Универзитет „Гоце Делчев“-Штип, Правен факултет
Штип, Република Македонија

ПЕТТА МЕЃУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА

# ОПШТЕСТВЕНИТЕ ПРОМЕНИ ВО ГЛОБАЛНИОТ СВЕТ

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ

**Штип, 2018**

Fifth International Scientific Conference: SOCIAL CHANGES IN THE GLOBAL WORLD © 2018 Copyright Goce Delcev University in Shtip, Republic of Macedonia. Address: Goce Delcev University, Shtip, Faculty of Law, ul. Krste Misirkov bb, PO box 201, 2000, Shtip, R. Macedonia. www.ugd.edu.mk;

**Печати / Print 2-ри Август-Штип / 2- ri Avgust- Shtip**
**Уредници: Марија Амповска, Кристина Мишева, Елена Максимова**

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

316.42(100)(062)

INTERNATIONAL scientific conference Social change in the global worl (5 ; 2018 ; Штип)
Општествените промени во глобалниот свет : зборник на трудови / Петта меѓународна научна конференција = Social change in the global world : proceedings / Fifth international scientific conference = Социальные изменения в глобальном мире : сборник материалов / Пятый международная научная конференция. - Штип : Универзитет "Гоце Делчев" - Штип, Правен факултет ; Shtip : Goce Delcev University, Faculty of law, 2018

Начин на пристап (URL): http://js.ugd.edu.mk/index.php/scgw. - Текст во PDF формат, содржи 1047 стр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 29.08.2018. - Трудови на повеќе јазици. - Фусноти кон текстот. - Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-244-548-9

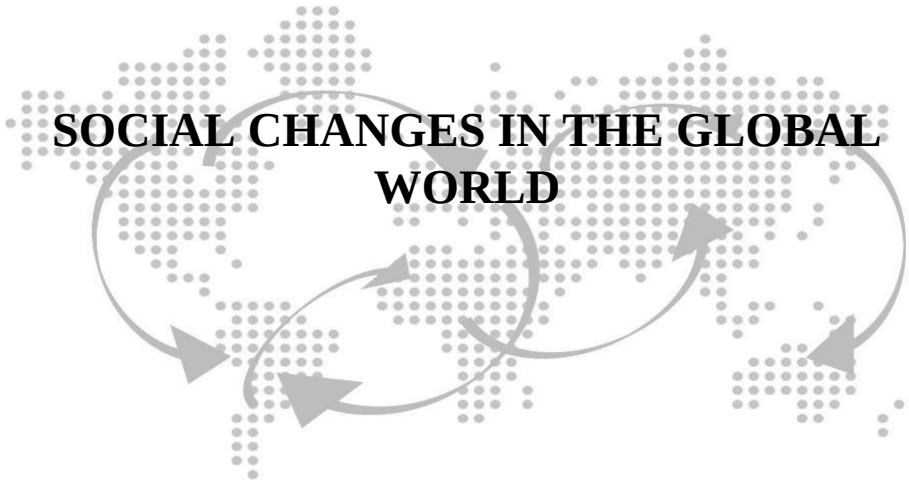
а) Општествени промени - Свет - Собири
COBISS.MK-ID 108125706

*All manuscripts were refereed through a double – blind peer - review process.

*No responsibility can be accepted by the publisher or compilers for the accuracy of the information presented. The expressed opinions are of the authors and does not necessarily coincide with the views of the Program Committee and the Organizational Committee of the conference.

Goce Delcev University in Shtip, Faculty of Law
Shtip, Republic of Macedonia

FIFTH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE



# SOCIAL CHANGES IN THE GLOBAL WORLD

PROCEEDINGS

**Shtip, 2018**

Университет им. Гоце Делчева, Юридический факультет
Штип, Республика Македония

ПЯТЫЙ МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

# СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ГЛОБАЛЬНОМ МИРЕ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

**Штип, 2018**

## Организациски комитет / Organizational Committee/ Организационный комитет конференции

Kristina Misheva PhD, Faculty of Law, Goce Delchev University in Shtip, Macedonia, kristina.miseva@ugd.edu.mk
Marija Ampovska PhD, Faculty of Law, Goce Delchev University in Shtip, Macedonia, marija.radevska@ugd.edu.mk
Elena Maksimova, LL.M, Faculty of Law, Goce Delchev University in Shtip, Macedonia, elena.ivanova@ugd.edu.mk
Strashko Stojanovski, PhD, Faculty of Law, Goce Delchev University in Shtip, Macedonia, strasko.stojanovski@ugd.edu.mk

