)

Колективниот договор за здравствената дејност на Република Македонија („Службен весник на РСМ“ бр. 60/2006) е склучен на ниво на отсек во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.
КД беше склучен на 3.5.2006 во Скопје.
КД е во сила.

Страни на колективниот договор

КД е склучен помеѓу Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и Министерството за здравство.

Репрезентативност на Синдикатот – страна на КД

Репрезентативноста на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на ниво на гранка, односно оддел, за одделот 86 - Дејности за здравствена заштита, одделот 87 – Дејности на социјалната заштита со сместување и одделот 88 – Дејности на социјалната заштита без сместување, согласно НКД од 2017 година е **26,95 %** („Службен весник на РМ“ бр. 87/2017) (моментално има истечен статус на репрезентативност и во тек е постапка за обновување на репрезентативноста за поединечни оддели).

Стапката на опфат на КД е **100 %**, без лицата вработени во приватните установи во одделите.

Опфат на колективно договарање

Забелешка: И покрај тоа што КД е склучен на ниво на оддел согласно НКД (Оддел 86 – Дејности за здравствена заштита), репрезентативноста на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита е стекната на ниво на сектор (Дејности на здравствена и социјална заштита), односно неколку оддели (Оддел 86, Оддел 87 и Оддел 88) согласно НКД.

Вкупниот број членови на Самостојниот синдикат во одделот 86 – дејности за здравствена заштита е 8 523, додека, пак, моменталниот број вработени во одделот 86 (вклучувајќи приватни установи) е 37 502. Тоа значи дека, *stricto sensu*, стапката на опфат е 22,72 %. Меѓутоа, КД определува дека ќе важи за сите вработени во одделот.

Времетраење

Склучен на неопределен период.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Основниот текст на КД е склучен на 3.5.2006 година и беше проследен со 19 измени и дополнувања усвоени на 7.12.2007 година („Службен весник на РМ“ бр. 156/2007), 4.2.2009 година („Службен весник на РМ“ бр. 17/2009), 13.7.2009 година („Службен весник на РМ“ бр. 88/2009), 28.4.2010 година („Службен весник на РМ“ бр. 60/2010), 16.3.2011 година („Службен весник на РМ“ бр. 33/2011), 10.1.2013 година („Службен весник на РМ“ бр. 5/2013), 3.10.2014 година („Службен весник на РМ“ бр. 172/2014), 26.6.2015 година („Службен весник на РМ“ бр. 118/2015), 24.12.2015 година („Службен весник на РМ“ бр. 3/2016), 31.3.2016 година („Службен весник на РМ“ бр. 75/2016), 22.7.2016 година („Службен весник на РМ“ бр. 137/2016), 17.4.2018 година („Службен весник на РМ“ бр. 80/2018), 7.02.2019 година („Службен весник на РМ“ бр. 31/2019 и бр. 32/2019), 20.9.2019 година („Службен весник на РСМ“ бр. 196/2019), 17.10.2019 година („Службен весник на РСМ“ бр. 219/2019), 2.1.2020 година („Службен весник на РСМ“ бр. 1/2020), 28.1.2020 година („Службен весник на РСМ“ бр. 22/2020) и 10.2.2020 година („Службен весник на РСМ“ бр. 32/2020).

Б.1.7 КД за социјална заштита

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)

Колективниот договор за социјална заштита („Службен весник на РСМ“ бр. 249/2019) е склучен на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.

Датум и статус
(во сила /истечен)

КД е склучен на 2.12.2019 во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот
договор

КД е склучен помеѓу Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и Министерството за труд и социјална политика.

Репрезентативност на
Синдикатот – страна на КД

Репрезентативноста на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на ниво на гранка, односно оддел, за одделот 86 - Дејности за здравствена заштита, одделот 87 - *Дејности на социјалната заштита со сместување* и одделот 88 - *Дејности на социјалната заштита без сместување*, согласно НКД од 2017 година е **26,95 %** („Службен весник на РМ“ бр. 87/2017) (моментално има истечен статус на репрезентативност и во тек е постапка за обновување на репрезентативноста за поединечни оддели).

Опфат на колективно
договарање

Стапката на опфат на КД е **100 %**, без лицата вработени во приватните установи во рамките на одделите.

