

Македонско научно и стручно списание  
за трудово и социјално право



ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО  
И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА  
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

2  
0  
1 | 2  
3



СВЕТ  
НА

РАБОТАТА

**Свет на работата**  
Македонско научно  
и стручно списание за трудово  
и социјално право

**Издавач**  
Здружение за трудово  
и социјално право  
на Северна Македонија

**За издавачот**  
*Проф. д-р Тодор Каламатиев,*  
претседател на Здружението  
за трудово и социјално право  
на Северна Македонија

Тираж: 100

Оваа публикација е за лична употреба за корисникот. Секое препродавање или копирање е забрането. Делови, извадоци и реченици од ова издание не смеа да се објавуваат во било каква форма или со какви било средства, електронски или механички, вклучувајќи и фотокопирање, документирање или да биде зачуван во систем за повторно пронаоѓање без писмена согласност од издавачот.

**Главен и одговорен уредник**  
*Проф. д-р Тодор Каламатиев*

**Заменик главен и одговорен уредник**  
*Проф. д-р Александар Ристовски,*  
потпретседател на Здружението за трудово  
и социјално право на Северна Македонија

**Членови на меѓународниот уредувачки одбор  
од Република Северна Македонија**  
*Проф. д-р Тодор Каламатиев,*  
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје,

*Проф. д-р Горан Коевски,*  
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје,

*Проф. д-р Александар Ристовски,*  
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје

**Членови на меѓународниот  
уредувачки одбор од странство**  
*Проф. д-р Красимира Средкова,*  
Софиски Универзитет „Св. Климент Охридски“  
(Бугарија),

*Проф. д-р Сенад Јашаревиќ,*  
Универзитет во Нови Сад (Србија),

*Проф. д-р Горан Обрадовиќ,*  
Универзитет во Ниш (Србија),

*Проф. д-р Љубинка Ковачевиќ,*  
Универзитет во Белград (Србија),

*Проф. д-р Ивана Гргурев,*  
Универзитет во Загреб (Хрватска),

*Проф. д-р Валентина Франка,*  
Универзитет во Љубљана (Словенија),

*Проф. д-р Весна Симовиќ-Звицер,*  
Универзитет во Подгорица (Црна Гора),

*Проф. д-р Мехмед Хаџиќ,*  
Универзитет во Сараево (Босна и Херцеговина),

# СВЕТ НА РАБОТАТА

Македонско научно и стручно списание  
за трудово и социјално право



ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО  
И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА  
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Број 1/2023  
Скопје, Година I

Поддржано од



International  
Labour  
Organization

# СОДРЖИНА

- ТОДОР КАЛАМАТИЕВ, АЛЕКСАНДАР РИСТОВСКИ,**  
*ПРАВО НА ШТРАЈК И ДОЗВОЛЕНИ ОГРАНИЧУВАЊА ВО НЕГОВОТО  
ОСТВАРУВАЊЕ ВО МАКЕДОНСКОТО РАБОТНО ЗАКОНОДАВСТВО .....7*
- ЈАДРАНКА ДАБОВИЌ-АНАСТАСОВСКА,**  
*ЗНАЧЕЊЕТО И КАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА ОДРЕДБИТЕ ЗА ПРАВАТА  
НА ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОПСТВЕНОСТ, ДЕЛОВНИТЕ ТАЈНИ И  
КОНКУРЕНТСКИТЕ ЗАБРАНИ ВО ДОГОВОРИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ....28*
- ГОРАН КОЕВСКИ, ДАРКО СПАСЕВСКИ,**  
*РАБОТНИЧКО СООДЛУЧУВАЊЕ – ЗАСТАРЕН ИЛИ ВОСКРЕСНАТ МИТ  
ЗА ПОДОБРО РАБОТЕЊЕ НА ТРГОВСКИТЕ ДРУШТВА .....54*
- ТОНИ ДЕСКОСКИ, ВАНГЕЛ ДОКОВСКИ,**  
*ЗАШТИТАТА НА РАБОТНИКОТ КАКО ПОСЛАБА СТРАНА КАЈ ДОГОВОР  
ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО СТРАНСКИ ЕЛЕМЕНТ .....77*
- АНА ПАВЛОВСКА-ДАНЕВА,**  
*МАКЕДОНСКИОТ СЛУЖБЕНИЧКИ СИСТЕМ И НЕГОВИТЕ СПЕЦИФИКИ  
ВО ОДНОС НА ОПШТОТО ТРУДОВО ЗАКОНОДАВСТВО ..... 93*
- АЛЕКСАНДРА ГРУЕВСКА-ДРАКУЛЕВСКИ,  
АЛЕКСАНДРА ДЕАНОСКА-ТРЕНДАФИЛОВА,**  
*КРИВИЧНИТЕ ДЕЛА ПРОТИВ РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО СВЕТЛИНАТА  
НА ПРЕТСТОЈНАТА КАЗНЕНОПРАВНА РЕФОРМА .....112*
- АНДОН МАЈХОШЕВ, ЛАЗАР ЈОВЕВСКИ, БИЛЈАНА ТОДОРОВА,**  
*РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ ПО ПАТ НА  
ЕКОНОМСКИ ПРИТИСОК ВО РЕПУБЛИКА С. МАКЕДОНИЈА ВО  
ПЕРИОДОТ 2005–2021 .....131*

