

д-р. Андон Мајхошев

**УЛОГАТА НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ
ВО КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ ВО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО ПЕРИОДОТ
1990 - 2012**

Декември, 2012

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

МАЈХОШЕВ, Андон

Улогата на социјалните партнери во колективното договарање во Република Македонија во периодот 1990-2012 година / Андон Мајхошев. - Штип : НУ Библиотека "Гоце Делчев", 2012. - 47 стр. ; 20 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 39-47

ISBN 978-9989-147-88-3

COBISS.MK-ID 92999946

СОДРЖИНА	2
Кратенки	8
1. Вовед.....	11
2. Методолошки приод во истражувањето	12

ПРВ ДЕЛ

КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ	14
1. Поимот и суштина на преговарањето	14
2. Поим и дефиниција на колективното преговарање	16
а. Поим на колективно преговарање	16
3. Историски развој на колективното преговарање	19
4. Теории за правната природа на колективните договори	25
5. Предмет и содржина на колективното преговарање	27
6. Проширување на предметот на колективното преговарање	29
7. Основни претпоставки за колективното преговарање	30
8. Субјекти на колективното преговарање	32
8.1 Влада	32
8.2. Синдикат	35
8.2.1. Синдикат: поим, дефиниција, развој, методи и функции на синдикатот	35
А. Поим на синдикат	36
Б. Дефиниција на синдикатот	37
в. Историски развој на синдикалното движење	40
г. Функции на синдикална активност	46
д. Методи на синдикатот	47
ѓ. Степен на синдикализација и колективното преговарање	49
8.3. Работодавачи	54
9. Нивоа на колективно преговарање	55
10. Однос на колективното преговарање со другите облици на уредување на работните односи.....	58
А. Однос на колективното преговарање со законот	58
Б. Однос на колективното преговарање со општите акти на работодавачот.....	59

В.Однос на КП со индивидуалниот договор за работа	59
11. Времетраење на важноста на колективните договори	59
12. Регистрирање и објавување на колективните договори	60
13. Колективно преговарање и најниска плата	61
А. Разлика меѓу поимите најниска и минимална плата.....	63
14. Меѓународни инструменти за уредување на платата.....	66
15. Правен режим на платата.....	69
16. Минимална плата (правен режим на минималната плата.....	70
17. Значење на колективното преговарање	71

ВТОР ДЕЛ

ТЕОРИСКА РАМКА	75
-----------------------------	-----------

ТРЕТ ДЕЛ	83
-----------------------	-----------

ПРАВНА РАМКА НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ	83
---	-----------

1. Меѓународно - правни инструменти	83
2. Меѓународна организација на трудот (МОТ)	84
2.1. Создавање на МОТ	84
2.2. Основни обележја на МОТ	86
2.3. Нормативна дејност на МОТ	87
2.4. Организациона структура на МОТ	88
2.5. Помошни тела на МОТ	91
3. Меѓународно-правни инструменти на МОТ	92
3.1. Конвенции	92
А. Правна природа на Конвенциите	92
3.2. Меѓународни конвенции на МОТ за колективното преговарање	93
3.3. Препораки	96
А. Правна природа на препораките на МОТ.....	96
3.4. Препораки на МОТ за колективното преговарање	97
4. Меѓународно - правни инструменти на ООН кои се важни за колективното преговарање.....	99
5. Меѓународно - правни инструменти на ЕУ кои се важни за колективното преговарање.....	101

ЧЕТВРТИ ДЕЛ

КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ – КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА	104
1. Колективно преговарање во Албанија	104
2. Колективно преговарање во Бугарија	106
3. Колективно преговарање во Романија	109
4. Колективно преговарање во поранешните југословенски републики	111
4.1. Колективно преговарање во Словенија	111
4.2 Колективно преговарање во Хрватска	115
4.3. Колективно преговарање во Србија	119

ПЕТТИ ДЕЛ

КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА	123
1. Вовед	123
2. Субјекти на колективното преговарање во ЕУ	124
А. Европска комисија	124
Б. Економско - социјален комитет на ЕУ.....	126
В. Синдикати	126
Г. Организации на работодавачите	127
3. Правна рамка на колективното преговарање во ЕУ	127
4. Покриеност на ЕУ со КД.....	128

ШЕСТИ ДЕЛ

КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.

1. Правна и институционална рамка	131
1.1. Правна рамка	131
1.2. Институционална рамка	135
2. Развојни фази на колективното преговарање во Република Македонија	
А. Прва фаза (1919 - 1941).....	139
Б. Втора фаза-социјалистички период (1945 - 1990)	140
В. Трета фаза-самостојна Македонија (1990 - 20010).....	144
3.Субјекти на колективно преговарање во Република Македонија	145

A. Синдикати	145
4. Некои карактеристики на синдикалното движење во Република Македонија во 2012 година.....	151
5. Модели на преставување на синдикатот	156
5.1. Мнозински модел	156
5.2. Репрезентативен модел	157
5.3. Критериуми за репрезентативност на синдикатот	159
5.4. Репрезентативноста како причина за меѓусиндикален спор	160
6. Форми на организирање на бизнис заедницата	164
6.1. Стопански комори	165
6.2. Здруженија на работодавачи	168
6.3. Репрезентативност на здруженијата на работодавачи	173
6.4. Критериуми за репрезентативност	174
6.5. Репрезентативноста како причина за спор на здруженијата на работодавачи	177
6.6. Орган надлежен за утврдување на репрезентативност	178
6.7. Постапка за утврдување на репрезентативност	179
6.8. Резултати од постапката за утврдување на репрезентативност.....	180
А. Резултати за репрезентативност на синдикатите за територијата на Република Македонија	180
Б. Резултати за репрезентативност на здруженијата на работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството за територијата на РМ.....	181
В. Резултати за репрезентативност на здруженијата на работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во Република Македонија.....	182
Г. Резултати за репрезентативност на синдикати за јавниот сектор на територијата на РМ.....	182
Д. Резултати за репрезентативност на синдикати на ниво на гранки, односно оддели во стопанството и јавниот сектор	183

СЕДМИ ДЕЛ

ФУНКЦИОНИРАЊЕ НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА (ЕМПИРИСКА АНАЛИЗА)	184
--	------------

1.Препознавање на моќта на актерите во колективното преговарање.....	186
1.1. Препознавање на моќта на актерите (синдикатот) преку покренување на иницијативи.....	188
1.2. Препознавање на моќта на актерите (синдикатот) преку вградување на нивните интереси во колективните договори.....	195
1.2.1. Анализа на одредбите на ОКДС и ОКДЈС во периодот 1994 – 1998 година во однос ЗРО од аспект на поповолни решенија за вработените (<i>in favorem laboratoris</i>)	195
1.2.2. Анализа на одредбите на Гранските колективни договори во однос на ОКДС и ОКДЈС во периодот 1994 – 1998 година од аспект на поповолни решенија за вработените (<i>in favorem laboratoris</i>).....	201
А. Анализа на одредбите на Гранските колективни договори во однос на Општиот колективен договор за стопанството (1994 – 1998).....	203
Б. Анализа на одредбите на Гранските колективни договори од областа на нестопанството во однос на Општиот колективен договор за јавниот сектор во периодот 1994 – 1998 година.....	212
1.2.3. Анализа на одредбите на колективните договори во периодот 1999 – 2010 година	221
А. Анализа на одредбите на Општиот колективен договор за стопанството и Општиот колективен договор за нестопанството во однос на Законот за работни односи во периодот 2006 – 2010)	222
Б. Анализа на одредбите на Гранските колективни договори од стопанството и јавниот сектор во однос на Општиот колективен договор за стопанството и Општиот колективен договор за јавниот сектор во периодот 2006 - 2010	225
1.3. Препознавање на моќта на актерите (синдикатот) преку реакции и преземените активности кога не биле почитувани нивните интереси (барања) во колективните договори.....	230
1.3.1. Препознавање на моќта на актерите (синдикатот) преку организирање на штрајкови и протести.....	230
1.3.2. Препознавање на моќта на актерите преку (не)почитување на одредбите на колективните договори и заштитата на правата.....	238

2. Влијание на внатрешните фактори	247
2.1. Бројот на членовите како фактор на моќ на актерите (синдикатот).....	247
2.2. Финансиите како фактор на моќ на синдикатот: анализа на финансиската моќ на синдикатот.....	255
2.3. Политичките влијанија врз синдикатот.....	260
2.4. Кадровската политика како фактор на моќта на актерите (синдикатот).....	266
2.5. Мобилизирањето/солидарноста како фактор на моќ на синдикатот.....	270
3. Влијание на надворешните фактори	278
3.1. Пазарот на трудот како фактор на моќта на синдикатот.....	278
3.2. Политиките на меѓународните финансиски институции (ММФ и Светска Банка) во Република Македонија како фактор на ограничување на моќта на актерите (синдикатот).....	285
3.3. Правната рамка како како фактор на моќ на актерите (синдикатот).....	291
3.4. Идеолошкиот профил на владата како фактор на моќта на актерите (синдикатот).....	294

ОСМИ ДЕЛ

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	304
1. Заклучоци: Коментар на резултатите од истражувањето	304
2. Препораки	313
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА	316

ЗНАЧЕЊЕ НА КРАТЕНКИТЕ

АД	Акционерско друштво
АИКБ	Асоцијација на индустрискиот капитал на Бугарија
АРС	Анкета на работна сила
БДП	Бруто општествен производ
БКМ	Бизнис комора на Македонија
ВМРО-ДПМНЕ	Внатрешна македонска револуционерна организација – Демократска партија за македонско национално единство
ГКД	Гранков колективен договор
ГББ	Глас на Бугарскиот бизнис
ДПА	Демократска партија на Албанците
ЕУ	Европска унија
ЕУРОБИЗНИС	Европска работодавачка организација за индустријата
ЕУРОСТАТ	Европска статистичка организација
ЕКОСОК	Економско социјален комитет на ООН
ЕСС	Економско социјален совет
ЕТУЦ	Европска конфедерација на синдикати
ЕФА	Европска федерација на синдикати во земјоделството
ЗРО	Закон за работни односи
ЗКД	Закон за колективни договори
ЗОПРО	Закон за основните права од работен однос
ЗТ	Закон за труд
ICFTU	Меѓународна конференција на слободни синдикати
ЈП	Јавно претпријатие
ЈСП	Јавно сообраќајно претпријатие
КД	Колективен договор
КЦ	Клинички центар
КП	Колективно преговарање
КСС	Конфедерација на слободни синдикати
КСОМ	Конфедерација на синдикални организации
КРС	Колективни работни спорови
КРМ	Конфедерација на работодавачи на Македонија