Забелешка: Иако КД е склучен на ниво на оддел согласно НКД (*оддел 87 - Дејности за социјална заштита со сместување*), репрезентативноста на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита е стекната на ниво на сектор (*Дејности за здравствена и социјална заштита*), односно на неколку оддели (*Оддел 86, Оддел 87 и Оддел 88*) согласно НКД.

Вкупниот број членови на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита во одделот 87 - *Дејности за социјална заштита со сместување* е 317, додека, пак, моменталниот број вработени во рамките на одделот 87 (вклучувајќи и приватни установи) е 3 775. Тоа значи дека, *stricto sensu*, стапката на опфат е 8,39 %. Меѓутоа, КД определува дека ќе важи за сите вработени во секторот.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 2 години. Важноста на овој Колективен договор автоматски ќе се продолжи по истекот на КД до склучување нов КД.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Нема.

Б.1.8 КД за комуналните дејности на Република Македонија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег (сектор, гранка/оддел, група, класа)	КД за комуналните дејности на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 107/2006) е склучен на ниво на сектор во согласност со Националната класификација на дејности во РС. Македонија. КД за комуналните дејности е склучен во 2006 година во Скопје.
Датум и статус (во сила /истечен)	Моментално не е јасно кој од двата ОКД за јавниот или приватниот сектор ќе се применува врз лицата (вработените и работодавачите) на кои се однесува КД за комуналните дејности. Јавните претпријатија што беа членови на Здружението на работодавачи на комуналните дејности на ОРМ се отчленија од ОРМ. Меѓутоа, во практиката, КД се смета за важечки.
Страни на колективниот договор	КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на Македонија – СУТКОЗ (здружен во ССМ) и Здружението на работодавачи во јавните претпријатија (здружено во ОРМ).
Репрезентативност на Синдикатот – страна на КД	Репрезентативноста на СУТКОЗ на ниво на гранка, односно оддел, за одделите во рамките на секторот <i>Е/Д – Снабдување со вода, отстранување отпадни води, управување со отпад и подобрување на животната средина</i> согласно НКД е 54,09 % („Службен весник на РСМ“ бр. 18/19) (моментално има активен статус на репрезентативност).
Опфат на колективно договарање	Стапката на опфат на КД е 100 % , без вработените во приватните претпријатија во Секторот. Забелешка: Бројот на членови на СУТКОЗ во Секторот Е/Д согласно НКД е 5 379 а вкупниот број вработени во Секторот Е/Д е 16 692. Ова значи дека, <i>stricto sensu</i> , стапката на опфат е 32,22 %. Меѓутоа, КД определува дека ќе важи за сите вработени во Секторот.
Времетраење	Првично склучен за времетраење од 5 години, со можност да биде продолжен со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот колективен договор. Доколку страните не склучат спогодба за продолжување во дадениот период, Колективниот договор автоматски се продолжува до склучување нов колективен договор.
Измени и дополнувања/ Продолжување	Основниот текст на КД е склучен во 2006 година и по неговиот истек се продолжува до склучување нов КД.

Б.1.9 КД за органите на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Градот Скопје и општините на Градот Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег
(сектор, гранка/оддел,
група, класа)
Датум и статус
(во сила/истечен)

Колективниот договор („Службен весник на РСМ“ бр. 51/202) е склучен на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија. КД е склучен на 14.2.2020 година во Скопје.

КД е во сила.

Страни на колективниот договор

КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија (УПОЗ) и Министерството за информатичко општество и администрација.

Репрезентативност на Синдикатот – страна на КД

Репрезентативноста на УПОЗ на ниво на гранка, односно оддел, за органите на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Градот Скопје и општините на Градот Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија е 9,20 % („Службен весник на РСМ“ бр. 130/18) (моментално има активен статус на репрезентативност).

Опфат на колективно договарање

Стапката на опфат на КД е **48,28 %**.

Времетраење

Првично склучен за времетраење од 2 години, со можност да се продолжи со спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на првичниот колективниот договор. По истекот на рокот за кој е склучен овој Колективен договор, неговите одредби ќе продолжат да важат до склучување нов колективен договор.

Измени и дополнувања/
Продолжување

Нема.