## Програмски комитет / Program Committee / Программный комитет конференции

Agim Nuhiu PhD, Faculty of Law, State University of Tetovo, Macedonia, agim.nuhiu@unite.edu.mk
Alenka Verbole PhD, currently- OSCE Mission in Tirana, University of Ljubljana, Slovenia, alenka.verbole@osce.org
Ana Nikodinovska Krstevska PhD, Faculty of Law, Goce Delcev University in Shtip, Macedonia, ana.nikodinovska@ugd.edu.mk
Anastasia Bermúdez Torres PhD, Faculty of Law, Political Science and Criminology, University of Liege, Belgium, abermudez@ulg.ac.be
Andon Majhoshev PhD, Faculty of Law, Goce Delcev University in Shtip, Macedonia, andon.majhosev@ugd.edu.mk
Belul Beqaj PhD, University of Business and Technology, Department of Political Science, Prishtina, Kosovo, belul.beqaj@gmail.com
Borka Tushevska PhD, Faculty of Law, Goce Delcev University in Shtip, Macedonia, borka.tusevska@ugd.edu.mk
Elena Ivanovna Nosreva PhD, Faculty of Law, Voronezh State University, Russia, elena@nosyreva.vrn.ru
Gabriela Belova PhD, Faculty of Law, University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria, gbelova@hotmail.com
Gemma Andreone PhD, Institute for International Legal Studies of the Italian National Research Council (ISGI - CNR), Italy, gemma.andreone@gmail.com
Ice Ilijevski, PhD, Faculty of security – Skopje, University St. Kliment Ohridski – Bitola, iilijevski@fb.uklo.edu.mk
Igor Kambovski PhD, Faculty of Law, Goce Delchev University in Shtip, Macedonia, igor.kambovski@ugd.edu.mk
Ivana Bajakić PhD, Department of Economic Sciences, Faculty of Law, Zagreb, Croatia, ivana.bajakic@pravo.hr

Jadranka Denkova PhD, Faculty of Law, Goce Delcev University in Shtip, Macedonia, jadranka.denkova@ugd.edu.mk
James C. Helfrich PhD, Global Scholars, Liberty University, Colorado, USA, jchelfrich@aol.com
Jovan Ananiev PhD, Faculty of Law, University "Goce Delcev"- Shtip, Macedonia, jovan.ananiev@ugd.edu.mk
Jovan Zafiroski, PhD, Faculty of Law, St Cyril and Methodius University in Skopje, j.zafiroski@pf.ukim.edu.mk
Kristina Misheva PhD, Faculty of Law, Goce Delcev University in Shtip, Macedonia, kristina.miseva@ugd.edu.mk
Kristine Whitnable PhD, Faculty of Law, Goce Delcev University in Shtip, Macedonia, kristine.whitnable@ugd.edu.mk
Maciej Czerwinski PhD, Institute of Slavic Philology, Jagiellonian University, Krakow, Poland, maciej.czerwinski@uj.edu.pl
Marija Ignjatovic PhD, Faculty of Law, University of Nis, Serbia, marija@prafak.prafak.ni.ac.rs
Migena Leskoviku Prof. Dr, University of Tirana, Albania, migena.leskoviku@gmail.com
Naser Ademi PhD, Faculty of Law, State University of Tetovo, Macedonia, dr.naserademi@gmail.com
Natalia Vladimirovna Butusova PhD, Faculty of Law, Voronezh State University, Russia, butusova@law.vsu.ru
Nikolai Baranov PhD, Baltic state technical university Voenmeh, At. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia, nicbar@mail.ru
Nives Mazur Kumrić PhD, Faculty of Law, Political Science and Criminology, University of Liège, Belgium, nives.mazurkumric@ulg.ac.be
Novak Krstić, PhD, Faculty of Law, University of Niš, novak@praf.ni.ac.rs
Olga Koshevaliska PhD, University "Goce Delcev"- Shtip, Faculty of Law, Macedonia, olga.kosevaliska@ugd.edu.mk
Ruzica Simic Banovic, PhD, Assistant Professor, Faculty of Law, University of Zagreb, Croatia, ruzica.simic@pravo.hr
Silviu G. Totelecan PhD, Cluj-Napoca Branch of Romanian Academy, Socio-Human Research Department of "G. Baritiu" History Institute, Romania, silviu.totelecan@g,ail.com
Slavejko Sasajkovski PhD, Institute for Sociological, Political and Legal Research, University "St. Cyril and Methodius", Skopje, Macedonia, bilbilef@isppi.ukim.edu.mk
Strahinja Miljkovića PhD, Faculty of Law, Mitrovica, strahinja.miljkovic@pr.ac.rs
Strashko Stojanovski PhD, Faculty of Law, Goce Delcev University in Shtip, Macedonia, strasko.stojanovski@ugd.edu.mk
Suzana Dzamtoska Zdravkovska PhD, American University of Ras Al Khaimah, Ras Al Khaimah, UAE, suzana.zdravkovska@aurak.ac.ae
Tamara Perisin, MJur (Oxon) PhD, Department of European Public Law - Jean Monnet, University of Zagreb - Faculty of Law, Croatia, tamara.perisin@pravo.hr

Tunjica Petrašević PhD, Faculty of Law, University of Osijek, Croatia, tpetrase@pravos.hr
Wouter Van Dooren PhD, Public Administration and Management, University of Antwerp, Belgium, wouter.vandooren@uantwerpen.be
Yuriy Nikolaevich Starilov PhD, Faculty of Law, Voronezh State University, Russia, juristar@vmail.ru
Zeynep Ece Unsal, PhD, Istanbul Gelisim University, Faculty of Economics Administrative and Social Sciences - Department of Political Science and International Relations, zeunsal@gelisim.edu.tr

**Андон Мајхошев**
Вонреден професор,
Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“
andon.majhosev@ugd.edu.mk

**Војо Беловски**
Вонреден професор,
Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“
vojo.belovski@ugd.edu.mk

**Јани Павловски**
janipavlovski@gmail.com

**УДК.349.2:331.105.44(497.7)**

# РЕЗУЛТАТИ ОД ПОСТАПКАТА ЗА УТВРДУВАЊЕ НА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ НА СИНДИКАТИТЕ И ЗДРУЖЕНИЈАТА НА РАБОТОДАВЦИ ВО РМ (ВТОРО ПРЕБРОЈУВАЊЕ)

**Апстракт**

Трудот ја обработува проблематиката на претставувањето на синдикатите и здруженијата на работодавци во процесот на колективното преговарање и трипартитните тела и институции во Република Македонија, каде акцент е ставен на репрезентативниот модел на претставување.

