

РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

**The Settlement of Collective Labour
Disputes**



Д-р Андон Мајхосев

Д-р Андон Мајхосев

**РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ
СПОРОВИ**

**The Settlement of Collective Labour
Disputes**

Прво издание

Штип, 2015

Уредник:
Андон Мајхошев

Рецензенти:
Военреден професор Војо Беловски
Доцент д-р Љупчо Сотирски

Јазичка редакција:
Лида Беловска

Издавач:
НУ Универзитетска библиотека "Гоце Делчев", Штип

Пачети:
МАСТЕРПРИНТ лтд - Кочани

Тираж: 150 примероци

НУУ Библиотека "Гоце Делчев"

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

349.2.077.2(497.7)

МАЈХОШЕВ, Андон
Решавање на колективните работни спорови/Андон Мајхошев – Штип: НУ
Универзитетска библиотека "Гоце Делчев", 2015. – 198 стр.; 24 см

Библиографија: стр. 193-198

ISBN 978 608 242 008 0

а) Колективни спорови – Решавање – Македонија
COBISS.MK-ID 98443530

СОДРЖИНА

Кратенки (<i>Abbreviations</i>).....	11
Предговор.....	17
Preface.....	19
Вовед.....	21
Introduction.....	23

ДЕЛ I.

КОЛЕКТИВЕН РАБОТЕН СПОР

ГЛАВА 1. ПОИМ И ВИДОВИ НА КОЛЕКТИВНИ РАБОТНИ СПОРОВИ

1.1. Субјекти на колективниот работен спор.....	28
1.1.1. Субјекти на страната на работниците.....	29
а) Синдикат.....	29
Модел на претставување на синдикатот.....	29
Мнозински модел.....	30
Репрезентативен модел.....	30
а.1 Релевантни синдикати во Република Македонија.....	32
а.2 Репрезентативни конфедерации.....	33
а.3 Нерепрезентативни конфедерации.....	34
б) Група (мнозинство) на вработени.....	34
в) Совет на вработени.....	35
г) Штрајкувачки одбор.....	35
1.1.2. Субјекти на страната на работодавците.....	36
а) Работодавец.....	36
б) Здружение на работодавци.....	37
в) Здружење на работодавци во Република Македонија.....	39
г) Постапка за утврдување на репрезентативност на синдикатот и здруженијата на работодавци во Република Македонија.....	42
1.2. Предмет на колективниот работен спор.....	44
а) Колективни права.....	44
б) Колективни интереси.....	45
1.3. Видови на колективни работни спорови.....	46
А) Правни колективни работни спорови.....	46
Б) Интересни колективни работни спорови.....	47
1.3.1. Колективни работни спорови според правниот режим на решавање.....	48
а) Спорови кои се решаваат по правилата на општ правен режим (решавање на колективен работен спор во приватниот сектор).....	48

б) Спорови, кои се решаваат по правилата на посебен правен режим (решавање на колективен работен спор во јавниот сектор).....	49
1.3.2 Колективни работни спорови според нивото на настанување.....	50
1.3.3 Меѓусиндикален спор како колективен (не) работен спор.....	51
1.3.4 Спор меѓу здруженијата на работодавци.....	53
ГЛАВА 2. ПРИНЦИПИ И МОДЕЛИ НА РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ...	
2.1. Принципи на решавања на колективните работни спорови.....	54
А) Принцип на автономност.....	54
Б) Принцип на доброволност.....	54
В) Принцип на трипартизам.....	55
Г) Принцип на неутралност на државата.....	55
2.2. Модел на решавање на колективните работни спорови.....	56
А) Правни (институционални) аспекти.....	56
Б) Неправни аспекти.....	57
В. Модел за решавање на колективни работни спорови.....	57