<b>МАРКО КРТОЛИЦА,</b> <i>(ЗЛО)УПОТРЕБАТА НА ВЕТИНГОТ ПРИ ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС .....</i>	<i>153</i>
<b>ЕЛЕНА НЕШОВСКА-ЌОСЕВА,</b> <i>ДАНОЧНО-ПРАВНИ АСПЕКТИ НА ИДЕЈАТА ЗА ВОВЕДУВАЊЕ НА СИСТЕМ ЗА ПОЕДНОСТАВЕНО РАБОТНО АНГАЖИРАЊЕ НА СЕЗОНСКИ, ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ РАБОТНИЦИ ВО ОДРЕДЕНИ ДЕЈНОСТИ .....</i>	<i>177</i>
<b>ОРДЕ ЃОРЃИОСКИ,</b> <i>ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ПРОЕКТИРАЊЕ НА ДОДАТОКОТ НА ПЛАТА ЗА РАБОТНА УСПЕШНОСТ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ .....</i>	<i>194</i>
<b>ЗОРАН МИХАЈЛОСКИ, НИКИТА ТАШЕВСКА,</b> <i>ПРАВНИТЕ МЕХАНИЗМИ ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ОД КОЛЕКТИВНИ ОТПУШТАЊА .....</i>	<i>209</i>
<b>ЖИВКО МИТРЕВСКИ,</b> <i>ПРИНЦИПИ, НАСОКИ И НОВИ ПРАШАЊА ВО КРЕИРАЊЕТО НА РАБОТНОТО ЗАКОНОДАВСТВО .....</i>	<i>237</i>
<b>БОЈАНА ВЕЛКОВСКА,</b> <i>ПРЕДИЗВИЦИ И ДИЛЕМИ ПРИ УТВРДУВАЊЕТО НА МОБИНГ .....</i>	<i>244</i>
<b>САНДЕ ЗИКОВ,</b> <i>ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ .....</i>	<i>257</i>
<b>АНА ХАЦИЕВА-АНГЕЛОВСКА,</b> <i>ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ВО ПРЕХРАНБЕНАТА ИНДУСТРИЈА И ЗЕМЈОДЕЛСТВОТО .....</i>	<i>281</i>
<b>МИМОЗА САЛТИРОВА,</b> <i>ПРЕДИЗВИЦИ ВО МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ КАКО АЛТЕРНАТИВЕН ПАТ КОМПАРИРАНО СО СУДСКАТА ПОСТАПКА .....</i>	<i>300</i>

*Д-р Андон Мајхошев, \**

*Редовен професор на Универзитетот „Гоце Делчев”  
во Штип, Правен факултет*

*Д-р Лазар Јовевски, \*\**

*Редовен професор на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј”  
во Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први”*

*Д-р Билјана Тодорова, \*\*\**

*Вонредна професорка на Универзитетот „Гоце Делчев”  
во Штип, Правен факултет*

УДК: 331.109:331.109.32(497.7)“2005/2021“  
331.109.32(497.7)“2005/2021  
1.01 Изворна научна статија

## **РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ ПО ПАТ НА ЕКОНОМСКИ ПРИТИСОК ВО РЕПУБЛИКА С. МАКЕДОНИЈА ВО ПЕРИОДОТ 2005–2021**

### **Апстракт**

*Во нашето истражување ќе се фокусираме на решавањето на колективните работни спорови во Република С. Македонија со економски притисок. Најпознат облик на колективен работен спор кон работодавачите е штрајкот. Во нашето истражување ќе се осврнеме на обележјата на штрајковите во периодот 2005–2021 година од аспект на причини, барања, времетраење, број на претпријатија/установи кои штрајкувале, број на учесници, завршување на штрајковите и др. Освен тоа, ќе се осврнеме на поимот, дефиницијата и на правните аспекти на штрајкот. На крајот од трудот ќе бидат дадени заклучоците од истражувањето.*

**Клучни зборови:** *економски притисок, преговарање, социјален мир, спогодување, штрајк.*

\* E-mail: andon.majhosev@ugd.edu.mk

\*\* E-mail: l.jovevski@pf.ukim.edu.mk

\*\*\* E-mail: biljana.todorova@ugd.edu.mk

## Вовед

Колективните работни спорови се решаваат на два начина: по пат на економски притисок и со мирни методи. Најприменувани методи на решавање на колективните работни спорови со економски притисок се: штрајкот и синдикалните протести. Во периодот 2005–2021 година во Македонија беа организирани голем број на штрајкови од страна на самостојните синдикати на ССМ и Конфедерацијата на слободни синдикати. Исто така, беа организирани и голем број на синдикални протести од страна на поедини синдикални организации.

### 1. Поим и дефиниција на штрајкот

Зборот штрајк потекнува од германскиот јазик – збор *streik* што во превод значи удар, судир или нешто слично. Основното значење на овој збор е преземен и во англискиот јазик (*to strike, to strike work*) со потполно идентично значење. Ваквото значење зборува за суштинската одредница на дефиницијата за штрајкот – како акција чија основна цел е да се нанесе удар на работодавачот и да се принуди да исполни одредени барања на штрајкувачите. Зборот штрајк на некои други јазици има друг назив – термин (рус. *стачка*, итал. *sciopero*, франц. *greve*, шпан. *huelga*, слов. *stavka*), но значењето е потполно идентично. Штрајкот обично се смета за последно средство за решавање на колективните работни спорови (*ultimo ratio*).<sup>1</sup>

Во македонскиот јазик зборот штрајк нема адекватен збор со кој би го објасиле значењето на германскиот глагол *streik* и на англиските глаголи *to strike, to strike* и *to strike work* кои би го содржеле неговиот поим. Зборот штрајк како странски збор досега толку многу се употребува во македонскиот јазик така што не би било добро по секоја цена да се бара македонски збор за тој поим.

Првиот штрајк кој се споменува во литературата регистриран е во времето на Рамзес III (владее од 1198 до 1156 година п.н.е.) кога градители (робови) на некропола одбиле да работат поради пропуст на управните службеници благовремено да им ги поделат потребните намирници.<sup>2</sup>

Самиот термин има пошироко и потесно значење. Во поширока смисла терминот штрајк може да се сфати како глобална(о) настојување-борба-активност на работниците и нивните водства (синдикатите) за подобрување на вкупните општествено-економски и социјални услови на работниците – вработените во едно глобално општество (држава, регион, континент). Поширокото значење на терминот штрајк покрај социјална, во себе содржи и политичка димензија, бидејќи штрајкот во современиот свет е моќно оружје и инструмент за демократизација на вкупните општествени односи

<sup>1</sup> M. Weiss, S. Simitis, W. Ryzdy, *The Settlement of Labour Dispute in the F.R. Germany*, Deventer, 1984, 301–302.

<sup>2</sup> *The New Encyclopaedia Britannica 15th Edition*, Volume XVIII, стр. 161.



во една држава, па и пошироко, а во многу нешта влијае и врз политичките процеси во едно општество.

Во потесна смисла, терминот штрајк може да се објасни како борба на работниците или синдикатот на микро ниво, односно на ниво на претпријатие или установа за нивна подобра економска и социјална положба и подобри услови за работа. Потесното значење на терминот штрајк има само економско-социјално значење, бидејќи штрајкот може да се сфати како активност на работниците која е насочена за подобрување на сопствената економско-социјалната положба во рамките на едно претпријатие и установа.