КРИБ	Конфедерација на работодавачи и индустријалци
КНСБ	Конфедерација на независни синдикати
КНСМ	Коалиција на независни синдикати на Македонија
МЕСО	Мултиетнички синдикат за образование
ММФ	Меѓународен монетарен фонд
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МБТ	Меѓународно биро на трудот
МЖ	Македонски железници (ЈП – Јавно претпријатие)
НКД	Национална класификација на дејности
НХС	Независен хрватски синдикат
НВО	Невладина организација
NLRB	Национален одбор за работни односи на САД
ООН	Организација на обединети нации
ОКДС	Општ колективен договор за стопанство
ОКДЈ	Општ колективен диговор за јавн. дејности и претпријатија
ОРМ	Организација на работодавачи на Македонија
ПДП	Партија за демократски просперитет
PSI	Меѓународна конфедерација на синдикати од јав. сектор
ППО	Привремен принуден одмор
РМ	Република Македонија
САД	Соединети американски држави
СД	Социјален дијалог (Социјален договор)
СБ	Светска банка
ССМ	Сојуз на синдикати на Македонија
СДСМ	Социјал демократски сојуз на Македонија
СОНК	Синдикат за образование, наука и култура
ССС	Сојуз на синдикати на Србија
СКМ	Стопанска комора на Македонија
ССК	Сојуз на стопански комори
СКСЗМ	Стопанска комора на Северо-западна Македонија
СЧП	Сојуз на часни (приватни) стопанска иницијатива
ТЕЦ	Термо електро централа

ТУЦ	Конгрес на синдикатите на В. Британија
ЦЕЕП	Европски центар на јавни претпријатија
ЦСЕИ	Европска конфедерација на независни синдикати
УРС	Унија на работодавачи на Србија
УЕАРМЕ	Конфедерација на работодавачи во јавниот сектор
УНИЦЕ	Европски центар за јавни претпријатија
УНАСМ	Унија на независни и автономни синдикати на Македонија
ФПИОМ	Фонд за пензиско инвалидско осигурување на Македонија
ФЗО	Фонд за здравствено осигурување
ХУП	Хрватско здружение на работодавачи

1. Вовед

Историски гледано производните односи од секогаш биле противречни и конфликтни. Нивната противречност произлегува од различната положба и интереси на трудот и капиталот во производниот процес и општеството. Работникот имал потреба од достоинствен третман на неговиот труд, кој ќе биде соодветно платен за нормален живот на неговото семејство. Интересот на работодавачот бил да го оплоди својот капитал, односно да оствари што повисок профит на сметка на трудот на работниците. Овие односи биле нормативно-правно регулирани од страна на државата преку закони и други правни норми. Односите помеѓу работниците и работодавачите по природа се конфликтни и тие на одреден начин ја одразуваат моќта на социјалните партнери. Колективното преговарање преставува само еден аспект на односите меѓу овие два социјални партнери. Колективното преговарање како цивилизациска придобивка на работничкото и синдикално движење, преставува историска пресвртница во општествениот третман на трудот, од наеман во работен однос, односно во општествено-економски однос.

Наемниот однос како единствена врска меѓу трудот и капиталот беше доминантен во периодот на либерализмот, каде принудата и индивидуалната волја биле основните карактеристики на работниот однос. Во правната теорија и праксата наемниот однос во основа се третира како приватна работа на работникот и работодавачот, кои всушност се два партнери со нееднаква општествена моќ. Поради неподносливата експлоатација и лошите услови за работа, работниците почнале да се организираат во синдикати кои колективно ги застапувал работничките права и интереси преку колективно преговарање. Така, индивидуалниот бил заменет со колективен настап преку институтот колективно преговарање. На тој начин наемниот однос се промовира во договорен однос кој се заснова на колективната волја на партнерите во договарањето.

2. Методолошки приод во истражувањето

Истражувањето требаше да одговори на две поопшти прашања:

- Прво, каква била дистрибуцијата на моќта помеѓу социјалните партнери во процесот на колективното преговарање или дали преговарачката моќ на трите партнери била (релативно) избалансирана или постоел дисбаланс во корист (или на штета) на некој/и од партнерите

- Второ, од што зависи преговарачката моќ на социјалните партнери или кои фактори на влијание ја определуваат нивната преговарачка моќ.

Притоа преговарачката моќ или моќта на актерите во овој процес ја сфаќаме како нивна способност да ги наметнат сопствените интереси во преговарачкиот процес.

Првото ниво на анализа кое се однесуваше на моќта на социјалните партнери го истражувавме преку три елементи/чинители:

- присутност на интересите на актерот во финалната верзија на колективниот договор (во која мера интересите на социјалниот партнер (синдикатот) се вградени во колективниот договор)

- Иницијативност и проактивна улога на актерот (во која мера синдикатот креирал иницијативи за решавање на одредени прашања преку колективни договори, што е битна претпоставка за поволен исход на преговорите)

-Спремност на социјалниот партнер да превземе дополнителни активности во случаите кога колективните договори не се почитуваат (видови на активности-политички активности, лобирање, протести, штрајкови и нивна ефикасност)

Второто ниво на анализа се однесуваше на факторите кои влијаат на преговарачката моќ на синдикатот.

Првата група на фактори се однесуваа на опкружувањето во кое се одвива процесот на преговарање и во кое актерите функционираат/делуваат:

-правната рамка

-идеологијата на владата

-улогата на ММФ и Светска Банка

-Пазарот на трудот

-Технологијата

Втората група на фактори се однесуваат на внатрешните фактори, оние кои се директно поврзани со актерите-нешто што зависи од нив самите-тоа се организационо финансиски претпоставки/фактори:

-број на членство

-финансии

-кадровска политика

-мобилизаторска способност/солударност на членството.

Да напоменеме при тоа дека во фокусот на нашиот интерес беше пред сè синдикатот и поради тоа во нашата анализа нему му е посветено најмногу внимание.

ПРВ ДЕЛ

1. Поим и суштина на преговарањето

Пред да го определиме поимот колективно преговарање потребно е да го определиме генерално поимот преговарање. Терминот преговарање има општо значење и се однесува на преговарање во сите сфери од современиот општествен живот. Преговарањето е општествена реалност на секојдневниот живот. Преговарањето е основно средство за постигнување на тоа што го сакаме од другите. Тоа преставува комуницирање за да се постигне спогодба (договор) во која ќе се содржат заедничките интереси. Вобичаено преговарањето се применува за да се разреши одреден општествен проблем кој засега две или повеќе страни. Се преговара во сферата на политиката, економијата, војната, културата, религиите, семејството, работата. Се преговара на микро и макро план. Денес, во теоријата генерално преовладуваат три начина на преговарање: попустливо, круто и принципиелно преговарање или т.н. победа - победа преговарање (*win-win*). Со *попустливиот начин на преговарање* во основа едната страна отстапува од почетната позиција со цел да се постигне спогодба, односно пријателско решение. *Крутото преговарање* во основа е натпреварувачко преговарање каде подобро поминува страната која држи цврста и непопустлива позиција на подолг рок. Односно, имаме случај кога едната сака да ја победи другата страна. *Принципиелниот начин* на преговарање е комбинација на попустливо и круто преговарање. Овој метод сугерира обете страни да постигнат взаемно прифатливо решение (консензус), наместо пазарење или ценкање. Кај овој вид преговарање не се применуваат трикови и замки. Со други зборови преговорите преставуваат еден современ метод на комуникација, односно цивилизациска придобивка со која различни страни низ демократски дијалог имаат можност да ги искажат своите аргументи за проблемот (спорот). Зошто преговори? Одговорот е многу едноставен. Затоа што спорот сам по себе е потенцијален ризик да предизвика деструкција - конфликт од широки размери со несогледиви последици за општеството.

Постојат правно уредени преговори и правно неуредени преговори.

Колективното преговарање е дел од севкупниот систем на општествено преговарање кое е правно уредено. Колективните преговори функционираат во трудово - социјалната сфера. Во рамките на колективните преговари преговараат социјалните партнери и тоа за прашања од животен интерес, односно за самата егзистенција на вработените. Во повеќе држави во светот законодавецот ја утврдил правната рамка во која ќе се одвиваат колективните преговори. Во некои држави ова право е регулирано со посебни закони за колективно преговарање, а во други ова право е содржано во законите за работни односи. Посебни закони за колективно преговарање се донесени во Германија (Tarifvertragsordnung, 1918), Австрија-Закон за колективни договори (18.12.1919), Белгија – Закон за колективни договори за работа (1968), Италија-Закон за колективни договори (1926), СР Германија (Tarifvertragsgesetz - 1949, 1969, 1974), Холандија (1907, 1927, 1937), во СФРЈ, Заједничке основе за склучивање колективних уговора (1990)¹, Република Србија (Закон о колективном преговарању² (1990), Албанија (Law on Collective Labour Bargaining, 1993), Естонија (Collective Agreement Law, 1993), Латвија (Law on Collective Agreement, 1991), Литванија (Collective Agreement Law, 1991, 1994), Молдавија (Law on Collective Agreement), Романија (Law on Collective Labour Agreement³, 1991, со измените од 1996 и 1997), Словачка (Act on Collective Bargaining, 1991), Украина (Law on Collective Agreements, 1993) и др.

Во други држави материјата за колективното преговарање е регулирано во посебни поглавја во Законите кои ги регулираат работните односи. Во некои држави таквиот закон се нарекува Закон за работни односи, во други, Закон за труд, во трети Закон за работа, четврти Кодекс на трудот итн. Без разлика на називот на законот сите содржат посебни поглавја за КД. Во САД правото на колективно преговарање е регулирано со Вагнеровиот закон (*Wagner Act*) од 1935 и Тафт-Хартлиевиот закон (*Taft-Hartley Act*) од 1947 година, во Јапонија, Законот за уредување на работните односи (1946), Франција - Законот за работа (1950, 1971, 1982),

¹ Колективни уговори, Радничка штампа, Београд, 1990, стр. 19-34.

² Службен гласник Републике Србије., бр. 6/90.

³ Види Сл. Весник на Романија бр.13/1991, 130/1996 и 143/1997.

Унгарија – Законикот за работа (1992), Италија -Законот за работници (1970), Шведска - Законот за заедничко регулирање на работниот живот (1976), Бугарија - Кодекс на трудот (1990, 1996, 2001 и 2002), Словенија - Закон о деловних размерјих (1990), Хрватска - Закон о раду (1995, 2001, и 2003), Македонија - Закон за работни односи (1990, 1993, 2005) итн.