ДЕЛ II

МИРНО РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

ГЛАВА 3. МЕТОДИ НА МИРНО РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ.....	
3. Мирни методи.....	63
3.1 Помирување.....	64
3.1.1 Поим на помирување.....	64
3.1.2 Видови на помирување.....	65
3.2. Посредување.....	66
3.2.1. Поим на посредување.....	66
3.2.2. Видови на посредување.....	68
Доброволно и задолжително.....	68
Приватно и јавно.....	68
Индивидуално (индосно) и колективно.....	69
3.3. Арбитража.....	70
3.3.1. Поим на арбитража.....	70
3.3.2. Видови на арбитража.....	72
Доброволна арбитража.....	72
Задолжителна арбитража.....	72
Правна арбитража.....	73

Ин
По
Ад
Ар
3.4. Ист
Ист
Ист
3.5. Ме
3.6. Нос

ГЛАВА 4. ИНС РАБОТНИ СПОР

4.1. Јавни анал
4.2. Прав Суд за Работ Работ Инду Совет Суд за Управ Устази Парни Посеб

ГЛАВА 5. ПРА ПРЕВЕНТИВН СПОРОВИ ВО

5.1 Прав
5.1.1 Акти:
5.1.2 Акти н
5.2. Прав колект
5.3 Инсти: работ
5.3.1 Минис
5.3.2 Економ
5.3.3 Комис

	Интересна арбитража	73
	Постојана арбитража	73
	Ad hoc арбитража	74
	Арбитража на последна понуда	74
3.4	Истражување на факти	75
	Истражување на факти во потесна смисла	75
	Истражување на факти во поширока смисла	76
3.5	Мед-арб (медијација/арбитража)	77
3.6	Неформални методи	77

ГЛАВА 4. ИНСТИТУЦИИ ЗА РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

	Јавни служби за помирување и посредување; компаративна анализа	83
4.1	Правосудни органи	88
	Суд за работни спорови	88
	Работен суд во Германија	88
	Работен суд во Шведска	89
	Индустриски трибунал во Белка Британија	89
	Совет на добри луѓе во Франција	89
	Суд со општи надлежности	90
	Управен суд	90
	Уставен суд	91
	Парнична постапка	91
	Посебни правила на постапката	92

ГЛАВА 5. ПРАВНА И ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА ЗА МИРНО И ПРЕВЕНТИВНО РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

5.1	Правна рамка за решавање на колективните работни спорови	93
5.1.1	Акти на МОТ	93
5.1.2	Акти на Советот на Европа	93
5.2	Правна рамка за мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови во Република Македонија	94
5.3	Институционална рамка за решавање на колективните работни спорови во Република Македонија	101
5.3.1	Министерство за труд и социјална политика	101
5.3.2	Економско социјалниот совет	102
5.3.3	Комисија за утврдување на репрезентативност	102

ДЕЛ III

ГЛАВА 6. РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ СО КОЛЕКТИВНА АКЦИЈА

10. ШТ

6. КОЛЕКТИВНА АКЦИЈА НА ВРАБОТЕНИТЕ.....	105
6.1 Поим и дефиниции за штрајкот.....	106
Генеза на правото на штрајк.....	106
Штрајкот како кривично дело.....	106
Штрајкот како граѓанско-правен деликт.....	107
Поим на штрајкот.....	107
6.2 Законски и теоретски дефиниции за штрајкот.....	113
а) Законски дефиниции.....	113
б) Теоретски дефиниции.....	113
7. Право на штрајк.....	115
7.1 Правото на штрајк во меѓународното право.....	115
7.1.1 Правото на штрајк во актите на ООН.....	115
7.1.2 Правото на штрајк во актите на Советот на Европа.....	118
7.2 Правото на штрајк како уставно право.....	119
7.3 Правото на штрајк во Република Македонија.....	120
7.4 Последици од организирање на штрајк.....	128
7.4.1 Правни последици на штрајкот.....	129
а) Работноправни последици.....	129
б) граѓанскоправни последици.....	130
в) управно-правни последици.....	131
г) Кривично правни последици.....	132
8. ВИДОВИ НА ШТРАЈКОВИ	
8.1 Штрајкови според предметот на борба.....	133
8.2 Штрајкови според нивото на организирање.....	134
8.3 Штрајкови според начинот на организирање.....	135
8.4 Штрајкови според методот на борба.....	135
8.5 Штрајкови во транзицијата.....	137
8.5.1 Спонтани штрајкови.....	137
8.5.2 Конвенционални штрајкови.....	141
8.5.3 Конвенционални штрајкови во Македонија.....	143
8.5.4 Основни карактеристики на штрајковите во транзицијата во Република Македонија.....	145
9. ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ШТРАЈКОТ	147
9.1. Пракса на спогодување.....	148