Во стручната литература и синдикална практика постојат голем број на ставови и сфаќања за штрајкот (правни, политички, социолошки, практични и сл).<sup>3</sup> Содржината на овие ставови – дефиниции зависат од аспектот на проучување на штрајкот, но истовремено говорат и за теоретските, политичките и моралните вредности и ставови на авторот кон штрајкот, за искуствата на штрајкувачката борба и реалната позиција на синдикатите во поедини држави. Најголем број од тие дефиниции имаат заеднички именител кои се важни за проучување и разбирање на суштината и карактерот на штрајкот. Тој заеднички именител е борба и настојување да се подобри вкупната положба на работниците и да се заштитат нивните права и интереси. Од многубројните ставови и обиди за определување на поимот штрајк би ги издвоил следните:

Во познатиот Лексикон на странски зборови и изрази од Милан Вујаклија зборот штрајк е определен како „една од принудните мерки на пазарот на трудот: заедничко напуштање на работата од страна на работниците со што би се принудил работодавецот да ги прифати нивните услови (најчесто зголемување на платите или намалување на работните часови)“.<sup>4</sup>

Во Британика Енциклопедиски речник на македонски јазик, во Книгата X, поимот штрајк е определен како „колективно одбивање на работниците да работат под условите поставени од работодавците“.<sup>5</sup>

Во Политичката енциклопедија поимот штрајк е определен „како организирано, заедничко и истовремено прекинување на работата, односно на некој друг начин на оневозможување на одвивање на процесот на производство или процесот на работа во една или повеќе производни организации или општествени дејности извршено од страна на работниците, односно службениците заради остварување на одредени економски и политички права“.<sup>6</sup>

Претставниците на т.н. **синдикализам** во штрајкот, особено во генералниот штрајк гледале инструмент за ослободување на работничката класа,

<sup>3</sup> Д. Маринковиќ, *Синдикалти у Европи*, Београд, Граѓански иницијативи-Здружение на граѓани за цивилно образование, 1998, 45.

<sup>4</sup> М. Вујаклија, *Лексикон на странски зборови и изрази*, Просвета, Београд, 1980, 1050.

<sup>5</sup> *Британика Енциклопедиски речник на македонски јазик*, книга 10, Топер МПМ, Скопје, 2006, 259.

<sup>6</sup> *Политичка енциклопедија*, Савремена администрација, Београд, 1975, 1062.

а во синдикатот гледале орган на управување во индустријата (претпријатијата) и основа на целокупната општествена организација во државата.<sup>7</sup>

И претставниците на **анархосиндикализмот** во генералниот штрајк гледале метод и инструмент на синдикална борба за ослободување на работничката класа од нејзината неповолна економска и социјална положба, а во синдикатот гледале основа за градење на целокупната општествена организација во државата (пирамида на власта)<sup>8</sup>.

Двете горенаведени идејно-политички струи во меѓународното синдикално движење (синдикализмот и анархосиндикализмот) имаат негативен став кон државата, бидејќи според нив, задржувањето на државата после револуцијата би значело само промена на господарот, но, не и ослободување на работничката класа. И двете концепции имаат идентичен став кон генералниот штрајк и организацијата на власта која треба да произлезе од самиот синдикат.

**Марксистичката политичка теорија и практика** ја проучувал општествената репродукција од аспект на класна борба и класни противречности (социјални конфликти, штрајкови) каде свое значајно место има и политичкото организирање на работниците во политички партии (работнички, комунистички, социјалистички) и работнички здруженија – синдикати.<sup>9</sup> Оваа теорија и пракса во политичкото и синдикалното организирање на работниците гледала инструмент за економско, социјално и политичко ослободување на работничката класа. Затоа, оваа теорија и пракса ги проучувала политичкото организирањето на работниците со особен акцент на функционирањето и дејствувањето на синдикатите во организирањето на штрајкови во услови на капиталистички начин на производство.

Најважни претставници на оваа теорија и пракса се: Карл Маркс, Фридрих Енгелс, Владимир И. Ленин, Роза Луксембург, Ѓерѓ Лукач и многу други. Сите овие имиња го проучувале работничкото движење и капиталистичкиот начин на производство низ призмата на политичкото организирање на работничката класа и нејзиното практично дејствување преку призмата на штрајковите, класната борба, револуциите и др.

Претставниците на Марксистичката политичка теорија и пракса политичкото организирање на работниците во синдикати и политички партии го дефинирале како период на класно созревање и трансформирање на работничката класа од „*класа по себе*“ во „*класа за себе*“<sup>10</sup>.

Определувањето на суштината на поимот штрајк во времето на социјализмот се темели врз марксистичката теорија на класна борба. Многу теоретичари од социјалистичките држави ги проучувале штрајковите во високо развиените капиталистички држави. Социјалистичките теоретичари сметале дека штрајкот е својствен само за капитализмот, бидејќи капиталистичкиот начин на производство е засниван на експлоататорски односи. Исто така,

<sup>7</sup> *Ibid.*, 957.

<sup>8</sup> *Ibid.*, 25.

<sup>9</sup> К. Маркс, *Беда филозофије*, Култура, Београд, 1946, 154.

<sup>10</sup> В. Павловиќ, *Друштвена репродукција и класна борба*, Радничка штампа, Београд, 1977, 41.

според нив во социјализмот нема место за појава на штрајк, бидејќи социјалистичките производни односи се односи на еднаквост и рамноправност.

Кај теоретичарите и практичарите во социјалистичките држави има две концепции на објаснување на феноменот штрајк: етатистички и самоуправен.

**Етатистичкиот** концепт на теориите за штрајкот се среќава во земјите од реалниот социјализам (Полска, Чехословачка, Унгарија и др.), и бил под големо влијание на група теоретичари во поранешниот СССР. Според овој концепт во услови на доминантна улога на државата, партијата и на државна сопственост нема место за работничко незадоволство, бидејќи власта е во рацете на работниците, па оттука секое незадоволство во форма на штрајк претставува незадоволство против партијата, државата и социјализмот, односно враќање на историјата назад.