2. Поим и дефиниција на колективното преговарање

а. поим на колективно преговарање

Колективното преговарање е еден од најважните меѓународни стандарди на трудот⁴ кои се содржани пред се во *Конвенцијата бр. 98* за правото на организирање и колективно преговарање, *Конвенцијата бр. 154* и *Препораката бр. 163* кои се однесуваат на унапредување на колективното преговарање. Колективното преговарање е сложен, флексибилен, противречен и динамичен процес. Сложеноста на процесот се огледа во учеството на повеќе субјекти и институции и опфаќа повеќе фази, а флексибилен бидејќи тој може да започне и да се прекине во секој момент. Противречноста на овој процес произлегува од противречноста на интересите на различни носители на општествена моќ во регулирањето на правата и обврските на работниците и работодавачите од работниот однос при што многу често доаѓа до колективни работни спорови. Динамиката на колективното преговарање произлегува од постојаното преговарање и комуникација помеѓу социјалните партнери и тогаш кога важноста на КД е во сила. По правило колективните договори се склучуваат на определено време со важност најчесто од 1-5 години. МОТ препорачува времетраењето на КД да биде што пократко, најмногу до 2 години, затоа што тоа

⁴ Според МОТ постојат повеќе Меѓународни стандарди на трудот од кои како најважни би ги издвоиле следните: **правото на колективно преговарање**, **забрана на дискриминација** на вработувањето и занимањето утврден во Универзалната декларација за правата на човекот од 1948 г., Меѓународниот пакт за економските, социјалните и културните права од 1966 г., а посебно Конвенцијата и Препораката бр. 111 за забрана на дискриминација на вработувањето и занимањето од 1958 год., за **трудова инспекција** во индустријата и трговијата утврден со Конвенцијата бр. 81 од 1947 г., **синдикалните слободи и права** содржани во конвенцијата за слобода на здружување бр. 87, Конвенцијата за право на организирање и колективно преговарање бр. 98 и Конвенцијата за работничките претставници бр. 135, **право на штрајк во виталните служби** (медицинските и здравствените служби, службите за снабдување со вода, службите за контрола на летање на авиони). За витални служби не се сметаат образованието, телекомуникациите, рибарскиот сектор и др., **трипартизмот** содржани во Конвенцијата бр. 144 посветена на трипартитните консултации од 1976 г., **заштита на работничките претставници** утврдени во Конвенцијата бр. 135 и Препораката бр. 143 од 1971 год.

овозможува перманентно меѓусебно комуницирање на социјалните партнери за продолжување на важноста на КД. *Колективното преговарање е една од можностите вработените да учествуваат во процесот на одлучувањето во индустриските односи (покрај партиципацијата и трипартизмот).*⁵ Некои во колективното преговарање препознаваат бипартитен *социјален дијалог* за утврдување на висината на платата, надоместоците и условите за работа. Други пак, под поимот колективен договор подразбираат интереси кои ги мотивираат работниците и тие всушност се *“невидлив мотор на човековиот развој.”*⁶ Трети во колективното преговарање препознаваат *“современ модел за уредување на односите меѓу трудот и капиталот”.*⁷ Четврти во колективното преговарање гледаат *“процес во кој учествуваат страни кои имаат различни интереси”.*⁸ Петти, во колективното преговарање препознаваат *“мировни преговори”.*⁹ Шести, во него гледаат како *фактор на индустриски мир и хармонија итн.*

Во светот, во зависност од јазичното подрачје се среќаваат различни термини за колективното преговарање, односно колективниот договор. Во англискиот јазик за колективното преговарање се среќава терминот *Collective Bargaining* или *Collective Negotiations*, додека во францускиот јазик се среќава терминот *Negociations Collectives*. Во САД и В. Британија за колективен договор се употребува терминот *collective contract*, додека во Европската унија се употребува терминот *collective agreement*. Денес, на пример во В. Британија колективниот договор се смета како на договор на господа (*gentlmans agreement*).¹⁰ Денес во САД преовладува мислењето дека *колективното преговарање е единствено средство за зачувување на либерализмот и спречување на државниот интервенционизам во економијата.*¹¹ Во Германија за колективното преговарање се употребува

⁵ Брана Марковиќ, Меѓународно советување на тема „Работничка партиципација, искуства, проблеми и перспективи“, тема „Партиципација, колективно преговарање и трипартизам“, ССМ и ИСППИ-Универзитет Свети Кирил и Методиј-Скопје, 1996, стр. 72.

⁶ Solidarity Centre, Washington, Edition in University New York, p. 13.

⁷ Т. Георгиевски, Колективно договарање, ССМ, Трудбеник бр.4 од 20.02.1998, стр. 23.

⁸ Т. Беличанец, Колективно договарање, Летна синдикална школа, Охрид, 1994, стр. 33.

⁹ Lyon Gerard-Caen, Manuel de Droit du Travail et de la Securite Social, Paris, 1955, str. 159.

¹⁰ Д. Митровиќ, Аутономно право, Друго издање, Правни факултет Београд, 2009, стр. 121.

¹¹ Ибид. Аутономно право, Правни факултет, стр.122.

терминот тарифно договарање (*Tarifverhandlungen*),¹² додека за колективен договор се употребува терминот тарифен договор (*Tarifvertrage*).¹³ Во земјите со развиени форми на индустриска демократија за колективното преговарање се употребува терминот *индустриско преговарање*, а за *колективните договори може да се сретне терминот индустриски закони*.¹⁴ Без разлика на термилолошката различност, значењето на овие термини е потполно идентично, бидејќи означува преговарање на два колективитети, од една страна организација на работниците - синдикатот, а од друга со организација на работодавачите за регулирање на прашања од взаемен интерес во работно - правната сфера. Овде се поставува прашањето кој синдикат и асоцијација на работодавачи имаат право да преговараат? Дали тоа право го има секој регистриран синдикат и организација на работодавачите или пак тоа право произлегува со исполнување на одредени услови регулирани со закон? На второто прашање, кое е многу важно за правилно сфаќање на колективното преговарање ќе одговориме на соодветно место од овој труд.

Од сето горенаведено може да се констатира дека колективното преговарање преставува форма на кооперативно легитимирање на субјектите како рамноправни учесници во процесот на преговарање и договарање на национално, секторско и на ниво на работодавач. Од сите претходни детерминанти - одредници на поимот колективно преговарање може да се извлече една заедничка констатација дека тоа *преставува модел преку кој се воспоставува социјално партнерство и социјален дијалог, за постигнување на социјална правда, хармонија, социјален мир и превентивно решавање на разни форми на социјалните конфликти во државата, индустријата, јавниот сектор и претпријатијата*. Со други зборови, колективното преговарање е модел преку кој се развива и практикува филозофијата на взаемната доверба, толеранција и компромисот.

¹² Eberhard Beck, Tarifvertragssystem der Bundesrepublik Deutschland, Летна синдикална школа, Охрид, 5-16.07.1994 стр.65.

¹³ Ibid. стр. 64.

¹⁴ Т. Георгиевски, Коментар на Општ колективен договор за стопанството на РМ, Трудбеник, Скопје, 1994, стр. 3.

Поимот колективно преговарање има потесно значење од поимот социјален дијалог, бидејќи поимот социјален дијалог опфаќа повеќе аспекти, прашања и субјекти во преговарањето, односно не се преговара само за платата и условите за работа. Социјалниот дијалог опфаќа и други прашања како што се информирањето и консултирањето, трипартизам, мирно решавање на колективните работни спорови (КРС), партиципацијата, безбедноста и здравјето при работа и други аспекти.

Во РМ, терминот колективно преговарање е употребен израз во трудовото право и законодавство, особено по воведувањето на пазарната економија. Овој термин интензивно започна да се применува во почетокот од 90-тите години кога колективното преговарање стана еден од основните инструменти за уредување на работните односи, односно нераскинлив дел од нашиот правен систем. Денес, системот на уредување на работните односи не може да се замисли без колективно преговарање. Ова произлегува и од уставот каде експлицитно е утврдено дека, *"остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и колективен договор"*.¹⁵

Бидејќи со колективните преговори се доаѓа до склучување на колективен договор потребно е да се дефинира и поимот колективен договор. Така дојдовме и до определување на поимот **колективен договор** кој е дефиниран во Препораката бр. 91 на МОТ како *"секој писмен договор со кој се регулираат условите на работа и вработување, а кој можат да го склучат меѓусебно, од една страна, работодавец, група или една или повеќе организации на работодавци и од друга страна, една или повеќе репрезентативни организации на работници (синдикати)"*.¹⁶

3. Историски развој на колективното преговарање

Колективното преговарање има свои историски корени и развој. Почетоците на колективното преговарање е во корелација со појавата и развојот на капитализмот како општествено - економска и политичка

¹⁵ Види член 32 став 5 од Уставот на Република Македонија, ЈП "Службен Весник на РМ", Скопје, 2006.

¹⁶ Колективни уговори, Радничка штампа, Београд, 1990, Препораката бр. 91 на МОТ (1951), Параграф 2.

формација, а во тој контекст и на синдикалното организирање на работниците. Кога зборуваме за историскиот развој на колективното преговарање, тоа пред се асоцира на историскиот развој на синдикалното организирање и синдикалната борба на работниците во изминатиот период. Самата историја на борбата на работничката класа е историја на колективните договори за работа, а со тоа и на колективното преговарање.¹⁷ Прв пишан документ кој содржи договорни теми, а кој се постигнати како резултат на партнерство меѓу работнички здруженија и работодавачи е потпишан во 1899 година во Данска под името “*Мајски договор*”¹⁸ и е најстар примерок на договор во историјата. Со создавањето на капитализмот, на историската сцена се воспоставија нови општествени односи, пред се економски и политички, кои се структурираа во најголем број на држави во Европа и САД во XIX век.

Либерализмот е првата фаза од развојот на капитализмот. Капитализмот како нов општествено - економски систем воспостави нови вредности, кои со одредени промени опстанаа до денес. Индивидуализмот како општествена филозофија стана основна парадигма на либерализмот во економските односи. На сите граѓани им е призната правна и политичка еднаквост. Но, набргу оваа филозофска вредност се напушти, така што новата буржуаска класа се повеќе ја зацврснуваше својата економска и политичка позиција, со што започна почетниот период на првобитната акумулација на капиталот. Така, уште на самиот почеток на капитализмот почнаа да се јавуваат разлики меѓу сопствениците на капиталот и работниците. Работниците, освен правото на граѓанска еднаквост и слобода, немаа исти економски можности и економска еднаквост. Тие имаа само сопственост на својот живот. Значи постои правна еднаквост, но економска нееднаквост, односно економско зависни работници.¹⁹ Наведеното всушност ја карактеризира првата фаза од развојот на капитализмот т.е. либерализмот, кој подоцна еволуираше во монополистички капитализам.