гла

9.2 Социјални спогодби (договори).....	150
9.2.1 Социјални спогодби (договори) во периодот (1990-2004).....	151
9.2.2 Социјални спогодби (договори) во периодот (2005-2015).....	151
10. ШТРАЈК: CASE STUDIES (студија на случаи).....	152
10.1. Case study: Штрајк на Самостојниот синдикат на вработените во Клиничкиот центар во Скопје.....	152
10.2. Case study: Штрајк на вработените во основното и средното образование (СОНК).....	156
11. ИНДУСТРИСКИ АКЦИИ РАЗЛИЧНИ ОД ШТРАЈКОТ.....	159
11.1. Работничка стража (<i>picketing</i>).....	159
11.2. Бојкот (<i>boycott</i>).....	161
11.3. Саботажа.....	162
12. КОЛЕКТИВНА АКЦИЈА НА РАБОТОДАВЦИТЕ.....	162
12.1. Поим на локаут (<i>lock-out</i>).....	162
12.2. Обележја на локаутот.....	163
12.3. Видови на локаут.....	163
12.4. Црни листи (<i>blacking</i>).....	165
12.5. Облици на економски и други видови на притисоци на работодавците.....	165

ДЕЛ IV

ГЛАВА: VII: МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

13. Методи на мирно решавање на работни спорови во РМ.....	169
13.1 Поим и видови на мирни методи на решавање на работните спорови во Република Македонија.....	169
а) Помирување (<i>conciliation</i>).....	170
б) Посредување (<i>mediation</i>).....	170
в) Арбитража (<i>arbitration</i>).....	171
13.2 Начела на решавање на работните спорови.....	173
13.3 Постапка за мирно решавање на работните спорови.....	174
13.4 Надомест за помирувачот и арбитерот.....	176
13.5 Избор на помирувач и арбитер.....	176
а) услов за добивање лиценца.....	177
б) Воведување на регистер на помирувачи и арбитри.....	177
в) Бришење на помирувачот и арбитерот од Регистерот.....	178

г) Изземање на помирувачот и арбитерот.....	178
д) Должности на помирувачот и арбитерот.....	179
ѓ) Евиденција за постапките за мирно решавање на работните спорови.....	180
14. Колективен работен спор.....	180
14.1 Учество на помирувачот во процесот на колективното преговарање.....	180
14.2 Учество на помирувачот во спорови во дејности од општ интерес.....	181
15. Индивидуален работен спор.....	183
15.1 Постапка пред арбитер.....	183
16. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА.....	185
Conclusion.....	188
Рецензентско мислење.....	191
Литература (References).....	193

КРАТЕНКИ (ABBREVIATIONS)

АД	Акционерско друштво
АРМ	Армија на Република Македонија
АТАМ	Здржение на работодавци на Агенши за привремено вработување
АСАС	Advisory Conciliation and Arbitration Services (Сервис за советување за помирување и арбитража)
БКМ	Бизнис комора на Македонија
WEM	Федерација на здруженија на работодавци за трговија со метал
ДОО	Друштво со ограничена одговорност
ЕУ	Европска унија
ЕУ	Eurovean Union (Европска унија)
EUROCOMER	Комитет за трговија на голема
ЕЗ	Европска заедница
ГСА	General Collective Agreement
ЗАПОВИМ	Здржение на работодавци од заштитните друштва
ЗВР	Закон за внатрешни работи
ЗРВ	Здужение на работодавци за водостопанство на РМ
ЗРО	Закон за работни односи
ЗСАРМ	Закон за служба во армијата на Република Македонија
ЗМРРС	Закон за мирно решавање на работните спорови
ЗП	Закон за јавни претпријатија
ЗПЛ	Закон за парнична постапка
ЗП	Закон за полиција
ЈЗУ	Јавна здравствена установа
ЈП	Јавно претпријатие
КД	Колективен договор
КСС	Конфедерација на слободни синдикати
КРМ	Конфедерација на работодавци на Македонија
МВР	Министерство за внатрешни работи на Македонија
ЛО	Конфедерација на синдикатите на Шведска
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МОН	Министерство за образование и наука на Македонија
МЕСО	Мултиетнички синдикат на Македонија
МЗТ	Металски завод Тито
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МЖ	Македонски железници
НАОЈКМ	Национална асоцијација на оператори на јавни на јавни комуникации
НКИ	Национална класификација на индустрии
НКД	Национална класификација на дејности