Појавата на Синдикатот „Солидарност“ во Полска (31.08.1980) и штрајковите што тој ги организираше во 1980 година и подоцна, во одредени научни кругови од повеќе земји на реалниот социјализам предизвика бурна полемика за позицијата и улогата на овој синдикат и акциите што ги преземаше истиот. Многу повлијателен беше ставот на тврдото научно идеолошко крило кои во Синдикатот „Солидарност“ гледаа голема опасност за опстанокот на социјализмот во глобални рамки. Но, имаше и полиберални интелектуални кругови кои во овој синдикат и методите што тој ги применуваше гледаа почеток на воспоставување на демократијата во земјите од Источна Европа, односно крај на тоталитаризмот. Во овој период штрајкот беше забрануван и строго санкциониран, а нивните организатори биле етикетираны како непријатели на државата.

Основна слабост на етатистичкиот концепт за штрајкот е во тоа што социјализмот беше дефиниран како бесконфликтно и неексплотаторско општество, заборавајќи притоа на еден многу важен момент, а тоа е дека државата како сопственик на средствата за производство и целокупниот имот и колективен репрезент на сите граѓани (работниците) го отуѓуваше доходот од работниците на еден софистициран начин. Државната бирократија и технократијата како социјални групации во името на работниците управуваа со општеството и стопанството при што имаа можност да располагаат и го распределуваат општественото богатство без увид, влијание и контрола од страна на работниците.

Иако штрајкот бил забранет, сепак, и во услови на државен социјализам имало работничко незадоволство, но тие биле вешто прикривни од јавноста или биле прикажувани како прекин на работа. Во овој период организаторите и учесниците во штрајковите биле приведувани и повикувани на информативни разговори од страна на безбедносните структури, а на штрајкот му се препишуваше политичка димензија.

Вториот период е периодот на **самоуправниот социјализам** кој беше практикуван од 1950–1989 година во поранешна СФРЈ. Овој концепт на теориите во штрајкот гледа идеолошки противник на самоуправањето, а за поимот штрајкот употребува одбрани термини со кои се даваше сосема

друга конотација и содржина на овој термин. Според оваа теорија поимот штрајкот се заменува со терминот **прекин на работа**.<sup>11</sup> Се до крајот на осумдесетите години од минатиот век, од политички причини, во службените документи упорно се избегнуваше користење на зборот „штрајк“, односно беа упоребувани други термини како, на пример, „спонтан собир“, „работничко незадоволство“, „конфликтни состојби“ и „спорови кои не можеле да се решат по редовен пат“. Овој концепт има послаб критички тон кон штрајкот, а во некои либерални кругови го определуваат како фактор на демократизација на односите во општеството. Ваквите политички ставови за штрајкот биле застапувани од теоретичари на самоуправниот социјализам во поранешна Југославија, а нешто подоцна и во одредени либерални интелектуални и академски кругови во Република Полска, Чехословачка, Унгарија.

Во овој период причина за штрајковите не биле само лошата материјална и социјална положба на работниците, туку и одбраната на самоуправните права на работниците кои во овој период биле многу загрозени од антисамоуправните и технократските структури во претпријатијата. Со други зборови речено дека причини за штрајкови преставниците на овој концепт гледале во високиот степен на бирократизација на општеството, но и во слабостите на синдикатот. Највисок дострел на самоуправниот социјализам е правото на работниците да управуваат со претпријатијата преку работнички совет, како и да располагаат со остварениот доход во претпријатието.

И двата идејни концепти имаат негативен став кон штрајкот, бидејќи во него гледаат идеолошки противник на социјализмот, како и метод на подривање на социјалистичкиот самоуправен систем.

## 2. Правото на штрајк во законодавството на Република С. Македонија

Уште со Уставот од 1991 година се призна правото на штрајк, каде во членот 38 е наведено дека правото на штрајк се гарантира, додека единствено со закон може да се ограничи штрајкот во вооружените сили, полицијата и органите на управата.<sup>12</sup> Уставот не дава дефиниција на штрајкот и начинот и целите за кои може да се користи. Тоа е сторено со законски решенија. Правото на штрајк најнапред беше уредено со посебен закон *lex specialis* истоимено насловен како Закон за штрајк<sup>13</sup>. Овој концепт на посебно уредување на штрајкот се напушти со донесување на Законот за работните односи (ЗРО) од 2005 година<sup>14</sup>, при што правото на штрајк е составен дел од овој закон.

<sup>11</sup> Билтен Савеза синдикална Југославије, Београд, јануар/февруар, 1989, бр. 1.

<sup>12</sup> Устав на Република Македонија 1991: со амандманите на Уставот I-XXXII. - Скопје: Службен весник на РМ, 2011.

<sup>13</sup> Службен лист на СФРЈ, бр. 23/91.

<sup>14</sup> Г. Старова, *Трудовото право*, Просветно дело, Скопје, 2009, 308.

ЗРО предвидува дека штрајк може да организира синдикат и неговите здруженија на повисоко ниво.<sup>15</sup> Притоа овде под терминот синдикат се подразбира синдикат кај работодавачот, а под „здруженија на синдикатот“ се мисли на синдикати на повисоко ниво, односно на гранка – струкови синдикати, и на национално ниво – синдикални конфедерации, сојузи, синдикални униии и сл. Терминологијата која се користи при определувањето кои може да организира штрајк не е на линија на општо прифатената терминологија во Меѓународната организација на трудот, Европската Унија и теоријата. Доколку се зборува за здруженија, тогаш се мисли на здруженија на работниците, кои се нарекуваат синдикати, додека здружувањето на синдикати, не е (синдикално) здружение, туку повисока форма на синдикално организирање.

Понатаму во ЗРО е определена целта на штрајкот, со што се дава делумна законска дефиниција на самото право на штрајк.<sup>16</sup> Штрајкот се „поведува“ со цел за заштита на економски и социјални права на членовите на синдикатот. Заштитата на правата се однесува на права од работен однос. Ова е пошироко разбирање на поимот на штрајк, каде може да се штрајкува за сите права од работен однос, вклучително и во случај на колективен работен спор, поврзан со колективното преговарање, но и за се останато.