¹⁷ В. Браиќ, “Радно право”, Београд, 1987, стр. 23.

¹⁸ www.agtif.org/ebulten/29Socijalnidijalog.doc

¹⁹ Бранко Лубарда, *Колективни уговори о раду, упоредно право, теорија, пракса*, Радничка штампа, Београд, 1990, стр. 9.

Монополистичкиот капитализам се карактеризира со појава на акционерски облик на претпријатија (акционерски друштва), концентрација на производството и капиталот, создавање на монополски организации, интернационализација на капиталот, нерамномерен економски и политички развој на поедини држави а се прошириле и општествените противречности во светот. Во овој стадиум од развојот на капитализмот доаѓа до взаемно поврзување и сраснување на монополските, индустриските, банкарските и другите организации, со што се создава еден квалитативно нов облик на капитал – *финансискиот капитал*, со што се создава и финансиска олигархија²⁰.

Државниот капитализам преставува облик на капитализмот каде државата презема одредена контрола над приватниот капитал, односно има поголемо влијание во економската и социјалната сфера.²¹

За сите развојни фази на капитализмот се карактеристични слични, но сепак различни односи меѓу работниците и работодавачите, кои, пак односи различно се рефлектираат на самиот процес на колективното преговарање, односно на колективните договори.

А. Колективното преговарање во либерализмот

Познато е дека либерализмот е првата развојна фаза на капитализмот. Во него се промовираат основните човекови права, како правото на слобода, на живот, на работа. Поединецот (индивидуата) е централниот субјект во системот и се се врти околу него. Секој граѓанин самиот си ја бара среќата. Државата не се меша во економските односи и остава секој граѓанин сам да си ја бара сопствената среќа и егзистенција. Работниците самостојно преговараат за сите услови за работа со работодавачите, а пред се за надниците, при што доаѓа до нерамноправна положба, бидејќи како послаба економска страна тие не се во состојба да ги наметнат своите барања и услови. Со развојот на либералниот капитализам доаѓа до раздвојување на капиталот и трудот, односно до создавање на две спротивставени класи кои се во перманентен судир и конфронтација. Токму тој судир ќе го зачне колективното преговарање, односно идејата одредени

²⁰ Политичка енциклопедија, Савремена администрација, Београд, 1975, стр. 589-581.

²¹ Ибид, стр.221-222

прашања од сферата на работните односи да се решаваат со преговори. Либералната буржоаска држава иако не се мешала во односите меѓу работниците и работодавците, таа со своето дистанцирање од заштитата на послабата економска страна всушност на некој начин застанува на страната на новата буржоаска класа. Од друга страна, забрането е правото за здружување и јавно собирање на работниците, но и на работодавците. Поради лошите економски и социјални услови работничкото незадоволство кулминираше во 1848 година во државите од Западна Европа кога беа кренати Јунската револуција во Франција која заврши со крваво задушвање од страна на војската на националната гарда, како и од целата буржоазија која стана на нозе и се обедини во заедничката цел. Во април 1848 година и во Англија се случија слични настани кога избувна масовно работничко незадоволство кое сепак заврши со мирна разврска каде работниците мирно се разотидоа.

Масовните работнички незадоволства создаваа атмосфера на несигурност, нестабилност во производниот процес при што спротивставените страни, пред се работодавачите беа заинтересирани за решавање на конфликтите со преговори. Исто така, социјалните немири, наметна потреба од преиспитување на лошата економско - социјална положба на работниците, преку согледување на потребата од заштита на работниците. Така, започна **втората фаза** од развојот на либералниот капитализам познат како период на заштитно законодавство, кое всушност е никулецот на новото трудово право. Државата е принудена да интервенира во законодавството и да воведува мерки за заштита на работниците од прекувремената експлоатација, пред се на децата и жените. Државата од заштитник само на интересите на работодавачите започна да ги штити и интересите и на работниците преку заштитното индустриско законодавство. Впрочем, ова беше неизбежно пред се заради растечкиот притисок на работниците, но и заради растечката свест во општеството за воспоставување на похумани односи помеѓу работниците и работодавачите. Исто така, со текот на времето и самите работодавачи сватија дека производниот процес е невозможен без хумани односи во општеството, па затоа започнаа делумно да ги прифаќаат барањата на

работниците. Како поважни придобивки на работниците во тој период се скратувањето на работното време (во првата фаза на либералниот капитализам работното време изнесуваше 16 и повеќе часа), определување минимум години старост за вработување, пропишување на заштитни мерки за жените и децата и др. Со тоа договорот за работа започна да го губи значењето на акт со кој се регулираат прашањата од работниот однос. Се повеќе се размислуваше за воведување на законско регулирање на односите меѓу работниците и работодавачите.

б. Колективно преговарање во монополистичкиот капитализам

Втората фаза од развојот на капитализмот е познат како монополистички. Главна карактеристика на монополизмот е окрупнување на капиталот и негова акумулација во рацете на се помал број лица. Во рамките на општествената репродукција доаѓа до тектонски поместувања при што се создава трговски, индустриски и нов банкарски капитал, а со самото тоа се диференцираа трговска, индустриска и банкарска буржоазија. Во либералниот капитализам, особено во втората фаза на неговиот развој, се издојуваат трговската и индустриската буржоазија, каде приматот го имаше индустриската буржоазија, која ги диктирала севкупните економски и политички збиднувања во тој период. Во монополизмот индустриската буржоазија ја губи доминацијата и полска приматот го презема банкарската олигархија која полска го презема приматот во владеечката буржоазија. Во монополизмот доаѓа до концентрација и централизација на производството, што наметнува беспопштедна конкуренција на пазарот помеѓу самите фирми. За да се обезбеди опстанок на фирмите и фабриките и истите да бидат конкурентни на пазарот доаѓа до спојување на повеќе фирми. Помалите фирми пропаѓаат, а големите стануваат се помоќни. Така се создаваат монополистички фирми кои опфаќаат поширок спектар на индустриски гранки кои ги голтаат помалите фирми. Но, колку и да беше нивната конкуренција силна, сепак тие беа единствени во борбата против работниците. Во периодот на монополистичкиот капитализам, државата својата економска неутралност и чувар на системот ја заменува со активно вклучување во економскиот живот, позната како државен

интервенционизам. Но, во овој период се повеќе се зајакнува улогата на синдикатите, со што стануваат значаен фактор во општеството. Поради развојот на работничкото движење во овој период, како и поради порастот на моќта на синдикатот во остварувањето на работничките права, се напушта праксата на регулирање на работните односи помеѓу трудот и капиталот со индивидуални договори за работа, а се повеќе се пристапува кон колективно преговарање и регулирање на работните односи.

Кон крајот на XIX век и почетокот на XX век “колективното преговарање и склучувањето на колективните договори за работа имаа многу значаен ефект во општествено економските односи и кон изедначувањето на условите за работа на работниците во индустриската гранка, а истовремено и за сите категории на работници”.²²

Со воспоставување на пракса на воведување на анти - штрајк клаузула во колективните договори, тие уште се нарекуваат и “мировни договори” бидејќи со него страните во колективното преговарање се обврзуваат дека ќе ги исполнуваат обврските од договорот, работодавачот дека ќе ги плаќа работниците согласно утврдените цени, а синдикатот нема да организира штрајкови додека трае колективниот договор.

в. технократски реформиран капитализам (државен капитализам)

Во периодот на доцниот капитализам колективното преговарање од бипартитен стана трипартитен механизам. Тоа е период кога државата преку своите органи и институции се повеќе се јавува како регулатор на односите во општеството (економските, социјалните). Освен синдикатите и организациите на работодавачите во овој процес се вклучуваат и претставниците на државата, односно владата. Со текот на времето во многу земји улогата на државата се повеќе доаѓа до израз во колективното преговарање и регулирањето на работните односи. Државата се повеќе станува заинтересиран субјект за функционирање на процесот на колективно преговарање, бидејќи со овој процес се ублажуваат, односно амортизираат социјалните конфликти помеѓу трудот и капиталот. На тој

²² D-r. B. Lubarda, “Kolektivni ugovori o radu, uporedno pravo, teorija, praksa”, Beograd, 1990, str. 11.

начин државата го стеснува т.н. “тарифен суверинитет на синдикатот и правото на штрајк”.²³

Освен трипартизмот, доцниот капитализам се карактеризира и со воведување и на други партиципативни форми како што се партиципацијата и соодлучување на работниците во донесувањето на одредени економски одлуки во фирмите.

4. Теории за правната природа на колективните преговори

Во изминатиот период се водела широка дебата околу правната природа на колективното преговарање. Тие настануваат врз основа на согласност на волјите на страните во договорот (*inter partes*), но кога ќе се заклучат не дејствуваат како договори, туку како чисто нормативен акт (*erga omnes*). Според тоа, тие по настанување се договори, а по своето правно дејство се специфични автономни извори на правото. Поради двостраната природа на колективните договори, со текот на времето се диференцирале три групи на теоретски правци и тоа: договорни, статусни (нормативни) и дуалистички, односно мешовити.

Договорни теории: Една од најстарите теории за правната природа на колективните договори секако е договорната теорија, која била застапувана од цивилистите. Тие правната природа на колективните договори ја објаснуваат преку веќе познатите договори на граѓанското право, како што се договорот за полномошно, договорот во полза на трето лице, или, пак во него гледаат договор за извршување некоја работа за друг. Факти кои наведуваат на тоа дека колективниот договор е договорен институт, е самиот начин на негово настанување. Така, застапниците на договорната теорија, поставувајќи знак на равенство помеѓу колективните договори и граѓанско - правните договори, истакнуваат дека колективните договори, не се ништо друго, туку само израз на согласност на волјата на договорните страни. До изразување на взаемна согласност и волја се доаѓа по пат на преговарање и постигнување компромис како взаемно договорно решение. Исто така, застапниците на оваа теорија како важни аргументи во објаснувањето на колективните договори како договорни институти го

²³ Д-р. Будимир Кошуткиќ, „Коллективни преговори, право на штрајк и lock out у савременим капиталистичким државама”, Савремена администрација, Београд, 1987, стр. 13.

гледале во нивниот формално - правен карактер, како што се формата на нивното склучување (писмена форма), нивното времетраење и др., при што претставниците на оваа теорија ја занемарувале содржината на колективните договори. Според оваа теорија колективниот договор претставува и е “резултат на согласноста на волјите (*inter partes*) на договорните страни за условите на работата и работните односи”.²⁴ Оваа теорија е застапена во легислативата на Германија, Италија и Швајцарија.