Во трудот се анализирани позитивните и негативните страни на мнозинскиот и репрезентативниот модел на претставување. Во тој контекст, анализирани се одредбите на Законот за работни односи кои се однесуваат на критериумите за репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавци. Исто така, во трудот е анализирана улогата, надлежностите и структурата на Комисијата за утврдување на репрезентативност, како и целокупната правна процедура за добивање на репрезентативен статус на синдикатот и здруженијата на работодавци.

Во посебен дел од трудот табеларно се претставени резултатите од постапката за утврдување на репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавци од второто пребројување.

На крајот од трудот се содржани заклучоците од истражувањето.

***Клучни зборови**: репрезентативен модел, синдикат, здружение на работодавачи, критериуму за репрезентативност, Комисија за утврдување на репрезентативност.*

**Andon Majhosev**,
"Goce Delcev" University-Shtip, Faculty of Law
andon.majhosev@ugd.edu.mk

**Vojo Belovski,**
Goce Delcev" University-Shtip, Faculty of Law
vojo.belovski@ugd.edu.mk

**Jani Pavlovski**,
janipavlovski@gmail.com

# RESULTS OF THE PROCEDURE FOR DETERMINING THE REPRESENTATIVENESS OF TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' ASSOCIATIONS IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA IN 2010 (SECOND COUNT)

**Abstract**

The paper deals with the problem of the representation of trade unions and employers' associations in the process of collective bargaining and tripartite bodies and institutions in the Republic of Macedonia, where emphasis is put on the representative presentation model. The paper analyzes the positive and negative aspects of the majority and representative presentation model. In this context, the provisions of the Law on Labor Relations which refer to the criteria for representativeness of trade unions and employers' associations are analyzed. In addition, the paper analyzes the role, competencies and structure of the Commission for determining representativeness, as well as the overall legal procedure for obtaining representative status of the trade union and the employers' associations.

In a separate research section of the paper, the results of the procedure for determining the representativeness of trade unions and employers' associations from the second count are presented in a tabular manner. At the end of the paper are the conclusions of the research are listed.

***Key words:*** *representative model, trade union, association of employers, criteria for representativeness, Commission for determining representativeness.*

**Вовед**

Во периодот од 1993 до 2005 година во Македонија функционираше мнозински модел на претставување на синдикатот. Според овој модел синдикатот кој имаше мнозинство на членство имаше право на колективно преговарање и партиципирање во трипартитните тела. Овој модел во практиката предизвика конфликти помеѓу синдикатите и се покажа како нефункционален. Поради тоа се пристапи кон реформи на моделот на претставување пришто се воведе нов репрезентативен модел во 2009 година со донесување на Закон за измените и дополнувањето на Законот за работни односи (Службен весник 130/09). Исто така, со наведените измени се воведе институцијата Комисија за утврдување на репрезентативност.

Според овој модел право на колективно преговарање и учество во трипартитните тела има синдикатот, односно здружението на работодавци кои ги исполнува со закон утврдените критериуми за репрезентативност. Во овој труд, меѓудругото, ќе ја прикажуваме целокупната законска постапка за стекнување на репрезентативен статус на синдикатот и здруженијата на работодавци, како и резултатите од второто пребројување на синдикатите и здруженијата на работодавци во 2014/15 година.

**1. Поим на репрезентативност**

**1.1 Репрезентативен модел**

Под репрезентативност на синдикатот се подразбира својство на синдикатот кој може да го стекне ако исполни одредени услови регулирани со закон, а кои се услов за стекнување на право на колективно преговарање и заклучување на колективен договор, како и за партиципирање во трипартитните тела и трипартитните делегации.

Во услови на синдикален плурализам, односно формирање на повеќе синдикати на ниво на претпријатие, индустриска гранка или држава, се поставува прашање дали секој синдикат треба да биде застапен во трипартитните тела односно да има право на колективно преговарање, т.е. потпишување на колективен договор. Одговорот би бил дека тоа е невозможно од практични причини, затоа што изедначувањето на малубројните синдикати со оние кои имаат енормно голем број на членови може да создаде потешкотии, бидејќи работодавецот мора да преговара со поголем број на синдикати и да заклучи повеќе колективни договори во едно претпријатие, гранка или на ниво на држава. Од друга страна, пак, ако се признае правото на колективно преговарање само на еден - мнозински синдикат (амерички модел), тогаш се поставува прашањето на легитимноста на таквото решение од аспект на принципите на индустриската демократија и преставувањето на интересите на работниците зачленети во други синдикати.

Со цел да се изнајде правична мерка - модел за задоволување на интересите на повеќето синдикати, согласно принципот на пропорционалност, се воведе институтот репрезентативност на синдикатот, што подразбира исполнување на одредени законски критериуми-услови. Овие критериуми се разликуваат од држава до држава, но најприфатени критериуми во повеќето држави за стекнување на својство на репрезентативност се следните основни услови:

- број на членови на синдикатот,
- автономија на синдикатот во однос на работодавачот,
- бројот на потпишани колективни договори на ниво на гранка
- бројот на грански синдикати
- организираност (воспоставена структура) на национално ниво и др.