Постапката за штрајк започнува со поднесување на писмено известување, односно негова најава кое го поднесува синдикатот до работодавачот, односно здружението на работодавачи на повисоко ниво, во зависност од ниво на кое се штрајкува. Специфика на македонското трудово законодавство е што предвидува задолжителна постапка за помирување, каде не може да се започне со штрајк доколку таа претходно не се спроведе и не заврши.<sup>17</sup> Постапката за помирување се спроведува согласно ЗРО, или друга постапка за мирно решавање за која ќе се договорот страните. Друга постапка може да биде договорена со колективен договор или, пак, да се почне постапка за помирување согласно Законот за мирно решавање на работните спорови (ЗМРРС).<sup>18</sup> Доверувањето на спорот на посебен орган согласно друг закон е утврдено со членот 182 од ЗРО. Сепак, овде се наведува дека станува збор за посебен орган, но согласно ЗМРРС, спорот може да се реши со помирување (колективен) или со арбитража (индивидуален), но не станува збор за орган, туку за лиценцирани помирувачи и арбитри кои го решаваат спорот во посебна законски предвидена постапка. ЗРО предвидува можност (во членот 183), спротивно на ЗМРРС решавање на колективен спор со арбитража, која може да се уреди со колективен договор. Овој вид на договорна арбитража треба детално да биде уредена со колективниот договор. Домашните решенија предвидуваат двоен колосек за решавање на колективниот работен спор, особено доколку тој е предмет на поведена постапка за штрајк. Така постои можност за договорна арбитража која треба да биде предвидена и

<sup>15</sup> „Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005 и сите досегашни измени и дополнувања, член 236.

<sup>16</sup> *Ibid.*, став 1.

<sup>17</sup> *Ibid.*, став 3.

<sup>18</sup> „Службен весник на Република Македонија“ бр. 87/2007, 27/2014, 102/2014 и 30/2016.

уредена со колективен договор и постапка на помирување согласно ЗМРРС. ЗРО не упатува која постапка треба да се примени во случај на штрајк за колективни спорови, ниту пак за индивидуални, но само предвидува обврска за помирување. Исто така, ЗРО не предвидува во кој рок треба да започне и како ќе тече постапката за помирување и кога ќе заврши во случај на најавен штрајк, што во пракса предизвикува голем број на проблеми. Оттаму произлегува дека постапката за помирување може да се води согласно колективен договор, доколку е предвидена, и тоа како арбитража или помирување, како и согласно ЗМРРС, каде станува збор единствено за помирување во посебна постапка согласно законот. За индивидуален спор не може да се поведе штрајк, иако постои пракса на Европскиот Суд на Правдата каде индивидуални права се штитат преку колективно делување (познатиот случај на Бриселска капија). Доколку не е предвидена договорна арбитража и не се пристапи кон примена на Законот за мирно решавање на работните спорови, како посебна постапка на помирување која е факултативна, се поставува прашањето по кои правила ќе се спроведе помирувањето?

Во известувањето (писмото) со кое се најавува штрајкот на работодавачот, потребно е да се наведе причината за штрајк, местото на одржување на штрајкот, денот и времето на почетокот на штрајкот. Организирањето на штрајкот мора да биде на начин на којшто нема да го попречува работењето на работодавачот и на оние вработени кои нема да учествуваат во штрајкот (став 6). Законот забранува попречување на влез на работниците, одговорните лица и трети лица кои сакаат да влезат во деловните простории.

Покрај општиот концепт на правото на штрајк, македонската трудово-правна рамка предвидува посебен вид на штрајк, односно штрајк на солидарност<sup>19</sup>. Кај овој вид на штрајк карактеристично е што нема обврска за спроведување на посебната постапка за помирување, а единствен услов е штрајкот да започне најрано два дена по започнувањето на (главниот) штрајкот за чија поддршка се организира солидарниот штрајк (став 4). Сепак, и штрајкот на солидарност мора да се најави кај работодавачот кај кој се организира.

### **2.1. Ограничување на правото на штрајк**

Ограничувањето на правото на штрајк е предвидено и во рамките на македонското трудово законодавство, но не директно преку ЗРО, туку во рамките на посебните закони за различни области, пред се во јавниот сектор и дејностите кои се клучни за непречено функционирање на државата и економијата. Во стопанството нема посебни ограничувања на правото на штрајк.

Вработените во јавниот сектор, согласно став 2 на членот 32 од Законот за вработени во јавниот сектор<sup>20</sup>, имаат гарантирано право на штрајк согласно Уставот, закон и ратификуваните меѓународни договори. Сепак, правото на штрајк е ограничено посредно, бидејќи е предвидено ограничу-

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Службен весник на РМ, бр. 27/14 и сите досегашни измени и дополнувања.

вање за минимално непречено извршување на функциите на институцијата и функционирање на неопходно ниво на заради непречено остварување на правата и интересите на граѓаните (ст. 3). Притоа, раководното лице на институцијата треба да го определи начинот на неопходното извршување на надлежностите на институцијата, односно дејноста од јавен интерес, како и начинот за да се обезбедат услови за реализација на правото на штрајк (ст. 4). Всушност, што е тоа нужно и неопходно работење се утврдува со членот 238 од ЗРО, помеѓу синдикатот и работодавачот, каде раководното лице постојано единствено ги спроведува договорените услови за нужното работење, односно работите кои не смеат да се прекинат со штрајк.

Работодавачот е тој кој дава предлог до синдикатот преку спогодба да се договори со претставниците на синдикатот кои работи се нужни и кои не смеат да се прекинат за време на штрајк.<sup>21</sup> Во спогодбата се содржани правилата за тоа кои работи не смеат да се прекинат и бројот на работници кои мора да останат на работните места за време на штрајк.<sup>22</sup> Тоа се производно-одржувачки работи, како и работи кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните, односно нужни и неопходни работи. Овој систем на работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк не смее да го оневозможи користењето на правото на штрајк. Ова во пракса е тешко остварливо, бидејќи можно е да не се спогодат синдикатот и работодавачот кои работи се неопходни кои мора да продолжат и колкав број на вработени треба да останат на работните места, што го доведува во прашање остварувањето на правото на штрајк. Единствена можност која ја предвидува ЗРО во ставот 4 дека доколку не се постигне спогодба за нужни и неопходни работи во рок од 15 дена, тогаш може да се бара определување на нужните работи од страна на арбитража во рок од 15 дена. Сето ова е практично остварливо само доколку овој вид на арбитража, како и постапката за спроведување на арбитражата е предвидена со колективен договор.