Нормативната теорија (статусна теорија) за правната природа на колективниот договор ја отфрлаат тезата за договорниот карактер на колективните договори, а ја застапуваат тезата дека колективните договори се акти-правила (*actes - regles*),²⁵ чии норми имаат исто значење како и законот. Според оваа теорија, тоа што се нормира со колективните договори претставува општо правило за работните односи, односно закон, кој е основ за натамошно уредување на работните односи во индивидуалните договори за работа,... со кои се уредуваат односите меѓу работниците и работодавачите.²⁶ Статусната теорија е најприсутна во Франција и Белгија, каде колективниот договор е регулиран во рамките на националните законодавства и се смета дека колективниот договор е институт на трудовото право, а не на граѓанското.

Мешовитата (дуалистичка) теорија е компромис помеѓу претходните две теории. Мешовитата теорија во правната природа на колективните договори гледа како спој на елементите со договорен и нормативен карактер. Од аспект на донесување на колективните договори, тие имаат договорни елементи, односно претставуваат согласност на волјите на договорните страни, додека од аспект на содржината на колективните договори се потенцираат нивните нормативни карактеристики, како што е нивната општост. Оваа теорија се смета како најприфатлива, бидејќи најголем број на правни теоретичари сметаат дека колективните договори имаат договорни и нормативни елементи, што е прифатено од македонската трудово - правна теорија.²⁷

²⁴ Д-р. Т. Каламатиев, “Коллективните договори во ЗРО на Република Македонија”, стр.297.

²⁵ Duguit “*Traite du droit constitutionnel*”, Т. I., Paris, 1935., 408-418.

²⁶ Г. Старова, *Трудово право и работни односи*, оп. цит. стр. 124-125.

²⁷ Г. Старова, *Трудово право и работни односи*, оп. цит. стр.98-99.

Колективните договори, како специфични правни инструменти во уредувањето на работните односи и како посебен извор на трудовото право воопшто, според својата форма имаат карактеристики на договорен акт, а според својата внатрешна структура и содржина имаат карактеристики на нормативен акт, што неминовно се јавуваат како комплементарни во одредувањето на нивната правна природа.²⁸

ГЛАВА ОСУМ

8.1. Заклучоци: Коментар на резултатите од истражувањето

Развојот на системот на колективно преговарање во РМ опфаќа два периоди. Првиот период е од 1990 - 2005 година, кога колективното преговарање функционираше врз основа на мнозинскиот модел на преставување, според кој, синдикатот, односно здружението на работодавачи што има мнозинство на членови има право на колективно преговарање. Вториот период е од 2005 до денес, кога колективното преговарање функционира врз основа на репрезентативниот модел на преставување. Според овој модел синдикатот, односно здружението на работодавачи за да има право на колективно преговарање потребно е да исполни определени услови и критериуми утврдени со закон. Со одредбите на ЗРО од 2005 постоеше само еден критериум. Со измените на ЗРО во 2009 година се воведоа и други критериуми.

Во периодот од 1990 - 2008 година колективното преговарање во РМ се поврзува само со еден синдикат (ССМ). Тоа беше период кога во државата функционираше мнозинскиот модел на преставување. Во тој период ССМ убедливо беше најмногуброен синдикат, кој имаше над 400 илјади членови, поради што поседуваше монопол во колективно преговарање. Со регистрирањето на УНАСАМ во 1991 - 1992 година, овој синдикат бараше разни начини и тој да се вклучи во колективното преговарање, но поради неговата малубројност не успеа да се наметне во

²⁸ Ибид. стр. 100.

репрезентативниот социјален дијалог. УНАСАМ и по донесувањето на новите критериуми за репрезентативност не стана субјект на колективното преговарање. Единствен синдикат кој што го наруши монополот на ССМ во колективното преговарање во РМ е КСС. Во јануари 2008 година КСС го сподели приматот со ССМ во колективното преговарање во јавниот сектор со потпишувањето на ОКД за нестопанството. Со измените и дополнувањата на ЗРО во октомври 2009 година (Сл. весник на РМ бр. 130/09), со кој се воведоа нови критериуми за репрезентативност, КСС, освен во јавниот сектор, репрезентативноста ја докажа и во приватниот сектор. Освен ОКД за нестопанство, КСС склучи и 7 КД на ниво на гранки и дејности со што дефинитивно ја прекина долгогодишната доминација на ССМ во колективното преговарање во РМ.

Во почетокот од создавањето на системот на КП во РМ, како субјект на колективното преговарање од страната на работодавачите се јави Стопанската комора на Македонија што беше спротивно од современата пракса на колективното преговарање. Ова повеќе беше како преодно решение, бидејќи во тој период работодавачите немаа формирано соодветна асоцијација. До донесувањето на соодветна правна регулатива, овој празен простор привремено го пополни Стопанската комора на Македонија (СКМ), затоа што во тој период единствена форма на организирање на бизнис секторот беше Комората. Со развојот на индустриските односи во РМ, односно со донесувањето на новиот ЗРО (Сл. Весник на РМ бр. 62/05) се создадоа основни правни претпоставки за регистрирање на здруженија на работодавачи. Согласно одредбите на ЗРО започна постапка за регистрирање и утврдување на репрезентативен статус на Здруженија на работодавачи. Прва работодавачка асоцијација што ја докажа својата репрезентативност е Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ), со што Стопанската комора дефинитивно не е повеќе субјект на колективното преговарање.

Во период 1990 - 2005, особено во периодот 1994 - 1997 година, колективното преговарање се одвиваше со поголема динамика, ентузијазам, желба за успех и разбирање од страна на работодавачите и владата, отколку во вториот период (по 2005 година). Резултат на тоа се

склучени 2 ОКД (за стопанство и јавниот сектор кои важеа за сите вработени) и 34 ГКД со кои беа опфатени околу 70% од вкупниот број на вработени, додека во вториот период беа склучени, исто така, 2 ОКД и само 21 ГКД, со 35% опфатеност на вработените, што е далеку под европскиот просек, кој во 2007 година изнесуваше 62.5%. Исто така, во наведениот период беа склучени над 400 КД на ниво на работодавач, а во вториот период помалку 200 КД. Овие факти зборуваат дека интензитетот и опфатот на вработените со колективното преговарање во вториот период е опаднат за над 50% што се должи на субјективни и објективни причини, пред се поради опаднатата моќ на синдикатот, но и поради незаинтересираност на работодавачите од одредени дејности²⁹ да се организираат во здруженија на работодавачи и да започнат колективно преговарање. Овој проблем е особено присутен во дејностите за сообраќај, складирање и врски, трговијата на големо и мало, дрвната индустрија, производство на кожа, метало-преработувачката индустрија, производство на електрични уреди и апарати, финансиските дејности, рударството, енергетиката и др. Во овие дејности, според податоците од Државниот завод за статистика за бројот на вработени од октомври 2008 г. вкупно се вработени над 131.000 лица³⁰ кои индиректно се исклучени од колективното преговарање. Овој проблем делумно се премостува со склучување на КД на ниво на работодавачи помеѓу синдикатот во конкретното претпријатие и работодавачот во конкретната дејност со поддршка на соодветниот гранков синдикат.

Моќта на субјектите е многу важен фактор во системот на колективното преговарање. Во нашето истражување ја следевме моќта на синдикатот на подолг временски период. Следејќи ја моќта на синдикатот дојдовме до реално сознание дека неговата моќ во континуитет опаѓала.

²⁹ Тие дејности се: Сообраќај, складирање и врски со 27.446 вработени, трговија на големо и мало со 75.855 вработени, производство на металската производи 7.124, рударството 1.326, финансиски дејности 8.413, дрвна индустрија 2913, производство на електрични апарати 2.819, производство на кожа 4.645 и др. или вкупно над 131.000 вработени. Најпроблематична дејност е трговијата на големо и мало, не само заради тоа што во оваа дејност не е формиран Одбор на работодавачи, туку уште повеќе заради малиот број на членови. Според податоците со кои располагаме само околу 5.000 работника се членови во овој синдикат што е далеку од потребните законски услови за добивање на репрезентативен статус. Во речиси идентична ситуација е и дејноста сообраќај, складирање и врски.

³⁰ Статистички преглед за население, социјални статистики, вработени и нето плати на Државниот завод за статистика од октомври 2008 година број 2.4.9.09 (628), Скопје, 2009.

Но, моќта на синдикатот индиректно зависи и од други фактори кои реално не можат да се мерат преку ефективни бројки (кадрова политика, солидарност, неединство, политичко влијание и др.). Во почетокот од 90-те години, финансиската моќ на синдикатот била значително поголема. Поради тоа синдикатот имал поголема финансиска самостојност и политичка моќ во преземањето на синдикалните акции, а со тоа и поголемо влијание на законодавниот процес во државата, односно на самото колективно преговарање. Резултат на неговата поголема преговарачка моќ секако се инкорпорирање на поповолните решенија во ОКД за стопанство и ОКД за нестопанство во однос на ЗРО. Во почетокот од транзициониот период, во прилог на моќта на синдикатот одеше и структурата на капиталот, која беше претежно во државна сопственост. Во такви услови колективното преговарање се одвиваше многу полесно. На почетокот од транзицијата работодавачите, дури и владата на РМ, колективното преговарање го прифатија со голем ентузијазам и желба да успее, а резултат на тоа беше задржување на најголем дел од стекнатите права на работниците од претходниот социјалистички систем, како и на релативно добрата економска состојба во државата и на позитивниот став на работодавачите и тогашната влада. Кога синдикатот покренувал иницијатива за колективно преговарање истата била прифаќана без некој поголем отпор од страна на работодавачите и владата. Со зголемувањето на процентот на приватизираниот капитал во државните претпријатија, колективното преговарање се одвиваше потешко, дури и кога стануваше збор за продолжување на важноста на колективните договори.