Репрезентативноста ја утврдува и признава надлежен државен орган од областа на трудот, најчесто министерството за труд, и истата се докажува со депонирање на потребен број на пристапници кај надлежната институција, но и доказ за плаќање на синдикална членарина. Институтот репрезентативност игра многу важна улога за легитимирање на синдикатот пред институциите на системот, како и за намалување на меѓусебните конфликти на синдикатите и здруженијата на работодавци.

Во Република Македонија институтот репрезентативност за прв пат е воведен со ЗРО од 2005 година (Сл. Весник на РМ бр. 62/05), каде во членот 212 став 1 и 2 е утврдено дека репрезентативен синдикат за склучување на колективен договор на ниво на работодавач, гранка или ниво на држава се смета синдикатот во кој се зачленети најмалку 33% од работниците кај работодавачот или синдикатот кој е член на репрезентативниот синдикат на повисоко ниво на организирање, односно 33% од вкупниот број на вработени во гранката или дејноста за која се склучува колективен договор или синдикатот е член на репрезентативниот синдикат на повисоко ниво на организирање. Со Законот за измените и дополнување на Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр.130/09) со членовите 212 и 213 цензусот за репрезентативност се намали од 33% на 5 до 10% за работодавците, односно 10 до 20% за синдикатите, а се воведоа и други критериуми.

Моделот на репрезентативност е најголема новина што е воведена со Закокот за работни односи, која радикално го менува концептот на преставување на субјектите во колективното преговарање и трипартитните тела. Прифатен е пред се во земји каде постои синдикален плурализам и развиени плуралистички индустриски односи како што се Германија, Франција, Италија, Шпанија, Белгија, но и во повеќе поранешни социјалистички држави како што се

Унгарија, Чешка, Словачка, Хрватска, Словенија, Бугарија, Србија, Македонија и др.

За разлика од мнозинскиот модел, репрезентативниот е подемократски, децентрализиран и одговара на филозофијата на трипартизмот. Репрезентативност на синдикатот значи дека во преговорите може да учествуваат повеќе, односно сите репрезентативни синдикати, но само еден може да го заклучи колективниот договор. Тоа е оној репрезентативен синдикат што ја има поддршката од мнозинството на вработени. Без оглед на разликите во правните системи кои можат да се јават во поглед на критериумите за утврдување на репрезентативноста на синдикатот, најчесто како заеднички критериум се јавува бројот на членовите и автономијата во однос на работодавачите. Со стекнувањето на својство на репрезентативност на синдикатот се стекнува и правото на колективно преговарање, но и правото на преставување на вработените во трипартитните тела и фондовите за социјално осигурување, агенциите за вработување и др. Тоа значи дека колективното преговарање повеќе не е монопол само на еден синдикат, туку тоа својство можат да го имаат и други синдикати. Со овој модел се ублажуваат острите меѓусиндикални конфликти кои се јавуваат во услови на изразен синдикален плурализам. Кај моделот на мнозински синдикат, малцинските синдикати немаат право да учествуваат во постапката за склучување на колективни договори, што допринесува за поголема меѓусиндикална тензија и взаемно оспорување на легитимноста.

### 1.2 Критериуми за репрезентативност на синдикатот

Во Република Македонија начелото на репрезентативност на синдикатите е иновирано со Законот за изменување и дополнување на ЗРО (Сл. Весник на РМ бр. 130/09) со кои се воведени нови критериуми, а тие се:

1). Репрезентативен синдикат за територијата на Република Македонија е синдикат кој ги исполнува следните услови:

1. да е запишан во регистерот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;
2. во него да членуваат најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Република Македонија кои плаќаат членарина на синдикатот;
3. да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели кои се запишани во регистарот на синдикати кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;
4. да дејствува на национално ниво и да има регистрирано членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;
5. да дејствува согласно со својот статут и демократските принципи и
6. во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел.

2) Репрезентативен синдикат на ниво на *јавен сектор* е синдикатот кој е запишан во регистерот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработените во јавниот сектор и кои плаќаат членарина.
3). Репрезентативен синдикат на ниво на *приватен сектор* од областа на стопанството е синдикатот кој е запишан во регистерот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработените во приватниот сектор од областа на стопанството и кои плаќаат членарина.
4). Репрезентативен синдикат на ниво на гранка, односно оддел е синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработените во гранката, односно одделот и кои плаќаат членарина.
5). Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

### 1.3 Критериуми за репрезентативност на работодавците

Со донесување на Закон за изменување и дополнување на Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 130/09) се воведоа повеќе нови критериуми за репрезентативност на работодавците. Здружение на работодавци се смета за репрезентативно ако ги исполнува со закон сите пропишани услови.
1). Репрезентативно здружение на работодавачите за територијата на Република Македонија е здружение кое ги исполнува следните услови:
1. да е запишано во регистарот на здруженија на работодавачи кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;
2. во здружението да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во Република Македонија или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во Република Македонија;
3. членки на здружението да бидат работодавачи од најмалку три гранки, односно оддели;
4. да има свои членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;
5. да склучило или пристапило на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел и
6. да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи.

2). Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор

или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во приватниот сектор.

3). Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во гранката, односно одделот или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во гранката-одделот.

### 1.4 Орган надлежен за утврдување на репрезентативноста

Со измените и дополнувањата на Законот за работни односи (Сл. Весник на Република Македонија бр.130/09) е воведен посебен орган кој што е надлежен, согласно Националната класификација на дејности, да ја утврдува репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачи на сите нивоа. Тој орган е **Комисија за утврдување на репрезентативност**. Комисијата е составена од девет члена, конституирана на трипартитна паритетна основа, и тоа: три претставника на Владата на РМ (Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда и Министерството за економија), три преставника од репрезентативните синдикати и три преставника од репрезентативните здруженија на работодавци, членови на Економско социјалниот совет (чл. 213-б став 1).