Постои можност и за судска забрана на правото на штрајк, доколку работодавачот смета дека штрајкот е организиран во спротивност со закон.<sup>23</sup> Надлежен суд во случај на спор за незаконит штрајк е судот за работни спорови.<sup>24</sup> Притоа доколку се води постапка за незаконит штрајк, работодавачот или здружението на работодавачи може да бара со времена мерка судот да го одложи започнувањето на веќе најавен штрајк, до завршување на спорот. Ова беше случај во спорот за незаконит штрајк помеѓу Синдикатот на контрола на летање и М-НАВ претсавуван од управителите. Доколку штрајкот се одржи, во случај на правосилна пресуда со која се потврдува незаконитоста на штрајкот, работодавачот може да бара надомест на штета, доколку истата ја претрпел.

Во органите на јавната управа во областа на полицијата, вооружените сили, здравствениот систем, царината и правото на штрајк е уредено со посебните закони кои ја уредуваат работата и функционирањето на овие

<sup>21</sup> Член 238, став 1.

<sup>22</sup> *Ibid.*, став 2.

<sup>23</sup> Член 242.

<sup>24</sup> Член 244.

органи. Притоа, законските одредби предвидуваат ограничување на правото на штрајк заради обезбедување неопходни услови за нужно функционирање на овие органи и институции.

## **2.2. Начини на остварување на правото на штрајк**

Во домашното законодавство, правото на штрајк може да се оствари преку синдикатот, односно синдикатите на повисоко ниво. Во споредбените правни системи постојат повеќе начини како се остварува штрајкот. Покрај синдикатот како организатор, може да се јават и вработените кои не се синдикално организирани или без поддршка на синдикатот. Така, во одредени правни системи, како францускиот, италијанскиот<sup>25</sup> и шпанскиот, правото на штрајк се разбира не само како колективно право, туку и како индивидуално право на вработените, па оттаму, се смета дека правото на штрајк е основно право на вработените. Во тој случај одлука за штрајк носат самите вработени, најчесто преку индивидуално изјаснување.<sup>26</sup> Овој начин на разбирање и практично спроведување на правото на штрајк претставува прифаќање на начелото на непосредна индустриска демократија,<sup>27</sup> додека пак, кога синдикатот се јавува како единствен организатор и легитимен субјект во штрајкот е вид на посредна индустриска демократија, каде вработени посредно преку синдикатот го остваруваат правото на штрајк<sup>28</sup>. Комитетот за слобода на здружување при МОТ не смета дека овој вид на посредно остварување на правото на штрајк преку синдикатот е во спротивност со Конвенцијата на МОТ бр. 87 за слобода на здружување.<sup>29</sup>

## **2.3. Услови за остварување на штрајкот**

Имајќи во предвид дека штрајкот може да биде организиран од синдикатот, од група на вработени или од синдикат во кои учествуваат вработените и се активен фактор во штрајкот, постојат повеќе услови за исполнување за негово остварување, во зависност од концептот на организирање на штрајкот. Во зависност од законскиот модел кој е прифатен во земјата, може да постојат повеќе услови за начинот на организирање на штрајкот како што се: обврска за најава на штрајкот; обврска за задолжително помирување, или факултативна арбитража уште во текот на колективниот работен спор, пред пристапување кон штрајкот; обврска за демократско изјаснување на вработените за штрајк во вид на одреден кворум или постапка за гласање; обврска за преземање на задолжителни мерки за безбедност и здравје на работа и избегнување на несреќни случаи; обврска за обезбедување на нужна и минимална работа во одредени сектори; услови во однос на целта на штрајкот;

<sup>25</sup> T. Treu, *Labour Law and Industrial Relations in Italy*, Kluwer, 2007, 208.

<sup>26</sup> G.H. Gamerlynck, G. Luon-Caen, J. Pelissier, *Droit du travail*, 1985, 929.

<sup>27</sup> J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, P.U.F. Paris, 1987, 385.

<sup>28</sup> *Freedom of Association*, International Labour Office, Geneva, 2006, 101.

<sup>29</sup> *Ibid.*



организаторот на штрајкот; предметот на спорот; начинот на спроведување; опфатот на штрајкот<sup>30</sup>. Овие обврски многу често треба да бидат усогласени во мера со која нема да се попречи основното право на колективно делување на вработените и нивните организации, односно синдикатите.<sup>31</sup>

Во домашното трудово законодавство, ЗРО предвидува правила за работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк.<sup>32</sup> Правилата треба да се донесат спогодбено помеѓу синдикатот и работодавачот. Предлог за нужни работи дава работодавачот, но синдикатот треба да ги прифати како реални, оправдани и во согласност со начелото на слобода на здружување и делување, односно не смее значително (битно) да се ограничува правото на штрајк. Дали е повредено правото на здружување и делување не е определено кој утврдува, односно нема посебно надлежен орган (како што е примерот во Франција каде постои посебна управно-судска контрола),<sup>33</sup> па се применува општиот систем на заштита на правата од работен однос, што значи дека тоа се основните надлежни граѓански судови за работни спорови. Правилата за нужно работење најчесто се определуваат со колективните договори на ниво на работодавач, или пак со посебните закони (*lex specialis*) во одделни витални дејности.<sup>34</sup>

Правилата за нужна работа која треба да се обезбеди треба да содржат одредби за бројот на работниците кои мора да работат за време на штрајк, работата која мора да се работи, а целта на задолжителното работење е обезбедување на неопходно функционирање на и вршење на работи заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните. Овие работи синдикатот и работодавачот треба да ги договорат во рок од 15 дена, доколку не се предвидени и определени со колективен договор или посебен закон. Доколку во постапката за миреење, не се постигне спогодба за нужните работи, тогаш е предвидена факултативна арбитража. Но, не е јасно што доколку не се пристапи кон арбитража. Во овој случај не би смеело да се смета дека правото на штрајк не може да се реализира, бидејќи на тој начин посредно се блокира правото на синдикално делување, што е спротивно на меѓународните трудови стандарди и толкувањето на Комитетот за слобода на здружување во контекст на Конвенцијата 87 и 98.