Правната рамка за колективното преговарање континуирано се подобруваше и усовршуваше. Во еден период таа беше сериозна сопирачка за демократско учество на други синдикати и здруженија на работодавачи во колективното преговарање, бидејќи таа го фаворизираше мнозинскиот синдикат. Откако станавме држава - кандидат за членство во ЕУ во 2005, Европската комисија секоја година го анализира напредокот на РМ во сите сфери од општествено - економското, политичкото и социјалното живеење. Комисијата во своите редовни годишни извештаи од 2006 – 2010 година постојано ни забележува дека социјалниот дијалог, односно колективното

преговарање во РМ не е на потребното ниво, препорачувајќи им на актуелните влади да извршат измени на ЗРО во делот на Критериумите за репрезентативност. Поради ова, се пристапи кон нови законски решенија во ЗРО. Согласно измените и дополнувањата на ЗРО во 2009 година, во 2010 година се формира регулаторно тело – *Комисија за утврдување на репрезентативност*, која врз основа на новите критериуми спроведе постапка за утврдување на репрезентативност. Со измените, освен потребниот цензус за бројот на членството, се воведоа и други критериуми за добивање на репрезентативен статус на синдикатите и организациите на работодавачите, а се воспостави и правна процедура според која ќе се одвива постапката за докажување на репрезентативноста со што се создадоа рамноправни услови за натпреварување. Цензусот за репрезентативност значително е намален од 33% на 5-10% за работодавачите, односно на 10 - 20% за синдикатите. Некои синдикати кои се маргинални на синдикалната сцена (УНАСАМ и КСОМ) сметаат дека цензусот за репрезентативност на ниво на држава се релативно високи, па затоа, тој треба да се спушти на 5%. Сепак, последните измени на ЗРО, експертите по трудово право оценуваат дека постојната правна рамка во РМ генерално ги задоволува општите критериуми за добро функционирање на социјалниот дијалог и колективното преговарање и е во рамките на европските стандарди. Исто така, експертите проценуваат дека во иднина, со постојната легислатива колективните работни спорови по основ на репрезентативност ќе се сведе на минимум.

Идеолошката припадност на власта е една од неколкуте претпоставки кои се однесуваат на надворешното опкружување кои имаат влијание на процесот на колективното преговарање и содржината на КД. Познато е дека лево ориентираните влади го протежираат социјалниот дијалог, односно колективното преговарање, додека десно ориентираните влади во основа се конзервативни и го застапуваат неолибералниот концепт на економски и социјални политики, каде колективното преговарање е минимизирано. Следејќи го однесувањето на владите кон најважните закони од економско - социјалната сфера, кои имале одредено влијание на колективното преговарање и содржината на колективните

договори, дојдовме до заклучок дека и левицата и десницата воделе рестриктивна политика кон правата на работниците. Ваквата тенденција на деидеологизација на политичките партии, упатуваат на заклучокот дека тие во своето политичко дејствување не поаѓаат од својата идеолошка матрица, туку од прагматични причини на актуелната политичка елита и од политиките на меѓународните финансиски институции.

Меѓународните финансиски институции, на почетокот од транзициониот период, поради финансиските аранжмани на Владата со ММФ имале поголемо влијание на законодавниот процес, а со тоа и на колективното преговарање, односно на содржината на колективните договори. Платите наместо со КД се регулираа со закон. Ваквиот начин на ограничување на платите е неприфатлив за држава со развиени пазарни и индустриски односи, бидејќи прашањето на платата е централно прашање во колективното преговарање во државите со демократски индустриски односи. Ова подразбира дека во колективното преговарање можеш да преговараш за се, само за плата не, што е спротивно на современите тенденции на колективно преговарање. Така, колективните договори се сведоа само на нормативен акт. Во поголем дел од КД, со исклучок на 5-6 (КД за текстилната индустрија, КД за кожарската индустрија КД за здравство, КД за социјална заштита и КД на ЈП “Македонски шуми”), нема утврдено најниска плата, што е основа за примена на коефициентот на сложеност при пресметката на платата. Во изминатиот период, кога левицата беше на власт, во јавниот сектор се воспостави пракса на непочитување на колективните договори во делот на платите и надоместоците, со образложение дека таквата рестриктивна политика произлегува од аранжманот на РМ со ММФ. Притоа, имавме пракса на замрзнување на платите, не се исплаќаше Регресот за годишен одмор (К - 15), се кратеше висината на надоместокот за хранарина, превоз, отпремнина за пензионирање, времетраењето на паричниот надоместок по основ на невработеност и др. надоместоци. На тој начин државата директно се меша во регулирањето на платите и ги усогласуваше според методологија и правила што ги наложуваше ММФ, со што грубо се кршат начелата и одредбите на Конвенцијата бр. 98 на слободно колективно

преговарање. Во последните неколку години влијанието на овие институции значително е намалено. Овие институции, во основа беа алиби зад кои се задскриваа владите во оправдувањето на своите преземени политики во економско-социјалната сфера, а во тој контекст и намалувањето на работничките права.

Преставниците на синдикатот, покажаа значително поголема иницијативност кон прашањето на колективното преговарање во однос на преставниците на организацијата на работодавачите и владата со што на одреден начин ја компензираше својата политичка и преговарачка немоќ. Иницијативноста повеќе доаѓаше до израз во период 1990 – 1997, а како одминување времето синдикатот се пасивизира во однос на ова прашање, затоа што не можеше да прифати пракса на намалување на правата на работниците кога еднаш договорил поповолни решенија во КД. Имено, во периодот 1998 – 2005 година ЗРО многу често се менуваше, па согласно преодните и завршните одредби на Закон, одредбите на КД требаше да се усогласат со тие измени и дополнувања во рок од шест месеци. Со оглед на тоа дека одредбите на ГКД беа поповолни во однос на новите законски решенија, Синдикатот сметаше дека нема потреба од нивно усогласување, бидејќи се нарушува принципот на поповолност за работниците (*in favor laboratories*).

Институциите кои што се најповикани за развојот на колективното преговарање, како што е Економско-социјалниот совет на РМ од 1997 до денес, речиси нема никаков придонес во развојот и динамизирањето на колективното договарање. Оваа институција во периодот 2003 - 2008 година само двапати на дневен ред го поставила прашањето на колективното преговарање што е несватливо и недопустливо. Затоа, ова трипартитно тело веднаш треба да се зафати со прашањето на колективното преговарање. Со конституирањето на ЕСС се создаде широк простор за отворен социјален дијалог и поголем импулс за интензивно колективно преговарање, како и конституирање на останатите трипартитни органи и тела во државата (Национален совет за безбедност и здравје, Комисијата за избор на помирување и арбитри, Управните одбори на социјалните фондови) согласно новите критериуми.

Во изминатиот период склучените колективни договори, како во стопанството, така и во нестопанството не се почитуваа во целост од страна на работодавачите. Тоа имаше негативни реперкусии на авторитетот и значењето на колективните преговори и самите КД. Имено колективното преговарање има смисла и ја постигнува својата цел единствено кога сите субјекти ги почитуваат одредбите на склучените колективни договори (*pacta sum servanda*). Кога едната страна го изигрува колективниот договор, односно не го почитува тоа за што дала писмена согласност, тогаш се намалува авторитетот и значењето на КД како автономен начин на уредување на работните односи.

Од направената анализа на податоците што ги добивме од ССМ и самостојните синдикати, можеме да констатираме дека одредбите на КД континуирано не се почитувале од страна на работодавачите, независно од тоа дали се од приватниот или јавниот сектор. Нив не ги почитувале дури и државни органи и институции, вклучувајќи ја и Владата на РМ, која впрочем е и најповикана за функционирање на правниот систем во државата. Пред се се однесува на непочитување на правото на Регрес за годишен одмор (К-15), надоместок за превоз, намалување на основницата за хранарина, додатокот за минат труд, прекувремената работа (во одбраната) и др. За ова говори кумулативниот број на обраќања на работниците, каде во Синдикатот се обратиле вкупно 176.770 вработени. Најголем дел од нив се обраќале по 3 - 4 основи (плата, придонеси, надоместоци, минат труд и др.), со што овој проблем се мултиплицира. Најнепочитувано било правото на плата, (50.000), потоа институтот прекувремена работа. Најгрубо кршење на овој институт е присутна во текстилната индустрија (конфекциите), каде работодавачите бескрупулозно го злоупотребуваа ова право. Ако кон ова ги додадеме и останатите основи (отказ, К-15, повреда на синдикални права, ППО и др.), тогаш корпусот на непочитување на правата на работниците се мултиплицира. Најголем број на обраќања имало на вработените во стопанството, а голем број на обраќања имало и од вработените во јавниот сектор (администрацијата, државните органи), кои своите права ги бараа по судски пат преку колективните тужби за остварување на правото на К-15, надоместокот за храна, превоз и др.

Основно начело на правото е дека тоа треба да се почитува. Ова подразбира дека колективните договори како дел од правниот систем на државата треба доследно да се применуваат. Претходно констатиравме дека правата на работниците од КД биле грубо злоупотребувани од страна на работодавачите (неплаќање на придонеси за ПИОМ, здравство, Критериуми за прогласување на технолошки вишок. Поради тоа Синдикатот применуваше соодветни методи (штрајкови, протести, блокади, обраќање до редовните судови) кон работодавачите за да ги заштити правата од работен однос. Ако внимателно ги погледнеме бројките од табелите за преземените активности ќе воочиме дека во почетниот период синдикатот како методи на синдикална борба најмногу го применувал штрајкот и протестите. Притоа штрајкот повеќе доаѓал до израз во изборните години, бидејќи тоа е период кога најлесно се праќаат пораки и опомени до актуелната власт, но, исто така, тогаш најлесно се сензибилизираат работничките проблеми. Како одминувало времето синдикатот применувал и други методи како на пример прес конференции, обраќање пред Уставен суд, информирање на меѓународни организации и институции (МОТ), трудова инспекција и др. Без разлика на тоа кој метод бил применуван, резултатите од преземените активности биле со половичен ефект, односно минимални.

Блискоста на најмногубројните синдикати во РМ со одредени политички структури значително се одразува на динамиката и квалитетот на колективното преговарање на ниво на држава и гранка. Имено, од 1998 - 2002 и од 2006 до 2010, владата на десницата, на суптилен начин го игнорира социјалниот дијалог со ССМ, поради тоа што ССМ во два изборни циклуси (1994 и 2002) даде јавна политичка поддршка на кандидатите и изборната програма на левицата. Во таква политичка констелација, од десничарските влади неможе да се очекува ефективен бипартитен и трипартитен социјален дијалог со синдикат кој во континуитет дава политичка поддршка на одредена политичка опција. Освен политичкиот аспект, пречка за нормално одвивање на социјалниот дијалог во РМ беше и законска регулатива во делот на критериумите за стекнување репрезентативен статус која го фаворизираше ССМ.

Во услови на висока стапка на невработеност, која во РМ повеќе од една деценија е над 30%, синдикатот преку колективното преговарање настојуваше да воспостави рамнотежа помеѓу заштитата на работните места и барањето за зголемување на платите и подобрување на работните услови на вработените во целина. Во такви услови синдикатот заземаше дефанзивна преговарачка стратегија, односно тој повеќе е насочен кон борбата за одбрана на работните места, отколку кон зголемување на платата. Значи приоритет на синдикатот беше зачувување на работните места на сметка на другите материјални права на работниците. Така, можеме да заклучиме дека високата стапка на невработеност во голема мера влијаеше на самата содржина на КД.