НСПМ	Независен синдикат на машинскиот персонал на Македонија
НСММ	Независниот синдикат на машин-возачите на Македонија
НЛРВ	Национален одбор за работни односи на САД
ОКД	Општ колективен договор
ООН	Организација на обединетите нации
ОРМ	Организација на работодавци на Македонија
ПТТ	Пошти, телеграфија и телекомуникации
ПИО	Пензио-инвалидско осигурување
РЕРА	Одбор за работни односи на јавните служби
РМ	Република Македонија
РСО	Регионална синдикална организација-општински синдикат
САД	Соединети американски држави
САФ	Шведска конфедерација на работодавци
СИЕР	Синдикат за индустрија, енергетика и рударство
СРМ	Социјалистичка република Македонија
СММ	Синдикат на машин-возачите на Македонија
ССМ	Сојуз на синдикатите на Македонија
СОНК	Синдикат за образование за наука и култура
СКМ	Стопанска комора на Македонија
СССР	Сојуз на советски социјалистички републики
СОРА	Комитет на професионални организации во земјоделството
САС	Централен арбитражен комитет
СЕПIL	Европски секретаријат за слободни професии
СЕЕР	Европски центар на јавни претпријатија
ТОС	Конфедерација на синдикатите на јавните службеници
USA	Соединети американски држави
УНАСМ	Унија на независни и автономни синдикати на Македонија
УНИСЕ	Унија на индустрија на европската заедница
УПОЗ	Синдикат за управа, правосудство и здруженија на граѓани
ФМЦС	Федерална служба за мирене и арбитража
FMCS	Federal Mediation and Conciliation Service
ХОТАМ	Здруженија на работодавци за хотели, ресторани и кафетерии

*Почтение на
смертвенна Служба и молитва
госп. Дарко и Миса*

Предговор

Решавањето на колективните работни спорови како стручна и општествена проблематика не е доволно третирана тема, како во домашната, така и во меѓународната научна мисла. Во изминатите дваесет и пет години, академската заедница кај нас не посветила доволно внимание на темата за решавањето на колективните работни спорови, која во основа опфаќа повеќе аспекти. Слабиот интерес за проучување на оваа проблематика е одраз на нискиот степен на развој на индустриските односи во државата. Напишаните трудови можат да се избројат на прсти. Од тие причини, оваа книга претставува еден скроман обид да се даде придонес во научната сфера за постигнување на развојот и динамизирање на процесот на проучување на проблемот на решавањето на колективните работни спорови. Проблемите и социјалните конфликти кои се создаваат во работната сфера денес е незамисливо да се решат без активно учество на социјалните партнери: државата, синдикатот и работодавците. Активниот социјален дијалог и градењето на доверба помеѓу социјалните партнери е најдобрата превенција на колективните работни спорови.

Книгата што е пред вас обработува повеќе актуелни прашања во однос на колективните работни спорови, а пред сè: дефинирање на колективниот работен спор, мирните методи (помирување, медијација, арбитража, истражување на факти), неформалните методи, институциите за решавање на колективните работни спорови, решавањето на колективните работни спорови со колективна акција (штрајк, бојкот, пикетинг, локаут) и др.