Б.1.10 КД за независните регулаторни тела

Аспекти на КД

Опции за одговор

Функционален опсег (сектор, гранка/оддел, група, класа)	Функционалниот опсег на КД за независните регулаторни тела („Службен весник на Република Македонија“ бр. 74/2015) е нејасен.
Датум и статус (во сила/истечен)	Забелешка: Националната класификација на дејности (НКД) не познава таков сектор, оддел, група или класа како „Независни регулаторни тела“. КД за независните регулаторни тела е автентичен КД во споредба со преостанатите КД, во смисла дека неговиот функционален опсег е распределен помеѓу различни сектори, како што се Сектор К/И – Финансиски дејности и дејности на осигурување, Сектор О/Љ – Јавна администрација и одбрана; задолжително социјално осигурување, итн. Слично како и за КД за заштитните друштва во Македонија и со оглед на неговите карактеристики, овој КД има сличност со КД склучен на ниво на занимање (т.н. заснован врз занимање или хоризонтален КД). Овој КД беше склучен на 11.2.2015 година во Скопје. КД е во сила.
Страни на колективниот договор	КД е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија – СФОМ и Здружението на работодавачи од финансиската дејност и дејностите од осигурување (здружено во Организацијата на работодавачи на Македонија).
Репрезентативност на Синдикатот – страна на КД	Репрезентативноста на СФОМ беше 51,08 % за „Финансиско посредување“ согласно податоците до 2014 година. Моментално, во тек е постапка за утврдување на репрезентативност на СФОМ во Одделот 64 – Финансиско-услужни дејности, освен осигурување и пензиски фондови и Одделот 65 – Осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен социјално осигурување. Репрезентативноста на Здружението на работодавачи од финансиската дејност и дејностите од осигурувањето на ниво на гранка, односно оддел, за Оддел 64 – Финансиско-услужни дејности, освен осигурување и пензиски фондови и Оддел 65 – Осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно НКД е 35 %, односно 15,84 % („Службен весник на РСМ“ бр. 264/20) (моментално има активен статус на репрезентативност).
Опфат на колективно договарање	Нема достапни податоци.
Времетраење	Склучен на неопределен период.
Измени и дополнувања/Продолжување	Нема.



▶ Ј. Заклучоци

▶ А. Материјален опсег на колективното договарање

И покрај тоа што законската рамка остава широка слобода и материјален опсег на прашања што може да бидат предмет на колективно договарање, страните на колективното договарање недоволно ја користат можноста за темелно и суштинско колективно договарање. Нормативниот дел (т. е. условите за работа и вработување) од содржината на колективните договори вообичаено се сведува на прашања што Законот за работните односи ги определува или во форма на минимални стандарди или кон чие уредување или доуредување изречно упатува со колективен договор. Многу поретки се случаите во кои колективните договори уредуваат и други прашања од работните односи или во врска со работните односи што не се уредени со Закон и, како такви, имаат карактер на примарни нормативни одредби. Слична е и состојбата на хиерархиски пониските во однос со хиерархиски повисоките колективни договори. Вообичаено, хиерархиски пониските колективни договори ги преземаат одредбите од повисоките, без притоа значително да ги усогласат условите за работа и вработување кон посебните околности што се карактеристични за конкретното ниво на кое се води колективното договарање (на пример, гранката, односно одделот).

Во практиката, најзначајни прашања за кои се водат колективните преговори се прашањата за платите, одредени аспекти на работното време, одморите и отсуствата, како и прашањата за одредени аспекти на откажувањето на договорите за вработување. Во таа насока, колективните договори содржат повеќе специфични одредби во споредба со одредбите предвидени во Законот.