Административно-стручните работи на Комисијата ги врши Министерството за труд и социјална политика. Начинот на работа на Комисијата се определува со Деловник за работа на Комисијата. Регистрираните синдикати и здруженија на работодавци на национално ниво можат да определат свој преставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата. На 22.08.2012 година се одржа конституитивна седница на Комисијата за репрезентативност, со што се создадоа основни законски претпоставки за нејзино нормално функционирање.

### 1.5 Постапка за утврдување на репрезентативност

За да отпочне постапка за утврдување на репрезентативност на синдикат, односно здружение на работодавци на повисоко ниво се доставува **Барање** за утврдување на репрезентативност до Комисијата за утврдување репрезентативност. Со Барањето се поднесуваат докази за исполнување на условите за репрезентативност, и тоа:

1. решение од уписот во регистарот на синдикати, односно решение од уписот во регистарот на здруженија на работодавачите;

2. список на членовите на синдикатот кои плаќаат членарина заверен од страна на овластен преставник на синдикатот и работодавачот и пристапници на

членовите, односно доказ за членство на работодавачите во здружението на работодавачите;

3. список на склучени колективни договори или колективни договори на кои им пристапил синдикатот, односно здружението на работодавачи;

4. список на синдикати-членки на синдикатот по гранки, односно оддели, односно список на работодавачи членки по гранки, односно оддели и

5.список на локалните синдикати-членки, односно работодавачи по општини со седиште и адреса.

Комисијата утврдува дали барањето и поднесените докази се во согласност со Законот за работни односи и кога ќе утврди дека се исполнети сите законски критериуми, Министерот надлежен за работите од областа на трудот, на предлог на Комисијата, донесува решение за репрезентативност. Решението за репрезентативност се објавува во Службен весник на Република Македонија.[1] На решението за репрезентативност, може да се поднесе жалба до Владата на РМ, а против решението на Владата на РМ може да се заведе управен спор пред надлежен суд.

Репрезентативноста се определува за временски период од **три години** од денот на донесувањето на решението. Синдикат или здружение на работодавачи можат да поднесат барање за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од **една** година од денот на донесувањето на решение за утврдување на репрезентативноста. Барањето за преиспитување на репрезентативност се поднесува до Комисијата во кое се наведуваат причините за барање за преиспитување на репрезентативност и наведување на доказите по истото.

**2. Резултати од постапката за утврдување на репрезентативност**

**А. Резултати за репрезентативност на синдикатот за територијата на Република Македонија во 2014 година (второ пребројување)**

Во 2013, 2014 и 2015 година, од страна на Комисијата за утврдување на репрезентативност по втор пат е спроведена постапка за утврдување на репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавачи. Согласно чл. 213-д став 1 од ЗРО репрезентативноста се определува за временски период од три години, од денот на донесувањето на решението. Врз основа на цитираниот член се спроведе втора по ред постапка за утврдување на репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавачи на ниво на држава и на ниво на дејности. При утврдувањето на репрезентативниот статус на синдикатите и здруженијата на работодавачи во РМ, Комисијата во предвид

[1] Види чл. 213-ѓ од Законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр.130 од 28.10.2009).

ги зеде податоците за бројот на вработените согласно податоците од 2013 година според Националната класификација на дејност (НКД).

Според податоците од Статистичкиот преглед бр. 2.1.13.18 од 17.06.2013 година на Државниот завод за статистика на Македонија, во Република Македонија во I тримесчје во 2013 година бројот на вработени во јавниот сектор изнесувал 159.462,[2] додека во истиот тој период бројот на вработени во приватниот сектор изнесувал 313.408.[3]

Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) во постапката за утврдување на репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор до Комисијата достави 37.792 пристапници и список на исто толку членови на синдикатот кои плаќаат членарина што претставува 23.69% од вкупниот број вработени на ниво на јавен сектор.[4]

Останатите регистрирани синдикати не доставиле Барање до Комисијата за утврдување на репрезентативност.

Горенаведените податоци во продолжение ги прикажуваме табеларно:

**Табела бр. 1**: Резултати за репрезентативноста на синдикатите на ниво на Република Македонија

| **Синдикат** | **Број на членови** | **Процент (%) на синдикализација** |
|---|---|---|
| **Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ)** | 28.594 | 9.12% |

**Б. Резултати за репрезентативност на здруженијата на работодавачи за територијата во Република Македонија на ниво на приватен сектор од областа на стопанството во 2014 година (второ пребројување)**

Во Регистерот на здруженијата на работодавачи на РМ што се води во МТСП заклучно со 31.06.2018 година во МТСП регистрирани се вкупно десет здруженија на работодавачи. Од вкупно десест регистрирани здруженија, до Комисијата само Организацијата на работодавци на Македонија (ОРМ) поднесе Барање за утврдување на репрезентативност со доставување на доказ дека кај нив членуваат вкупно 51.346 членки на здружението-ОРМ, односно во здружението членуваат 18.07% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во РМ. Од доставените податоци до Комисијата за репрезентативност,

[2] При спроведувањето на постапката за утврдување на репрезентативност на синдикатите во РМ во предвид беа земени податоцитеод ДЗС за бројот на вработени од I тримесечие на 2013 година, бидејќи податоците за 2014 не беа официјално објавени во Билтен на Државниот завод за статистика.