Книгата, исто така, има за цел сеопфатно и аналитички да ја претстави актуелната состојба за решавањето на колективните работни спорови во Република Македонија, а во тој контекст да се направи и компаративна анализа на решавањето на колективните работни спорови во другите држави (членки на ЕУ, САД).

Трудот е плод на моето повеќегодишно проучување на оваа област од теоретски и практичен аспект. Наменета е за студентите и пошироката стручна јавност од областа на трудовото право и индустриските односи, а може да им послужи и на синдикатите, здруженијата на работодавци и стопанските комори.

Книгата се состои од четири дела. *Првиот дел* содржи воведни напомени за промот, субјектите, вдовите, принципите и моделите на решавање на колективните работни спорови.

Вториот дел содржи опсежна анализа на мирното решавање на колективните работни спорови. Во него се разгледуваат основните методи на мирно решавање на колективните работни спорови како што се: помирување, посредување, испитување на факти и арбитража.

Одредено внимание е посветено и на неформалните методи на мирно решавање на колективните работни спорови. Во поглавјето четири се обработуваат институциите за решавање на колективните работни спорови, особено јавните служби за помирвање и посредување, како најважна институција во решавањето на овие спорови. Исто така, е обработена и улогата на правосудните органи, пред се на работните судови.

Третиот дел од книгата се однесува на решавањето на колективните работни спорови со примена на директна колективна акција. Во него се обработуваат колективните акции на вработените и колективната акција на работодавците. Во овој дел детално се анализира штрајкот, бојкотот и пикетингот како облик на колективна акција на вработените (синдикатот). Посебно внимание е посветено на штрајкот како фундаментално социјално право. Наведени се повеќе појавни облици на штрајкот и правните последици од него. Обработени се и облиците на колективни акции кои се слични на штрајкот. Во посебно поглавје обработена е колективната акција на работодавците позната под називот локаут (lockout), а анализирани се разните видови на локаут и нивните правни последици, како и формирањето на т.н црна листа (blacklist) на истакнати синдикални активисти од страна на работодавците.

Четвртиот дел се однесува на мирното решавање на индивидуалните и колективните работни спорови во Република Македонија. Во него се разработени начелата, методите, постапката, изборот, изземањето на помирителот и арбитерот, евиденцијата на постапките, учеството на помирувачот во колективното преговарање и решавањето на спорови во дејности од општ интерес и др.

Во анализата на целокупната проблематика консултираам голем број на библиографски единици од повеќе познати автори во светот и кај нас. Во текот на пишувањето на книгата од голема помош ми беа и сугестиите и стручните насоки од колегиите од областа на трудовото право и индустриските односи. Исто така, искажувам голема благодарност и на моите рецензенти за корисните сугестии во пишувањето на оваа книга.

Штип, април 2014

Авторот

Pre

The social issue thought. In haven't de sresolution this issue is articles car modest atte and intensil expect the t in our court critically up Problems a social partn the employe is prevention

This disputes, an resolution m informal res collective lab picketing, loc it also aims t collective lab provide a car other countri

The b aspects of t professional may be of us The book cor the definition collective lab

The si of collective la of collective t facts and arbi dedicated to t public service in the respublic the role of the

Preface

The resolution of the collective labor disputes as professional and social issues is not treated enough, neither in national or international scientific thought. In the past 25 years, national scientific and professional thoughts haven't devoted enough attention to the subject of collective labor dispute resolution, which basically covers several aspects. Low interest in studying of this issue is a reflection of the poor development of industrial relations. Written articles can be count on the fingers of one hand. Therefore, this book is a modest attempt to give an appropriate contribution to scientific developments and intensification of studying process of collective labor disputes resolution. I expect the book to be interesting for the scientific and professional community in our country, and also to provoke and mobilize part of the professionals to critically upgrade and enrich the material with new professional knowledge. Problems and social conflicts of the production sphere are unsolvable without social partners' active participation – those being the state, the labor union and the employers. Active social dialogue and building social partners' mutual trust is prevention against collective labor disputes.