Во доменот на платите, со колективните договори се уредуваат следните прашања: *системот и методологијата на плаќањето; висината на најниската плата и групите на работни места врз основа на нивниот степен на сложеност со чија помош се определува најниската основна плата за конкретно работно место; критериумите и мерилата за утврдување на работната успешност; висината на додатоците за плата за посебни услови при работа што произлегуваат од условите за работа на работното место или од распоредот на работното време; висината на надоместоците на трошоците поврзани со работата; висината на други видови надоместоци и награди; висината на надоместоците на плата за времето во кое работникот отсуствува од работа и сл.*

И покрај експлицитната можност за намалување на траењето на законски определеното полно работно време со колективен договор, во ниту еден од анализираните колективни договори не пронајдовме одредба со која се воведува „колективно намалување“ на работното време пократко од стандардното, т. е. 40 часа неделно. Во доменот на работното време, колективните договори вообичаено го уредуваат *начинот на воведувањето на прекувремената работа*

(на пример, со одлука во писмена форма или, доколку е воведена со устен налог, со потврда на усниот налог во писмена форма). Во однос на годишните одмори, колективните договори предвидуваат специфични одредби во врска со: критериумите за определување на деновите за годишен одмор; постапката и актот врз основа на кои се организира користењето на годишните одмори (планот за користење на годишните одмори) и сл. Во однос на отсуствата од работа, посебноста на колективните договори во однос на Законот за работните односи се огледа, пред сè, во уредувањето на *основите (случаите)* за користење на правото на *платено отсуство од работа поради лични и семејни околности и правото на неплатено отсуство од работа*.

Колективните договори (а, пред сè, Посебните колективни договори) имаат значаен придонес во доуредувањето одредени аспекти во доменот на престанокот на работниот однос со отказ на договорот за вработување. Во оваа насока, колективните договори содржат значајни одредби за доуредување на *основаните причини (случаите)* и постапката за откажување на договорите за вработување по иницијатива на работодавачот.

► Б. Персонален опсег на примена

Начинот на регулирањето и практичната имплементација на персоналниот опсег на колективните договори претставува едно од најсложените и истовремено најпроблематични прашања во системот на колективното договарање во С. Македонија. Бидејќи персоналниот опсег на Општите и Поединечните колективни договори е неспорен зашто Законот за работните односи ним им припишува

erga omnes дејство, дилемите ги создава персоналниот опсег на примена на Посебните колективни договори. Посебните колективни договори, *ipso jure*, имаат „ограничен“ персонален опсег на примена. Законот ја ограничува обврзаноста со ПКД (пред сè, во однос на „облигациониот“ дел од нивната содржина) на страните (синдикатите и здруженијата на работодавачи) што го потпишале и на страните (синдикатите и здруженијата на работодавачи) што дополнително пристапиле кон потпишаниот КД и примената на ПКД (пред сè, во однос на „нормативниот“ дел од нивната содржина) врз лицата (работниците и работодавачите) што се членови на тие страни. Сепак, во практиката не постои соодветна разрешница на следните дилеми: „Какви се начинот и условите за пристапување кон склучениот колективен договор“? и „Дали посебниот колективен договор што обврзува одреден работодавач ќе се применува и врз несиндикализираните работници (оние што не се членовите) вработени кај тој работодавач“?

► В. Исклучоци од колективното договарање

Важечката правна рамка со која се уредува колективното договарање во С. Македонија не предвидува исклучоци од колективното договарање ниту на страната на работодавачите (независно од нивната големина), ниту на страната на работниците (независно дали се вработени во *приватниот* или во *јавниот сектор*).

► Г. Можности за дерогација преку колективно договарање

Македонскиот систем на колективно договарање го познава принципот на „поволност“ (in favorem laboratoris) во работните односи, кој претпоставува дека во „хиерархиската скала“ на изворите на трудовото право, пониските извори не смее да бидат во спротивност со повисоките, како и дека тие може да содржат само поголеми права и поповолни услови за работа.

Во определувањето одредени права, Законот за работните односи непотребно и неоправдано поставува горни лимити, кои поаѓајќи од правилото за индерогабилност на релативно императивните одредби, би се сметале како права што не може поинаку да се уредат со колективен договор, па макар и тоа да биде поповолно за работниците. Такви се, на пример, горните лимити што ги поставува Законот во однос на траењето на годишните одмори или во однос на траењето на деновите на платеното отсуство поради лични и семејни околности.