[3] Службен весник на РМ бр. 185/15 од 05.08.2015;

[4] Сл. Весник на РМ бр. 185/15 од 5.08.2015;

Министерот за труд и социјална политика донесе само едно Решение за репрезентативност и тоа на Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ). Останатите девет здруженија не поднесоа Барање за утврдување на репрезентативност до Комисијата поради неисполнување на критериумите. Горенаведеното ќе го прикажеме табеларно на следниот начин:

**Табела бр. 2. Резултати за репрезентативност на здруженија на работодавачите за приватниот сектор од областа на стопанството за територија на Република Македонија**

| **Здружение на работодавачи** | **Број на членови** | **Процент (%)** | **Репрезентативен статус** |
|---|---|---|---|
| 1) Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ) | 51.346 | 18.07% | Да, заради учество во колективното договарање на ниво на приватен сектор во областа на стопанството |
| 2) Бизнис комора на Македонија (БКМ) | Нема доставено | | Не |
| 3) Здружение на работодавачи за сообраќај и врски на Македонија (ЗРСВМ) | Нема доставено до Комисијата | | Не |
| 4)Национална асоцијација на оператори на јавни комуникациски мрежи (НАОЈКМ) | Нема доставено барање до Комисијата | | Не |
| 5)Здружение на работодавачи од водостопанство на РМ (ЗРВ) | Нема доставено барање до Комисијата | | Не |
| 6)Национална федерација на агенции за привремени вработувања (НФАПВ) | Нема доставено барање до Комисијата | | Не |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7) Асоцијација на здруженија на работодавачи на превозните трговски друштва на РМ "Макам-транс" | Нема доставено барање до Комисијата | | Не |
| 8) Асоцијација на здруженија на работодавачите на трговските друштва за превоз на патниците на РМ "ИСТОК" | Нема доставено барање до Комисијата | | Не |
| 9) Сојуз на организации на работодавачи на Македонија (СОРМ) | Нема доставено барање до Комисијата | | Не |
| 10) Асоцијација за електронска трговија | Нема доставено барање до Комисијата | | Не |

**В. Табела бр. 3 Резултати за репрезентативност на синдикати за јавен сектор на територијата на Република Македонија**

| **Синдикат** | Број на членови | Процент (%) |
|---|---|---|
| **Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ)** | 37.792 | 23.34% |
| **Конфедерација на слободни синдикати (КСС)** | 43.391 | 30% |

При утврдувањето на репрезентативниот статус на синдикатите во јавниот сектор во Република Македонија, Комисијата ги зеде податоците за 2013 година за бројот на вработените во јавниот сектор според Националната класификација на индустрии (НКИ). Според податоците од статистичкиот преглед бр. 2.1.13.18 на Државниот завод за статистика на Р. Македонија од 17.06.2013 година, во I тромесечие во 2013 година во јавниот сектор вкупно биле вработени 159.462 лица.

Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) во постапката за утврдување на репрезентативност до Комисијата достави 37.792 пристапници и список на исто толку членови на синдикатот кои плаќаат членарина што преставува 23.69% од вкупниот број на вработени на ниво на јавен сектор во државата.

Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС), исто така, до Комисијата достави 43.391 пристапници и список на исто толку членови кои плаќаат членарина што е 30% од вкупниот број на вработени. Бидејќи потребниот процент за добивање на репрезентативност на ниво на територија на РМ е 10%, тоа значи дека само два синдикати во јавниот сектор добија репрезентативен статус (ССМ и КСС).

Во двата синдикати вкупно членуваат 77.169 членови што во однос на вкупниот број на вработени изнесува 53.34%.

Согласно чл. 212 став (2) од ЗРО, на предлог на Комисијата за утврдување на репрезентативност, Министерот за труд и социјална политика со Решение 08-7676/5 од 13.10.2015 година, утврди репрезентативен статус на Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ), односно на Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС) за јавниот сектор на ниво на Република Македонија.

**Г. Табела бр. 4. Резултати за репрезентативност на синдикати на ниво на гранка односно оддели во приватен и јавен сектор**