This book covers number of current issues in terms of collective labor disputes, and above all, the definition of the collective labor dispute: peaceful resolution methods (conciliation, mediation, arbitration, investigation of facts); informal resolution methods; collective labor disputes resolution institutions; collective labor disputes settlement through collective action (strike, boycott, picketing, lockout) etc.

It also aims to provide comprehensive analytical picture of the current state of collective labor disputes resolution in Republic of Macedonia, as well as to provide a comparative analysis with the collective labor disputes resolution in other countries (EU, USA).

The book is result of my continuing study of the theoretical and practical aspects of the specified issue. It is intended for students and the wider professional community in the field of labor law and industrial relations and may be of use for the trade unions and employers' associations.

The book consists of four parts. *The first part* is on the introductory remarks of the definition, subjects, types, principles and models of resolving of the collective labor disputes.

The second part contains detailed analysis of the peaceful settlement of collective labor disputes. It reviews the basic methods of peaceful settlement of collective labor disputes such as conciliation, mediation, investigation of facts and arbitration. The informal methods are also mentioned. Chapter 4 is dedicated to the collective labor disputes resolving institutions, particularly the public services for conciliation and mediation as the most important institution in the resolution of these disputes. The role of the judicial authorities, especially the role of the labor courts is also analyzed.

Preface

The third part of the book entails the settlement of collective labor disputes by applying direct collective action. It analyzes the employee's collective actions and employers' collective action. This section thoroughly analyzes strike, boycott and picketing as forms of employees' collective action (trade union). Special attention is devoted to the strike as a fundamental social right. A list of strike manifestations is given and the legal consequences thereof, as well as of the types of collective actions similar to the strike. There is a separate chapter on the employers' collective action known as lockout - various types of lockouts are analyzed and their legal consequences, as well as the creation of so-called black lists (blacking) of prominent trade union activists by the employers.

The fourth part deals with the peaceful settlement of individual and collective labor disputes in Macedonia. It is dedicated to principles; methods; procedures; selection; exclusion of the settler and the arbitrator; the record of the proceedings; the conciliator's participation in collective bargaining and dispute resolution in the activities of general interest etc.

In the analysis of the overall issue I consulted great number of bibliography items of prominent national and foreign authors. In the course of writing I was found help in the guidance and suggestions of my colleagues involved in the labor law and industrial relations. I also express my gratitude to the reviewers for their valuable suggestions in the writing process.

Shtip, April 2015

The Author

спротив
капитала
конфликт
теорија
говорачи
стручни
Индустрија
економика
партнерство
производство
третма
живот
да го биде
услови
асоцијација
синдикат
страна

антагонизам
работно
со сметка
штрајк,
уште
работа

сами по себе
нестабилност
што на
една страна
колектив
сериозно
повеќе
плуралност
мир, ка
права
одности
функции
индустрија

Вовед

Социјалната оска на општеството е структурирана од две спротивставени страни: трудот и капиталот. Односите помеѓу трудот и капиталот во процесот на работата отсекогаш биле противречни и конфликтни. Споровите и противречностите помеѓу трудот и капиталот во теоријата се среќава под називот колективен работен спор и е тесно поврзан со индустриските односи. Поимот колективен работен спор во стручната литература се среќава и под терминот индустриски спор. Индустриските конфликти се неминовни и произлегуваат од различните економски, социјални и професионални интереси на социјалните партнери (синдикатот и здружението на работодавци) во процесот на производството и работата. Вработените имаат потреба од достоинствен третман на нивниот труд, кој ќе биде соодветно платен за нормален живот на нивните семејства. Интересот на капиталот (работодавците) е да го оплоди својот капитал, односно да оствари што ловисок профит во услови на индустриски мир. Поимот колективен работен спор во основа асоцира на спор помеѓу два колективни правни субјективитета: синдикатот, од една страна, и здруженијата на работодавци, од друга страна.

Во почетниот стадиум од развојот на индустриските односи антагонизмот помеѓу двата колективитета (работниците и работодавците) бил голем. Споровите наместо со преговори се решаваа со методи на колективни акции, односно економски притисок како што се: штрајк, локаут, бојкот, гикетинг и др. Примената на наведените методи уште повеќе ги заоструваа односите помеѓу синдикатите и работодавците.