► Д. Траење на колективните договори

Законската рамка за определување на траењето на колективните договори е нејасна и од неа не може јасно да се заклучи дали постои и колкаво може да биде минималното или максималното времетраење на колективните договори. Синдикатите бараат поголема трајност на колективните договори со цел поголема стабилност во уредувањето на работните односи, а работодавачите се залагаат за ограничено траење, кое би водело кон поголема динамика во колективното договарање. Во практиката, колективните договори се склучуваат со различно траење: *на две години, на повеќе од две години и на неопределено време.*

► Ѓ. Продолжување на важноста на колективните договори

Во македонскиот систем на колективно договарање, прашањето за продолжување на важноста на колективните договори има исклучително големо значење, бидејќи во услови на релативно слаба динамика на колективно договарање, тоа е поврзано со фактичкото траење на истечените колективни договори. Колективните договори, во практиката, вообичаено се продолжуваат автоматски до склучувањето нов колективен договор помеѓу страните (автоматско продолжување на неопределено време). Фактот што важноста и примената на најголем број колективни договори се темели токму врз нивното автоматско

продолжување на неопределено време, од една страна, ја истакнува потребата од обезбедување стабилност на колективните договори, но, од друга страна, говори за неактивноста и неиницијативноста на страните на колективното договарање, на кои им стои на располагање и можноста од спогодбено продолжување на важноста на колективните договори или, пак, колективно договарање за склучување нов колективен договор.

▶ Е. Нивоа на колективно договарање

Колективното договарање во С. Македонија се одвива на три нивоа: на ниво на Република (т. е. национално ниво); на ниво на гранка, односно оддел согласно Националната класификација на дејности (НКД) и на ниво на работодавач. Системот на колективно договарање се заснова врз секторски, односно индустриски базиран вертикален пристап. Сепак, во практиката, може да се пронајдат и колективни договори што согласно функционалниот опсег асоцираат дека се склучени на ниво на професија (занимање) со хоризонтален опсег на примена. Македонското работно законодавство не го препознава колективното договарање за одредено подрачје, т. е. територија (општина, регион и сл.).

Основниот функционален принцип врз основа на кој се разложуваат нивоата на колективно договарање е принципот „јавен наспроти приватен сектор“. Сепак, законската рамка со која се воспоставува ваквиот принцип не ги определува критериумите за разграничување на функционалното подрачје на колективното договарање во јавниот наспроти приватниот сектор, со што останува спорно кој од двата општи

колективни договори ќе се применува врз правните лица што вршат дејности од јавен интерес.

Во доменот на колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел, постојната законска рамка што се ограничува на ниво на „оддел“ согласно НКД не ја отсликува практиката во колективното договарање, која препознава колективно договарање што се одвива на ниво на повеќе оддели во рамките на истиот сектор, повеќе оддели во рамките на различни сектори, на ниво на група во рамките на истиот оддел, на ниво на повеќе групи во рамките на различни оддели во секторот, па дури и на ниво на сектор како највисоко по опсег поле согласно НКД.

▶ Ж. Репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавачи со цел колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел

Законот за работните односи ги уредува начинот, условите, постапката и нивоата за стекнување репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавачи со цел колективно договарање. Законската рамка предвидува три нивоа на репрезентативност со цел учество во колективно договарање, и тоа: на национално ниво (т. е. на ниво на приватен и јавен сектор), на ниво на гранка, односно оддел и на ниво на работодавач. По правило, нивото за кое синдикатот и/или здружението на

работодавачи стекнале репрезентативност треба да соодветствува со нивото за кое е склучен колективниот договор. Сепак, во рамките на колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел пронајдовме случаи во кои синдикатот има репрезентативност за повисоко поле на дејност согласно НКД во споредба со полето за кое е склучен колективниот договор.

Во одредени случаи, исполнувањето на прагот за стекнување репрезентативност се покажува премногу висок, како за страната на синдикатите, така и за страната на здруженијата на работодавачи. Со цел да се стимулира колективното договарање таму каде што не постојат страни што ги исполнуваат законски предвидените услови за репрезентативност, Законот предвидува и алтернативни начини за стекнување репрезентативност (преку правилото на „најброен“ синдикат или здружение на работодавачи или преку правилото за „спогодба за здружување“ на повеќе нерепрезентативни страни). Во одредени случаи, правилата врз кои се засноваат алтернативните начини на стекнување репрезентативност се во извесен судир. Оттука, од новиот Закон за работните односи, меѓу останатото, се очекува разрешување и на таквите судири.