| **Синдикат** | **Бр. на членови** | **Бр. на вработени на ниво на гранка односно оддел** | **Процент (%)** | **Гранка/Оддел на производство** |
|---|---|---|---|---|
| **1.Синдикат на одбрана и безбедност (СОБ) КСС** | 2.402 | 7.727 | 31.1% | **Јавен сектор** во областа на одбраната |
| **2.Синдикат за градежништво, индустрија и проектирање (СГИП)-ССМ** | 992 | 3.437 | 28.86% | **Приватен сектор** во одделот-производство на други неметални и минерални производи |
| **3.Синдикат за градежништво, индустрија и** | 3.547 | 31.022 | 11.34% | **Приватен сектор** во областа градежништво |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **проектирање (СГИП)-ССМ** | | | | заради учество во КД |
| **4.Самостоен синдик. на работниците од енергет. и стопанство (ССРЕСМ)-ССМ** | 2.153 | 10.750 | 20.02% | **Приватен сектор** во обл. на снабдување со ел. енергија, гас, пареа и топла вода |
| **5.Синдикат за угостителство, туризам, комунални организации и заштитни работилници (СУТКОЗ)-ССМ** | 6.974 | 9.662 | 72.18% | **Јавен сектор** во областа снабдување со вода, отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината |
| **6. Синдикат на администрација и државна управа на Македонија** | 2.011 | 9.622 | 20.09% | **Јавен сектор** во областа на административни и помошни услужни дејности |
| **7. Синдикат на работниците од финансиските организации (СФОМ)-Самостоен синдикат** | 4.229 | 8.278 | 51.08% | **Приватен сектор** во областа на финансиско посредување |
| **8.Синдикат за транспорт и врски (СТВ)-КСС** | 2.780 | 9.423 | 29.5% | **Јавен сектор** во областа на транспорт и складирање |
| **9.Синдикат на поштенски и телекомуникациски оператори на Македонија (СПОТОМ)** | 236 | 3.910 | 6.03% | **Јавен сектор** во областа на телекомуникации заради учество во КД |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **10. Синдикат на работниците од Агро индустрискиот комплекс (АГРО)-ССМ** | 1.483 | 2.297 | 64.56% | **Приватен сектор** во областа на производство на тутунски производи |
| **11. Синдикат на работниците од Агро индустрискиот комплекс (АГРО)-ССМ** | 3.270 | 17.147 | 19.07% | **Приватен сектор** во областа на производство на прехранбени производи заради КД |
| **12. Синдикат на работниците од Агро индустрискиот комплекс (АГРО)-ССМ** | 1.269 | 7.986 | 15.90% | **Приватен сектор** во областа земјоделство заради учество во КД |
| **13. Синдикат за здравство, фармација и социјална заштита (СЗФСЦ)-ССМ** | 9.212 | 38.115 | 24.17% | **Јавен сектор** во областа на здравството и социјална заштита |
| **14. Синдикат за текстилната, кожарската и чевларската (СТКЧ)-ССМ** | 1.212 | 4.962 | 24.42% | **Приватен сектор** во областа на производство на кожа и чевли заради учество во КД |
| **15.Македонски полициски синдикат (МПС)-ССМ** | 6.882 | 10.874 | 63.28% | **Јавен сектор во** областа на безбедноста |
| **16. Синдикат на вработените од управата, правосудните органи и** | 5.738 | 9.622 | 59.6% | **Јавен сектор** од областа на административни и помошни |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **здруженија на граѓани (УПОЗ) - ССМ** | | | | услужни дејности |
| **17. Синдикат на работниците на шумарството, дрвната индустрија и енергетиката** | 1.794 | 3.643 | 49.24% | **Оддел во областа на шумарство и искористување на шуми заради учество во колективно договарање на ниво на гранка. оддел** |

Од горната табела можеме да видиме дека во постапката за утврдување на репрезентативен статус на синдикатите, Министерот за труд и социјална политика, заклучно до 1.09.2015 година донесе 17 Решенија за утврдување на репрезентативност на синдикати за одделни гранки, односно оддели, од кои девет се во областа на јавниот сектор, а осум од областа на приватниот сектор.

Постапката за утврдување на репрезентативност на Здруженијата на работодавачи по гранки, односно оддели се спроведе во текот на 2013 и 2014 година. Резултатите од спроведената постапка за репрезентативност на здруженијата на работодавци по гранки, односно оддели ќе ги прикажеме табеларно подолу.

Д. **Резултати за репрезентативност на здруженијата на работодавачи на ниво на гранка односно оддели во приватен и јавен сектор Табела бр. 5**

| **Здружение на работодавачи** | **Бр. на членови** | **Бр. на вработени на ниво на гранка односно оддел** | **Процент (%)** | **Гранка/Оддел на производство на ниво на приватен сектор од областа на стопанството** |
|---|---|---|---|---|
| **1.Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)** | 2.859 | 7.833 | 36.49% | На ниво на гранка, односно оддел во областа Снабдување со електрична енергија, гас, |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | пареа и климатизација |
| **2. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)** | 11.577 | 35.282 | 32.30% | На ниво на гранка, односно оддел во областа на Производство на текстил и Производство на облека |
| **3. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)** | 1452 | 4725 | 30.73% | На ниво на гранка, односно оддел во областа на Производство на кожа и слични производи од кожа |
| **4. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)** | 465 | 1487 | 31.30% | На ниво на гранка, односно оддел во областа на Производство на хартија и производи од хартија |
| **5. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)** | 1.500 | 5.942 | 26.10% | На ниво на гранка, односно оддел во областа на Производството на хемикалии и хемиски производи и синтетички влакна |
| **6. Организација на работодавачи** | 3250 | 5.346 | 60.79% | На ниво на гранка, односно оддел во областа на Дејности врз |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **на Македонија (ОРМ)** | | | | база на зачленување на ниво на приватен сектор во областа на стопанството во РМ (Заштитни друштва кои вработуваат инвалидизирани лица) |
| **7. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)** | 263 | 2253 | 11.70% | На ниво на гранка, односно оддел во областа на Преработка на дрво и производи од дрво и плута, освен мебел, производство на предмети од слама и плетарски материјал |
| **8. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)** | 3466 | 7833 | 44.24% | На ниво на гранка, односно оддел во областа на Финасиски дејности и дејности на осигурување |
| **9. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)** | 1282 | 3196 | 40.11% | На ниво на гранка, односно оддел во областа на Производство на тутунски производи |

**Заклучок**

Репрезентативниот модел на претставување е вовоеден со Закон за работни односи во 2005 (Сл. Весник на РМ р. 62/05), со многу висок процент на цензус (33%). Одредени синдикати и здруженија на работодавци покренаа иницијатива за воведување на подемократски критериуми со понизок цензус на членство на синдикатите и здруженијата на работодавци (10-20%). Со Законот за измените и дополнувањата на Законот за работни односи (Службен весник бр. 130/09) се воведе институцијата Комисија за утврдување на репрезентативност и нови критериуми, според кои се спроведе постапката за утврдување на репрезентативност на синдикатите и работодавците (две пребројувања).