### 3. Обележја на штрајковите во периодот 2005–2020 година

Иако станува збор за релативно краток период (2005 –2020), преку нашата анализа за штрајковите и социјалните протести дојдовме до релевантни сознанија за обележјата, карактерот и тенденциите на штрајковите во наведениот период, кои можеме да ги споредиме со обележјата на штрајковите и протестите во периодот (1990–2004).

<sup>30</sup> *Ibid*, 1011.

<sup>31</sup> M. Weiss, S. Simitis, W. Ryzdy, *op. cit.*, 553.

<sup>32</sup> Член 238.

<sup>33</sup> Спореди: Б. Лубарда, *Радно право, Расправа о осцилојансџво на радоу и социјалном дијалогу*, 2 изд. Правни факултет Универзитета у Беграду, Београд, 2013, 1019.

<sup>34</sup> Вооружени сили, полиција, органи на државна управа и јавните служби. Член 245.

### 3.1. Причини за штрајковите

За да дојдеме до релевантни показатели за причините на штрајковите во Македонија во периодот 2005–2020, истражувавме и анализиравме околу 600 штрајка и околу 315 пишани документи (одлуки, записници, извештаи, информации, соопштенија, написи во весниците, изјави на штрајувачи, разговори со организатори и учесници во штрајкови и др.). Општо познато е дека производниот процес сам по себе е комплексен, противречен и конфликтен општествено-економски однос, бидејќи во него се испреплетуваат различни економски и социјални интереси во процесот на работата. Најпрепознатливи се интересите на вработените (трудот) и капиталот (сопствениците на средствата за производство) кои во одредени моменти се конфротираат. Интересот на вработените е да имаат добри работни услови и повисока плата со која ќе може да се живее достоинствено, додека интересот на капиталот е да го оплодат капиталот со што помали трошоци за работната сила. Од анализата на документите дојдовме до сознание дека причините за штрајковите во наведениот период претежно биле од економско-социјален карактер. Како причини биле следните:

- Ниски плати;
- Задоцнета исплата на плататата;
- Неплаќање на придонесите за пензиско-инвалидско и здравствено осигурување;
- Неисплаќање на надоместоци од плата (хранарина, превоз, регрес за годишен одмор, прекувремена работа);
- Неправилна приватизација;
- Прогласување на технолошки вишок (АД „Нова Македонија”, „Утрински Весник”, Детски градинки, АД „Гранит угостителство” – Скопје);
- Трансформирање на работниот однос од определено на неопределено работно време („Тораница”, Детски градинки, СОНК);
- Стечаите и ликвидацијата на претпријатијата;
- Лоши услови за работа (обезбедување на работа, ладни работни простории, немање на лични средства за заштита при работа, топол оброк);
- Непотпишување или непочитување на колективен договор (ССМ, Клинички центар, „Жито лукс”, „Жито Скопје” – Скопје, „Битолска шеќерана”, СОНК, Рудникот „Тораница”, ЈП „МРТВ”, „М-НАВ”, ДОО „Раде Кончар” Скопје, ЈЗУ „8-ми Септември” Скопје и др.).

### 3.2. Барања

Барањата на вработените за време на штрајк се детерминирани од причините (поводот) за штрајк. Во продолжение ја даваме ранг листата на барањата за време на штрајковите:

- Зголемување и редовна исплата на платата (1);
- Плаќање на придонеси за пензиско-инвалидско и здравствено осигурување (2);

- Исплата на надоместоци од плата (хранарина, превоз, регрес за годишен одмор, прекувремена работа (3);
- Поништување на приватизација (4);
- Потпишување на колективни договори (5);
- Подобрување на условите за работа (6);
- Утврдување на минимална плата во РМ (7).

Најмногу поставувано барање за време на штрајковите било барањето кое се однесува на платите. На второ место е барањето кое се однесува на пензиско-инвалидското и здравственото осигурување, додека на трето место е рангирано барањето кое се однесува на исплата на надоместоците од плата.

### 3.3. Број на претпријатија и установи во штрајк

Бројот на претпријатија и установи кои штрајкувале во овој период го прикажеме табеларно:

Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Број на претпријатија	10	17	18	8	12	14	10	13	11	13

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
10	9	8	2	2	1	0

Од табелата можеме да констатираме дека бројот на претпријатијата и установите кои штрајкувале во наведениот период драстично е намален во однос на периодот 2000–2004 година, кога на ниво на држава во просек годишно штрајкувале од 30–40 претпријатија и установи.

Постојат повеќе причини за намалување на бројот на штрајковите.

Главна причина, е донесувањето на нов ЗРО според кој остварувањето на правото на штрајк е рестриктивно, односно условено со обид за мирно решавање на спорот (помирување). Согласно одредбите на Законот право да повикаат и да го поведат штрајкот имаат Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво, со цел да ги заштитат економските и социјалните права на своите членови од работен однос (чл. 236, став 1). Исто така, согласно членот 236 став 3 од Законот се предвидува дека штрајкот мора да се најави на работодавачот или здружението на работодавачи и тој не смее да започне пред завршување на постапката за помирување. Притоа, ако синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите одбијат да учествуваат во постапката за мирење која е задолжителна, тогаш страната која го одбила мирењето ќе биде казнета со глоба во износ 1.200 Евра.<sup>35</sup>

Втора причина е завршување на процесот на приватизација во државата. Владата повеќе не е одговорна за висината и доцнењето на исплатата на платата во приватните претпријатија, туку таа обврска е на новите сопственици.

<sup>35</sup> ЗРО, член 266, став 3.

Трета причина се стечаите, односно ликвидациите на голем број на претпријатија кои во овој период штрајкуваа и протестираа за своите економски и социјални права. Во периодот 2000–2004 година во стечај, а пододна и ликвидирани беа над 200 претпријатија, претежно големи и средни во кои беа вработени околу 50.000 вработени. Речиси во сите овие претпријатија згаснаа основните синдикални организации.

Четврта причина, за намалување на социјалните конфликти (штрајковите) во државата е подобрувањето на бипартитниот и трипартитниот социјалниот дијалог на национално и локално ниво преку Економско социјалните совети. Во септември 2010 година започна да функционира ЕСС на национално ниво, при што за релативно краток период ова трипартитно тело одржа 20 седници. Исто така, во поголемите градови во државата беа формирани локални Економско социјални совети (Скопје, Битола, Кавадарци, Куманово, Струмица, Тетово, Штип, Охрид, Прилеп) низ кои се одвива социјален дијалог на ниво на локална самоуправа.