▶ 3. Спроведување на колективните договори

Анализирајќи ги состојбите во колективното договарање во С. Македонија, може да се заклучи дека значително поголем предизвик со кој се соочуваат социјалните партнери се иницијативноста и одржувањето на динамиката на колективното договарање

таму каде што се склучени колективни договори, отколку спроведувањето и примената на нивните одредби. И покрај паралелното опстојување на повеќе „канални“ за мирно решавање на колективните работни спорови, страните ретко го доверуваат решавањето на таквите спорови на „надворешни“ олеснувачи (помирувачи или арбитри).

Согласно постојната правна рамка, решавањето на колективните работни спорови во судска постапка е можно само со цел заштита на правата предвидени со склучениот колективен договор (колективен „правен“ спор). Сепак, во отсуство на судска практика, остануваат нејасни прашањата и условите во кои една од страните на колективниот договор може да поведе судски спор за заштита на правата од колективниот договор.

▶ С. Динамика на колективното договарање

Колективното договарање во С. Македонија, како на национално, така и на ниво на гранка, односно оддел е присутно, но се карактеризира со релативно слаба динамика.

Земајќи ги предвид спогодбите за продолжување, измени и дополнувања на ОКД за приватниот сектор во споредба со оние на ОКД за јавниот сектор, генерално, може да се заклучи дека **колективното договарање на ниво на приватниот сектор** е подинамично во споредба со **колективното договарање на ниво на јавниот сектор**. Сепак, фактот што страните на колективното договарање во приватниот сектор не склучиле ниту една спогодба во последните пет години, вклучувајќи го и периодот од почетокот на пандемијата предизвикана од КОВИД-19, говори за пасивизацијата, намалениот

дијалог и капацитет за постигнување компромис во преговарањето.

Динамиката во **колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел** се разликува во зависност од функционалното подрачје (приватен или јавен сектор) за кое се водат колективните преговори. Колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел во приватниот сектор стагнира, а колективното договарање во јавниот сектор е во нагорен тренд и резултира со склучување пет нови Посебни колективни договори во последните пет години. Сметаме дека таквиот тренд се должи на повеќе фактори, какви што се: организираноста и капацитетите на синдикатите во јавниот сектор, нивната, како и иницијативноста на конституентите што ги претставуваат и што ги застапуваат, зголемениот општествен „притисок“ за подобрување на условите за работа во одредени дејности во јавниот сектор (првенствено здравството и високото образование) и сл.

► И. ПРЕПОРАКИ

Врз основа на заклучоците наведени во претходната точка, ги даваме следните насоки и препораки:

- Колективното договарање во С. Македонија треба посоодветно да ги рефлектира спецификите, потребите и интересите на работниците и работодавачите во одредени гранки, односно оддели, а неговиот материјален опсег повеќе да се сведува на суштинско, а не само на формално уредување и подобрување одредени услови за работа. Услови за работа што може да се уредуваат на посуштински начин преку колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел се следните: во доменот на работното време (можноста за колективно намалување на полното работно време), во доменот на платите

(можноста за определување најниска основна нето-плата што ќе биде повисока од минималната плата определена со закон) и сл.

- Да се искористи потенцијалот на колективните договори како нормативна алатка наспроти Законот за работните односи, со цел воведување нови и иновативни содржини во работните односи со кои ќе се унапреди и ќе се осовремени трудовото право. Такви содржини, на пример, би можеле да бидат: уредувањето одредени аспекти од работата на далечина, воведувањето одредени мерки за подобар работно-семеен баланс, вклучувајќи флексибилни форми на организација на работното време и сл.

- Дилемите поврзани со персоналниот опсег на посебните колективни договори би можеле да се разрешат преку еден од следните начини:

1. Измени и дополнувања на Законот за работните односи, со кои би се вовело правилото врз основа на кое посебниот колективен договор ќе се применува врз сите работници вработени кај одреден работодавач (независно дали се или не се членови на синдикат што е страна или дополнително пристапил кон склучениот колективен договор), доколку колективниот договор го обврзува, односно се применува врз работодавачот;

2. Измени и дополнувања на Законот за работните односи, со кои би се прецизирале субјектите што може да пристапат кон склучен посебен колективен договор (со назнака дека такви може да бидат сите синдикати и здруженија на работодавачи организирани на соодветното ниво за кое е склучен колективниот договор, а кои не се страна, односно не учествувале во склучувањето на колективниот договор) и би се определиле постапката и условите за пристапување кон склучен посебен колективен договор.