Со воведувањето на репрезентативниот модел на претставување на синдикатот, односно здруженијата на работодавци во Република Македонија и воведувањето на институцијата Комисија за утврдување на репрезентативност се воведе ред во односите помеѓу синдикатите и здруженијата на работодавците. Се воспостави орган, критериуми и правна процедура за утврдување на репрезентативност на синдикатот и здруженијата на работодавци. Конфликтите помеѓу овие два облика на асоцијации во целост престанаа, а се создадоа рамноправни услови на сите субјекти за стекнување на репрезентативен статус. Во Извештаите на Европската комисија повеќе не се забележува на РМ дека социјалниот дијалог не функционира поради немање соодветни законски критериуми за утврдување на репрезентативност.

Врз основа на резултатите од второто пребројување за утврдување на репрезентативност на синдикатите и асоцијациите на работодавачи во РМ спроведено во 2013, 2014 и 2015 година можеме да заклучиме дека репрезентативен статус во јавниот сектор на ниво на РМ добиле Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) и Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС).

Исто така, врз основа на резултатите од второто пребројување за утврдување на репрезентативност на синдикатите на ниво на приватен сектор од областа на стопанството во Република Македонија ниту еден синдикат не ги исполни законски утврдените критериуми за добивање на репрезентативност, односно Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) согласно чл. 210 став 2 од ЗРО ги исполнува условите за утврдување на **репрезентативност заради учество во колективно договарање на ниво на приватен сектор од областа на стопанството во Република Македонија**.

Од истражувањето за репрезентативноста на синдикатите по гранки, односно оддели резултатите покажуваат дека Комисијата за утврдување на репрезентативност донела 17 решенија за утврдување на репрезентативност, од кои девет на синдикатите во јавниот сектор и осум во приватниот сектор.

Врз основа на резултатите од второто пребројување за утврдување на репрезентативност на здружение на работодавачи за територијата на РМ заради

учество во трипартитни тела за социјално партнерство и трипартитни делегации на социјалните партнери Решение за репрезентативност доби само Организацијата на работодавачи (ОРМ). Исто така, резултатите од второто пребројување за утврдување на репрезентативност на ниво на гранка, односно оддели во приватниот сектор во областа на стопанството покажуваат дека со репрезентативен статус по дејности, односно оддели, ОРМ доби решенија за репрезентативност во областа на **девет гранки, односно оддели.**

За да бидат покриени што поголем број на работници со колективни договори по гранки, односно дејности во РМ, потребно е да се промени критериумот за репрезентативност бројот на членови во насока на намалување процентот на бројот на членови на синдикатот на ниво на гранка, односно дејност од 20% на 15%, односно бројот на членовите на здруженијата на работодавачи по гранки, односно дејности од 10% на 5%.

## КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА


Беловски, В. и Мајхошев, А. (2017), Трудово право, учебник, УГД, Штип;

Беловски, В (2015), Работните односи, Компанија д-р Беловски, Скопје;

Employee representatives in an enlarged Europe (2008), Volume 1, European Commission, Brussels;

Employee representatives in an enlarged Europe (2008), Volume 2, European Commission, Brussels;

Вотсон Филип (2009), Социјално право и ЗРО на ЕУ – Политика и практика во проширена Европа, Просветно дело, Скопје;

Industrial Relations in Europe (2009), European Commission, Brussels;

Casale Giuseppe (1999), "Social Dialogue in Central and Eastern Europe", ILO, Budapest;

Lubarda Branko (1997), Leksikon industriskih odnosa, Radnicka stampa, Beograd;

Lubarada Branko (1999), Resavanje kolektivnih radnih sporova, JURS, Beograd;

Lubarda, Branko (2004), Evropsko radno pravo, CID, Podgorica;

Мајхошев, А (2012), Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУУБ "Гоце Делчев"-Штип, стр.151-180;

Majhosev, Andon and Denkova, Jadranka (2014), *Results of the Procedure for Determining the Representativeness of Trade Unions and Employers' Associations in the Republic of Macedonia in 2010 (First count).* Balkan Social Science Review, 4. pp. 205-227. ISSN 1857- 8772;

Решенија на МТСП за репрезентативност на синдикатите о здруженијата на работодавачи (Службен весник на РМ бр. 155/13);

Решенија на МТСП за репрезентативност на синдикатите о здруженијата на работодавачи (Службен весник на РМ бр. 88/14);
Решенија на МТСП за репрезентативност на синдикатите о здруженијата на работодавачи (Службен весник на РМ бр. 185/15);
Salmon Michael (1998), *Industrial Relations-theory and practice*, Third edition;
James P. Begin&Edwin F. Beal (1989), *The practice of Collective Bargaining*, Chapter Eight;
Richard E. Walton and Robert B. McKersie (1965), *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, New York: McGraw-Hill Book Company;

**Закони**

Закон за работни односи, Сл. Весник на РМ, 62/05);
Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр.130/09);
Закон за работни односи, пречистен текст (Сл. Весник на РМ бр.16/10);

**Интернет линкови**

www.mtsp.gov.mk
www.ssm.org.mk
www.upoz.org.mk