Социјалните противречности, односно индустриските конфликти сами по себе се деструктивни и продуцираат негативни последици за обете страни. Колективните работни спорови се јавуваат како извор на нестабилност и неравнотежа во односите меѓу социјалните партнери, со што на одреден начин го загрозуваат социјалниот мир и хармонија, како една од темелните вредности на индустриските односи. На тој начин, колективниот работен спор создава општествена нестабилност, односно сериозно нарушување на системот на индустриски односи.

Рецезавањето на колективните работни спорови, е неопходно од повеќе причини, пред се, заради зачувување на системот на плуралистичките индустриски односи, стабилизирање на индустрискиот мир, како и заради остварување и заштита на колективните интереси и права на социјалните партнери и другите актери на индустриските односи. Индустрискиот мир е *condition sine qua non* на успешно функционирање на производствениот и работниот процес. Со развојот на индустриските односи растеше и свеста дека конфликтите кои

настануваат во сферата на производството (работата) се спштествено штотни и неприфатливи. Затоа се пристапи кон изнаоѓање други попрактични начини на решавање на колективните работни спорови. Така, постепено се воведоа и мирните методи на решавање на колективните работни спорови за кои ќе се осврнеме на соодветно место во овој труд.

Освен со методи на економски притисок, колективните работни спорови, особено правните колективни работни спорови се решаваат и по судски пат (специјализирани работни судови, работни трибунали, судови со општа надлежност).

Трет начин на решавање на колективните работни спорови се мирните методи кои во стручната јавност се познати како алтернативни методи. Најприменувани мирни методи за решавање на колективните работни спорови се: мирењето, посредување, арбитражата, пронаоѓање на факти и др.

Кога зборуваме за колективен работен спор и неговото решавање навлегуваме во еден посебен дел на трудовото право, т.н. колективно трудово право, односно колективен работен однос. Овој дел од трудовото право е релативно помал во однос на индивидуалните работни грава. Денес, современите индустриски односи се темелат на филозофијата и идејата на трипартизам, меѓусебно информирање и консултациа, социјален дијалог и социјално партнерство, колективно преговарање, како и пракса на мирно решавање на колективните работни спорови.

Мирното решавање на колективните работните спорови е тема која станува се поактуелна и во посттранзиционите општества. Во Република Македонија, мирното (алтернативното) решавање на работните спорови нема долга традиција како што е тоа случајот со државите од развиените индустриски земји од Западна Европа. Со развојот на индустриските односи во Македонија неминовно се наметна потреба од донесување на правна регулатива, формирање на институции за мирно решавање на работните спорови и создавање на традиција на решавање на овој вид на спорови. Во таа насока, потребно е да се регрутираат квалитетни помирители, медијатори и арбитри кои успешно ќе ги решаваат индивидуалните и колективните работни споровите кои настануваат во процесот на работата.

The re
always
between
found i
connect
the life
inevitat
of the
process
is basic
employ
empty
interest
conditio
achieve
During
between
process
pressur
tightene

product
as a so
which, i
of the i
instabili
labor di
preservi
industria
rights c
develop
area of
resolving
collectiv
E
(speciali
are non-
methods

Introduction

The social axis of society is structured by two parts: labour and capital. The relationship between labor and capital in the production process has always been contradictory and conflicting. Disputes and contradictions between these two social spheres, i.e. between workers and employers are found in the theory under the name of "collective labor dispute" and are closely connected with the industrial relations. Collective labor disputes are found in the literature under the term "industrial dispute". Industrial disputes are inevitable and arise from different economic, social and professional interests of the social partners (trade unions and employers' associations) in the process of production and operation. The notion of the collective labor dispute is basically associated with a dispute between two collective subjects: the employees represented by the trade unions on the one hand, and the employers represented by the employers' associations, on the other. The interest of the employees to work for higher wages and to have better working conditions, and the interest of the employers is to keep or fertilize equity and achieve a greater profit in terms of industrial peace.