Процесот на колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2010 година во континуитет се одвиваше со големи проблеми, независно од тоа дали левицата или десницата била на власт. Во функција на хармонизација на националното работно законодавство со правото на ЕУ (*acquis communautaire*), од една страна, имплементирањето на политиките на ММФ, од друга страна, ЗРО перманентно се менуваше, понекогаш и двапати во годината, што во голема мера ја отежнуваше динамиката на КД, а уште повеќе процесот на усогласување на КД со измените на ЗРО.

И покрај сите горенаведени слабости во функционирањето на колективното преговарање во РМ, сепак, можеме да констатираме дека тоа во изминатите две децении одигра конструктивна улога во развојот на социјалниот дијалог, социјалната хармонија, градењето на меѓусебна доверба на социјалните партнери, како и во намалувањето на социјалните конфликти. Преку колективното преговарање социјалните партнери воспоставија меѓусебна комуникација, состаноци, разменуваа информации, се консултираа, преговараа и донесуваа заеднички одлуки за многу прашања поврзани со правата и обврските на работниците и работодавачите во економско-социјалната сфера (платата, условите за работа и др.). На тој начин деструктивната социјална енергија институционално се трансформира во дијалог создавајќи социјален и индустриски мир (компромис). Исто така, тоа одигра важна улога во подобрувањето на степенот на преговарачката култура на субјектите на КП.

8.2. Препораки

Преку нашата анализа на колективното преговарање во периодот 1990 - 2010 година дојдовме до одредени сознанија кои би можеле да бидат во функција на подобрување на овој процес. За да се подобри овој мошне важен општествен процес во државата, ги предлагаме следните препораки:

1. Во рамките на Економско социјалниот совет (ЕСС), да се формира посебена комисија, односно експертско тело за *колективно преговарање* кое исклучиво ќе се бави со прашања поврзани за функционирањето на трипартитниот и бипартитниот социјален дијалог, примената на колективните договори, а воедно ќе ги следи и анализира состојбите и проблемите поврзани со КП во државата на сите нивоа.

2. Комисијата за утврдување на репрезентативност, како државно регулаторно тело, наместо да биде структурирана само од преставници на Владата, истата, да се рекомпонира на трипартитна основа, која ќе биде составена на паритетна основа од трите социјални партнери: синдикатот, работодавачите и државата. Исто така, во работата на Комисијата, пожелно е да присуствуваат и преставници на (не)репрезентативните синдикати и здруженија на работодавачи без право на одлучување, заради поголем надзор и контрола на постапката за утврдување на репрезентативност на субјектите на колективното преговарање.

3. Во РМ да се донесат посебени Закони со кој ќе се регулира целокупната правна материја поврзана со колективното преговарање: Закон за колективно преговарање, Закон за Економско социјален совет и Закон за синдикатите.

4. Сите синдикати, независно дали се репрезентативни или не, пред секое отпочнување на колективно преговарање на национално и гранково ниво, треба да имаат стратегија на заеднички настап и меѓусебната

координација во однос на работодавачите заради постигнување на поголема ефикасност.

5. Новиот состав на Економско социјалниот совет (ЕСС), да се зафати со донесување на Национална стратегија за развој на колективното преговарање (пр. 5-10 години), а во тој контекст и да усвои Национален акционен план за развој на колективното преговарање во Република Македонија за одреден период (пр. за 1-2 години).

6. Да зајакнат капацитетите (стручни и материјални) на МТСП преку формирање на Одделение за колективно преговарање во Секторот за труд на МТСП кое ќе ги следи и анализира состојбите и ќе дава насоки за прашања поврзани со функционирањето на КП на сите нивоа во државата.

7. Заради динамизирање на КП во државата, потребно е под итно да се формираат Одбори на работодавачи во оние гранки и дејности каде досега не се формирани, а во оние каде се формирани такви тела да отпочне процес на утврдување на репрезентативен статус на Одборите на работодавачи по гранки (оддели) согласно Националната класификација на дејности (НКД).

8. Во КД на сите нивоа да се утврди најниската плата, која ќе преставува цена на трудот за најнискиот степен на сложеност кои ќе се применуваат при утврдувањето на основната плата на работникот.

9. Со оглед на тоа дека голем број на синдикати во приватниот сектор од областа на стопанството не ги исполнуваат условите за репрезентативност, потребно е да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективните договори на ниво на гранка, односно оддел, согласно Националната класификација на дејности (НКД).

БИБЛИОГРАФИЈА

1. Агро синдикат, “Колективно преговарање”, Скопје, 1999.
2. Aronowitz Stenly, “Раднички синдикални покрет и радничка контрола”, Марксизам у свету, Београд, 1974, бр. 12.
3. Bilic m-г. Andrijana i Bukuljas d-г. Boris, “Меѓународно радно право, уз посебан осврт на Меѓународну организацију рада”, Split, 2006.
4. Беличанец др. Тито, Старова др. Гзиме, “Трудово право”, Правен факултет, Скопје, 1996.
5. Беличанец Тито, “Колективно договарање”, Летна синдикална школа, Охрид, Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и УПОЗ, НУБ „Климент Охридски“, Скопје, 1994.
6. Брајиќ др. Влајко, “Радно право”, Савремена администрација, Београд, 2001.
7. Браиќ др. Влајко, “Уговорно и споразумно урецивање односа у области рада”, Правни живот, бр. 5-6, Београд, 2002.
8. Благоев др. Борислав, “Колективните договори и превенција на штрајковите”, Нова Македонија, Скопје, 1992.
9. Благоев др. Борислав, “Колективни уговори у капитализму и социјализму”, Архив, бр. 1, Београд, 1981.
10. Благоев др. Борислав, “Радно право” 1 део, Институт Југословенске и иностране документације, Ниш, 1973.
11. Благоев др. Борислав, “Правни и политички карактер колективних уговора о раду”, Архив бр. 1, Београд, 1981.
12. Вотсон Филип, Социјално право и ЗРО на ЕУ – Политика и практика во проширена Европа, Просветно дело, Скопје, 2009.
13. Волаш др. Чедо, “Социологија синдиката”, Завод дистрофичара, Бања Лука, 2003.
14. Дадли д-р. Викс, Осум есенцијални чекори, Разрешување конфликти, Унион Трејд, Скопје, 1998.
15. Георгиевски Томе, “Современи синдикати”, ССМ, Скопје, 2000.
16. Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 1, European Commission, Brussels, 2008.

17. Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 2, European Commission, Brussels, 2008
18. Енциклопедија самоуправљања, Савремена администрација, Београд, 1979.
19. Енциклопедија политичке културе, Савремена администрација, Београд, 1993. (стр. 1043-1048)
20. Историја на синдикалното движење во Македонија, ССМ, Скопје, 2008.
21. Industrial Relations in Europe, European Commission, Brussels, 2009;
22. Извештај за напредокот на Република Македонија, Европска комисија, Брисел, 10.10.2012, СЕЦ (2012) 332;
23. Јовановиќ др. Предраг, “Колективно преговарање као начин регулисање радних односа” ,Правни живот бр. 11, Београд, 1997.
24. Јовевски м-р. Лазар, “Колективни преговори-компаративни согледувања”, Цетис, Скопје, 2006.
25. Колективни уговори, Радничка штампа, Београд, 1990.
26. Кошутиќ др. Будимир, “Колективни преговори, право на штрајк и локаут у савременим капиталистичким државама” ,Савремена администрација, Београд, 1987.
27. Кулиќ др. Живко, “Колективно преговарање и циљеви социјалне правде”, Правни живот, бр.10, Београд, 2001.
28. Каламатиев др. Тодор, “Субјекти на колективното договарање”, Синдикална школа, Струга, 2002.
29. Лубарда др. Бранко, “Лексикон индустриских односа”, Радничка штампа, Београд, 1997.
30. Лубарда др. Бранко, “Трипартизам у радном праву Европске Уније” Правни живот, бр.12/2003.
31. Лубарда др. Бранко, “Решавање колективних радних спорова”, ЈУРС, Београд, 1999.
32. Лубарда др. Бранко, “Европско радно право” , ЦИД, Подгорица, 2004.
33. Лубарда др. Бранко, Колективни уговори о раду као извори радног права у савременим државама, одбранет докторат, Правен факултет - Београд, 1990.

34. Мајхошев м-р. Андон, Функционирање на Економско-социјалниот совет на Република Македонија во периодот 1997 - 2007 година, МЦМС, Скопје, 2008.
35. Марковиќ д-р. Брана, “Колективно преговарање, систем, метод, вредности, “Синдикат и друштво у транзиции”, Београд, 1995.
36. Марковиќ д-р. Брана, “Нове технологиије, радничка класа и синдикати”, Радничка штампа, Београд, 1989.
37. Маринковиќ д-р. Дарко, “Синдикати у Европи”, Граѓанске иницијативе, Нови Сад, 1998.
38. Маринковиќ д-р. Дарко, “Синдикалне слободe и права”, Синдикати и друштво у транзиции, Београд, 1995.
39. Митровиќ М. Драган, “Аутономно право”, Правни факултет-Београд и ЈР “Службени гласник”, 2009.
40. Митревски м-р. Живко, “Синдикални предизвици”, ССМ, Битола, 2003.
41. Михајлоски д-р. Зоран, “Колективни договори”, Академик, Скопје, 2007.
42. Мурџева-Шкариќ д-р. Олга, “Ненасилна трансформација на конфликти”, Филозофски факултет, Скопје, 2007.
43. Перспективноста на жената на пазарот на трудот, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на РМ, Скопје, 2006.
44. Поточњак др. Жељко, “Право на штрајк”, Правни факултет, Загреб, 1992.
45. Поточњак др. Жељко, “Колективни уговори”, Организатор, Загреб, 1995.
46. Прибичевиќ др. Бранко, “Социјализам, светски процес”, Партизанска књига, Љубљана, 1979.
47. Прибичевиќ др. Бранко, Приручник о историју меѓународног радничког покрета, Рад, Београд, 1964.
48. Правата на вработените жени и млади во Македонија, Прирачник, ССМ, Куманово, 2007.
49. Права и обврски на работникот и работодавачот од работен однос, МТСП, ССМ и УСАИД, Скопје, 2008.
50. Прирачник за синдикални преставници, ССМ и Swiss Labour Assistance, Скопје, 2004.
51. Политичка енциклопедија, Савремена администрација, Београд, 1975.