- При усвојувањето на новиот Закон, да се води сметка Законот да не содржи одредби со кои непотребно и неоправдано се воспоставуваат горни лимити во определувањето одредени права што би можеле да го ограничат нивното „поповолно“ уредување со колективни договори.

- Воспоставување јасни, недвосмислени и избалансирани одредби во однос на траењето и можноста за спогодбено и/или автоматско продолжување на истечените колективни договори, кои, од една страна, ќе ја имаат предвид потребата од стабилност и релативна трајност на колективните договори, но, од друга страна, нема да влијаат дестимулирачки врз динамиката во колективното договарање и нема да предизвикуваат значајни ограничувања во однос на променливите околности на пазарот на трудот.

- Укинување на ексклузивната примена на ОКД за јавниот сектор врз правните лица што вршат дејности од јавен интерес и воспоставување критериуми за посоодветно разграничување на функционалното подрачје на колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел, од аспект на тоа дали таквото подрачје припаѓа во јавниот или во приватниот сектор (на пример, такви критериуми може да бидат видот на доминантната сопственост на претпријатието или начинот на неговото финансирање).

- Ревидирање на законската рамка со која се уредува колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел во насока на нејзино подобро усогласување со дејностите предвидени во Националната класификација на дејности (НКД), но и со постојните практики во земјата (на пример, преку воспоставување на можноста за колективно договарање на ниво на сектор, на ниво на еден или повеќе

оддели во рамките на истиот сектор и на ниво на една или повеќе групи во рамките на истиот или различни оддели во рамките на секторот).

- Разрешување на дилемите што произлегуваат од алтернативните начини на стекнување репрезентативност за учество во колективно договарање (без исполнување на законски предвидениот праг) и определување кој од двата начина ќе има предност за примена, доколку на соодветното ниво на колективно договарање постојат повеќе нерепрезентативни синдикати или здруженија на работодавачи (дали првиот начин, кој дава подобност за учество во колективно договарање на еден, „најброен“ синдикат, односно здружение на работодавачи или вториот начин, кој упатува кон „спогодбено здружување“ со цел учество во колективно договарање).

- Зголемена едукација и информирање на организациите на работниците и работодавачите за предностите што произлегуваат од мирното решавање на колективните работни спорови по пат на помирување и/или арбитража и нивно охрабрување, а разрешувањето на колективните работни спорови почесто да го доверуваат на „надворешни“ олеснувачи (помирувачи или арбитражи).

- Континуирано зголемување на капацитетите на организациите на работниците и работодавачите за проширување на нивното членство и мрежата на организираност (пред сè, во секторите и гранките, односно одделите што не се покриени со колективни договори), како и за зголемување на динамиката на колективното договарање, пред сè, во секторите и гранките, односно одделите во приватниот сектор.

- Разрешување на дилемите што произлегуваат од алтернативните начини на стекнување репрезентативност за

учество во колективно договарање (без исполнување на законски предвидениот праг) и определување кој од двата начина ќе има предност за примена, доколку на соодветното ниво на колективно договарање постојат повеќе нерепрезентативни синдикати или здруженија на работодавачи (дали првиот начин, кој дава подобност за учество во колективно договарање на еден, „најброен“ синдикат, односно здружение на работодавачи или вториот начин, кој упатува кон „спогодбено здружување“ со цел учество во колективно договарање).

- Зголемена едукација и информирање на организациите на работниците и работодавачите за предностите што произлегуваат од мирното решавање на колективните работни спорови по пат на помирување и/или арбитража и нивно охрабрување, а разрешувањето на колективните работни спорови почесто да го доверуваат на „надворешни“ олеснувачи (помирвачи или арбитри).

- Континуирано зголемување на капацитетите на организациите на работниците и работодавачите за проширување на нивното членство и мрежата на организираност (пред сè, во секторите и гранките, односно одделите што не се покриени со колективни договори), како и за зголемување на динамиката на колективното договарање, пред сè, во секторите и гранките, односно одделите во приватниот сектор.