During the development of the industrial relations, contradictions were growing between the two collective subjects (workers and employers) in the production process. In the beginning, disputes were resolved by a method of force and pressure rather than by negotiation. Application of such methods has further tightened relations between trade unions and employers.

Social contradictions, i.e. industrial conflicts are destructive and produce negative consequences for both sides. Collective labor disputes arise as a source of instability and imbalanced relations between social partners, which, in a way, endangers social peace and harmony as fundamental values of the industrial relations. Thus, the collective labor dispute creates social instability or serious disruption in the system of industrial relations. Collective labor disputes resolution is necessary for several reasons, primarily for the preservation of the pluralist industrial relations system, stabilization of the industrial peace, and for exercise and protection of the collective interests and rights of the social partners and other industrial relations'actors. The development of industrial relations and the realization that the conflicts in the area of production are harmful, led to defining other practical ways of resolving collective labor disputes. Thus, the peaceful methods of resolving collective labor disputes were gradually introduced.

Besides solving legal collective labor disputes by the courts (specialized labor courts, work tribunals, courts of general jurisdiction), there are non-judicial (alternative) methods for solving industrial conflicts (peaceful methods: conciliation, mediation, arbitration, and methods of collective action

as strike, lockout, boycott, picketing). When discussing about collective labor dispute and its resolving, we step into a special section of the labor legislation - collective labor legislation or collective employment. This part of the labor legislation is relatively new in terms of the individual rights. The philosophy of industrial relations is closely related to the idea of social dialogue and social partnership, especially in collective bargaining and also in the resolving of collective labor disputes.

Peaceful settlement of collective labor disputes is a hot topic in transitional societies, as well. In Macedonia, the peaceful (alternative) resolution of labor disputes does not have long tradition as is the case with the countries of the developed industrial West European countries. With the development of the industrial relations in Macedonia an inevitable need emerged for adoption of judicial legislation, establishment of institutions for peaceful resolution of labor disputes and creation of tradition of solving this kind of disputes. For this purpose, it is necessary to recruit conciliators and arbitrators who will have a task to solve individual and collective labor disputes.

ДЕЛ I

КОЛЕКТИВЕН РАБОТЕН СПОР

ГЛАВА 1.

1. ПОИМ И ВИДОВИ НА КОЛЕКТИВЕН РАБОТЕН СПОР

Споровите се нераздвоен дел на човековот живот и општеството. Ги има во сите општествени сфери, особено во работно-правната сфера. Колективните работни спорови се последица на различната општествена положба на социјалните партнери (синдикатите и здруженијата на работодавци) во општеството. Со други зборови, конфликтите се израз на разлика во поглед на природата на односите на пазарот на работната сила (*free market*), каде од едната страна се наоѓаат работодавците (сопствениците на капиталот-*employers*), а од другата страна вработените и нивните асоцијации (*trade unions*).

Општиот поим на работен спор може да се одреди со опфаќање на материјалноправните (стра-ни, предмет на спорот) и формалноправните обележја (органи за решавање и постапката). Во правната теорија постојат голем број на дефиниции на поимот работен спор. Под работен спор се подразбира спор помеѓу работникот и работодавецот, или синдикатот и работодавецот, односно здружението на работодавци, во врска со склучување, постоење или престанување на индивидуалниот или колективниот договор за работа, кои се решаваат пред надлежните судови, или други органи во утврдена постапка.² Оваа дефиниција претставува општа и се однесува како за индивидуалниот, така и за колективниот работен спор. Но, овие два вида на спорови многу се разликуваат, како според нивната содржина, така и според формалните обележја.³ Под индивидуален работен спор се подразбира спор "кој настанува помеѓу работникот, односно службеникот и

² Д. Ѓаревина, *Работен спор у југословенском и угловенском праву*, Првиот звест, III Том, Београд, 1985, стр. 552.

³ Л. Јовановиќ, *Прввен факултет Јустинијан Први, Скопје, Колективни работни спорови и нивно решавање*, 18 Синдикална школа на Синдикатот на УПОС, Нов Дојран, 22-24.02.2007 година., стр. 12