52. Рифат Јуршид, Реформи на синдикатот, XIII синдикална школа, УПОЗ, Скопје, 2004.
53. Ружин д-р. Нано, “Социјална политика”, Македонско радио - Радио култура, Скопје, 1994.
54. Ружин д-р. Нано, “Европско социјално право”, Фондација - Фридрих Еберт, Канцеларија-Скопје, Скопје, 2004;
55. Савевски д-р. Здравко и др. автори, Обезвреднување на трудот – анализа на трудово - правната легислатива во периодот на транзицијата, ЛЕНКА, Скопје, 2010;
56. Синдикален водич, Меѓународна федерација на синдикатите од градежништво и дрвна индустрија - В.В.И., Битола, 2007;
57. Старова др. Гзиме, “Трудово право и работни односи”, Мисла, Скопје, 2003.
58. Старова д-р. Гзиме, “Колективните договори и нивното значење во уредувањето на работните односи”, Правна мисла бр.2-3, Скопје 1983.
59. Старова д-р. Гзиме, Каламатиев др. Тодор, “Работни односи” (законодавство, коментар), Скопје, 2003.
60. Стоиљковиќ д-р. Зоран, “Конфликт и/или дијалог, огледи о синдикатима, транзиции и демократији”, Београд, 2008.
61. Колективно преговарање и колективни договори, СМЕР, Скопје, 1995.
62. Fisher Roger&William Ury, Getting to Yes, Negotiating Agreement, Without Giving In, Penguin Books, 1991;
63. Casale Giuseppe, “Social Dialogue in Central and Eastern Europe”, ILO, Budapest, 1999;
64. Casale Guiseppe, “Tripartism and Social Dialogue”, ILO, Budapest, 1997.
65. Salmon Michael, Industrial Relations-theory and practice, Third edition, 1998.
66. Neil Chamberlain&James W. Kuhn, Collective Bargaining, Third Edition, 1986.
67. James P. Begin&Edwin F. Beal, The practice of Collective Bargaining, Chapter Eight , 1989.
68. Richard E. Walton and Robert B. McKersie, A Behavioral Theory of Labor Negotiations, New York: Mc.Graw-Hill Book Company, 1965,

69. Христова д-р. Лидија, Современиот синдикализам, Институции на современата политичка демократија (компаративно-монографска анализа), Скопје, 1995, стр.165.

70. Христова др. Лидија, Синдикатот и неговата улога во заштитата на правата на работниците во РМ, ЕТУЦ, Скопје, 1999, стр. 7.

71. Христова д-р. Лидија, *Врамување нова социјална политика: актери, димензии и реформи*, Универзитет „Св. Кирил и Методиј,, - Скопје и Фондација Фридрих Еберт - Скопје, текст со наслов: Синдикатот како политички актер – Фактори кои ја лимитираат неговата улога во процесот на креирање политики, Скопје, 2006, стр. 238-256.

72. Шкарик д-р. Светомир, Уставно право, Култура, Скопје, 2008,

Устав, закони и други акти

Устав на СФРЈ, 1974.

Устав на Република Македонија од 17.11.1991.

Заједничке основи о заклучивању колективних уговора, (Сл. Лист на СФРЈ бр. 2/90

Закон за претпријатија (Сл. Лист на СФРЈ бр. 77/88 и 40/89

ЗРО на РМ, Сл. Весник бр.80/93 и сите понатамошни новели.

Закон за работни односи, Сл. Весник, 62/05 и сите понатамошни новели.

Закон за работни односи, пречистен текст (Сл. Весник на РМ бр.16/10)

Закон о раду Р. Србије Сл. Гласник бр.70/01, 73/01.

Закон о раду Р. Хрватске,

15 Конгрес на ССМ, документи, Скопје, декември 1997.

Кодекс на труда, Бугарија

Начелено правно мислење на Врховниот суд на РМ од 15.06.1998

Општествен договор за заедничките основи и мерила за самоуправно уредување на односите во стекнувањето и распоредувањето на доходот и чистиот доход и распределба на средствата за личен доход во СРМ од 1985 година.

Статут на ССМ, Скопје, 2005.

Статут на Синдикатот УНАСАМ, Скопје, 2004.

Статут на Конфедерацијата на слободни синдикати, Скопје, 2007.

Статут на Организацијата на работодавачи на Македонија од 21.04.2004.
Статут на Конфедерацијата на работодавачи на Македонија, Скопје, 2007.
Статут на Стопанска комора на Македонија, 2006,
Статут на Сојуз на стопански комори, 2004,

Општи колективни договори

ОКД за стопанство на СРМ, (Сл. Весник на РМ бр. 30/90).
ОКД за стопанството на РМ (Сл. Весник на РМ бр. 29/94, 30/94, 27/96, 67/99, 45/00, 47/03, 76/06.)
ОКД за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност (Сл. Весник на РМ бр. 39/94).
ОКД за стопанството на РМ (Сл. Весник на РМ бр.76/06).
Општи колективни уговор Р. Србије (Сл. Гласник, бр.22/97).
ОКД за стопанството на РМ (Сл. Весник на РМ бр. 88/09).
ОКД за јавниот сектор на РМ, (Сл. Весник на РМ бр.10/08).
ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст од 18.06.2010, Сл. Весник на РМ бр.60/10).

Гранкови колективни договори

КД за вработените во водостопанство (Сл. Весник на РМ бр. 51/94)
КД за вработените од мелничко-пекарската индустрија (Сл. Весник на РМ бр. 53/94)
КД земјоделство и прехранбена индустрија (Сл. Весник на РМ бр. 56/94)
КД за јавните претпријатија од гранката енергетика (Сл. Весник на РМ бр.5/96)
КД за вработените во тутунското стопанство (Сл. Весник на РМ бр.58/94)
КД за финансиските организации на РМ (Сл. Весник на РМ бр.69/94)
КД за комуналните дејности на РМ (Сл. Весник на РМ бр.40/94)
КД за трговија на РМ (Сл. Весник на РМ бр.42/94)
КД за угостителство и туризам на РМ (Сл. Весник на РМ бр.43/94)
КД на претпријатијата за професионално оспособување и вработување на инвалиди во РМ (Сл. Весник на РМ бр.44/94)

КД за шумарство и дрвна индустрија на РМ (Сл. Весник на РМ бр.46/94)

КД за дејноста производство и преработка на метали и енергетика од 23.07.1991 и сите понатамошни измени и дополнувања.

КД за дејностите производство и преработка на метали, црна и обоена металургија, рударство, електроиндустрија и енергетика од (Сл. Весник на РМ бр.50/94).

КД за јавните претпријатија од дејноста сообраќај и врски (Сл. Весник бр.23/95)

КД за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на РМ (Сл. Весник на РМ бр.53/95)

КД за општествените организации и здруженија на граѓани на РМ (Сл. Весник на РМ бр.53/95)

Колективен договор на вработените од текстилната индустрија во РМ (Сл. Весник на РМ бр.55/94, 137/07)

КД за кожарско-преработувачката дејност (Сл. Весник на РМ бр. 59/94)

Колективен договор за рудници и индустрија на неметали (Сл. Весник на РМ бр.9/95)

КД за основно образование на РМ (Сл. Весник на РМ бр.65/95)

КД за средно образование на РМ (Сл. Весник на РМ бр.65/95)

Колективен договор за дејноста хемиска индустрија (Сл. Весник на РМ бр.60/94)

КД за дејноста сообраќај (Сл. Весник на РМ бр.61/94)

КД за графичката дејност и производство на хартија на РМ (Сл.Весник на РМ бр.61/94)

КД за градежништво, индустрија за градежни материјали и проектирање на РМ (Сл. Весник на РМ бр.61/94)

КД за дејностите од занаетството, авторемонтните претпријатија и услугите (Сл. Весник на РМ бр.68/94)

КД за МРТ и локалните радио и телевизиски станици (1997)

КД за социјална заштита (1997)

КД за спорт на РМ (1997)

КД за угостителство на РМ (Сл. весник на РМ бр. 2/08)

КД на МВР, 31.12.1997 и сите понатамошни измени и дополнувања.

Меѓународни акти

Акти на ООН

Повелбата на ООН, 1945

Универзална декларација за правата на човекот, 1948

Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права, 1966

Декларација за социјален развој, Копенхаген, 1995.

Акти на МОТ (Конвенции, Препораки и Декларации)

Меѓународни стандарди на трудот, Ратификовани Конвенции од РМ, УСАИД и МТСП, Скопје, 2007.

Конвенција бр. 87 за правото на здружување и организирање, 1948

Конвенција бр. 95 за заштита на платите, 1949.

Конвенција бр. 98 за правото на работниците на организирање и колективни преговори, 1949.

Конвенција бр. 100 за еднакво наградување, 1951

Конвенција бр.131 за утврдување на минимална плата, 1970

Конвенција бр. 135 за работнички претставници, 1971

Конвенција бр. 154 за колективно преговарање

Препорака бр. 91 за колективните договори, 1951.

Препорака бр. 92 за доброволно помирување и арбитража, 1951

Препорака бр. 143 за работнички претставници, 1971

Препорака бр. 163 за колективни преговори,

Декларација за основните принципи и права од работа и нејзин Анекс, 1998

Акти на Советот на Европа

Европска социјална повелба, 1961

Повелба на заедницата за основните права на работниците, 1989

Повелба за фундаменталните права на ЕУ, 2000.

Акти на ЕУ

Договорот за ЕУ (Договор од Мастрихт), 1992.

Договорот од Амстердам, 1997

Директива бр. 2002/14/ЕЦ, Европски парламент, 2002.

Брошури

Летна синдикална школа на УПОЗ и Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита, НУБ „Климент Охридски,, Скопје, 1994.

XI Синдикална школа на УПОЗ, Крушево, 20-22.02.2003

XII Синдикална школа на УПОЗ, Струга, 4-6.09.2003

XIII Синдикална школа на УПОЗ, Леуново, 19-21.02.2004

XVII Синдикална школа на УПОЗ, Маврово, 23-25.02.2006

Текстови

Трудбеник, К-15 или штрајк, бр.16., 1998, стр.13

Време, Преговори за колективен договор, бр. 66 од 25.07.2007.

Дневник, Македонија е без социјален дијалог, 27.11.2007.

Дневник, Лакрдија со колективниот договор за јавниот сектор, 18.01.2008.

Дневник, Долг е патот до европска социјална политика, 10.05.2010.

Време, Да си оди министерот Мешков, 18.01.2008.

Дневник, Синдикалците бараат нов колективен договор, 25.01.2008.

Шпиц, Ваков колективен договор нема ни во Руанда, 26/27.01.2008.

Дневник, На Муратовски пак му виси фотелјата, 8.04.2010

Дневник, Зошто се самоубиваат кинеските работници?, 21.06.2010

Интернет линкови

www.avrm.gov.mk

www.mtsp.gov.mk

www.sei.gov.mk

www.mchamber.org

www.sojuzkomori.org

www.oempv.org.mk

www.eurofound.europa.eu/dictionary/definitions/

www.poslodavci-apps.org.rs

www.poslodavci.rs/