### 3.4. Број на учесници

Во периодот 2005–2020 бројот на претпријатијата кои штрајкуваа значително е намален, а со тоа и бројот на учесниците. Во продолжение даваме табеларен приказ на бројот на учесниците во штрајк по години:

Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Учесници	2.350	4.200	8.092	19.310	2.985	2.370	3.950	5.242	1.075	1.703

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
11.770	2.690	600	10.625	450	384	0

Врз основа на податоците дадено во горната табела, можеме да видиме дека поголем број на учесници во штрајковите имало во 2008, 2015 и 2018 година што се должи на генералните штрајкови и генералниот предупредувачки штрајк на вработените во основното и средното образование во кои заедно учествуваа 35.625 наставници, професори и административно-технички персонал.

Во продолжение даваме табеларен приказ на учесниците во штрајковите по дејности/синдикати:

Синдикат	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
АГРО	300	250	1.690	100	600	-	-		80	130						100
СТКЧ	285	900	760		680	550		300	60	1.200	300	230	30	500	450	200
СИЕР	370	330	430	400	60	210		175	590	1.150	1050	160	200	100		64
ЗГИП	325	650	3382		500	700	1.150	500	170							
ГИФИХ		1100	1.350	1.050	550	20	45		15				50			
СУТКОЗ	150	750	500	560	245	300	50	200	100			80				
УПОЗ	150			2.700	20					220	2250	332.100				
СОНК /МЕСО				14.500		270	50	7		3	10.000		50	10.000		150
Здравство и фармација					100	550	275	1.000						25		
Трговија	40	70														
Хемија	240				450		100									
Финансии																
Сообраќај и врски	500	50	400		310	250	1.200	3.060	60		170	100				
МПС (полицј)																
ЕСМ																
Шумарство и дрвна индустрија	60	100	80		2	2				2200						
Одбрана					50	50										
Телеком / ПТТ																
<b>Вкупно</b>	<b>2.350</b>	<b>4.200</b>	<b>8.092</b>	<b>19.310</b>	<b>2985</b>	<b>2.370</b>	<b>3.950</b>	<b>5.242</b>	<b>1.075</b>	<b>1703</b>	<b>11.770</b>	<b>2.690</b>	<b>600</b>	<b>10.625</b>	<b>450</b>	<b>384</b>

Од податоците во табелата за бројот на учесниците по дејности можеме да констатираме дека во наведениот период најголем печат оставија генералните штрајкови на СОНК во 2008, година на кој учествувале околу 15.000 вработени, во 2015 со 10.000 учесници и во 2018 година со 10.625 или вкупно околу 35.625 учесници. Потоа следуваат штрајковите на вработените во градежништвото (СГИП) во кои учествувале 6.700 вработени, ГИФИХ (4.165 учесници), Агросиндикатот со 2.850 учесници итн.

Исто така, ако ги исклучиме 2008, 2015 и 2018 година поради генералните штрајкови на СОНК, од табелата можеме да констатираме дека најмногу учесници во штрајковите имало во 2007 година со над 8.000 штрајкувачи, потоа следува 2012 година со 5.242 учесници, 2006 година со 4.200 учесници итн.

### 3.5. Времетраење на штрајковите

Во периодот 2005–2020 штрајковите во просек траеле значително пократко во однос на штрајковите во периодот 1990–2004. Во овој период штрајковите во просек траеле 7–8 работни дена. Најкратки биле генералниот предупредувачки штрајк на вработените во управата и правосудството (2 часа) на УПОЗ во 2009 и генералниот предупредувачки штрајк на лекарите

во Клиничкиот центар во Скопје (1 час) во организација на Независниот синдикат на Клинички центар. Во наведениот период имало штрајкови кои траеле и по неколку месеци, а со кратки прекини и повеќе од една година. Таков е штрајкот во Транспортното претпријатие „Југ-Турист” – Куманово кој траел 17 месеци непрекинато (јануари 2005–мај 2006). Долготрајни биле и штрајковите во АД „Декон” – Гостивар (16.06.–3.12.2008) и во Ф-ката за шеќер „4-ти Ноември” – Битола, кој траел 157 дена (март до септември, 2009). Други подолготрајни штрајкови се: АД „Пролетер” – Скопје, 2005 (150 дена), ГП „Маврово” 60 дена (1.04.–31.05.2011), ЈП „Чистота и зеленило” – Куманово 20 дена, АД „Млаз” – Богданци 10 дена во 2009, Ф-ката за шински возила „Колска” – Велес, 10 дена во 2009, АД „Први Мај” – Куманово, 7 дена во декември 2006, „Киро Кукук” АД – Велес 5 дена (9.02.–14.02.2011), ЈП „Македонија пат”, 5 дена, (29.11.–2.12.2011), ЈП „Чистота и зеленило” – Куманово 5 дена, 2007) итн.

Просечното времетраење на штрајковите во денови по години го прикажуваме табеларно:

Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Времетраење	10	10	9	9	7	5-6	5	5-6	5	5

Година	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Времетраење	6	6	5	4	3	3

Од горната табела можеме да констатираме дека просечното времетраењето на штрајковите во наведениот период изнесува 5–6 работни дена и споредбено на периодот 2000 до 2004 кога просечното времетраење изнесувало 12 дена, имаме намалување на просечното времетраење на штрајковите за шест до седум работни дена.

### 3.6. Завршување на штрајковите

Во практиката речиси нема штрајк во кој страните во спорот не воделе преговори за спорните прашања со цел постигнување компромис. Во периодот на транзицијата многу штрајкови завршуваа со потпишување на спогодба во писмена форма за прекинување на штрајкот која ја потпишуваат страните во спорот. Секако Спогодбата е резултат на претходно водени преговори, но и одраз на моќта на страните во преговорите. Таа е израз на компромис помеѓу страните во спорот и претставува акт на спогодување во која се опфатени заедничките интереси на обете страни. За работниците е важно со неа да се исполнат нивните барања, а за работодавците да продолжи производниот процес, со цел да се избегнат поголеми материјални штети. Спогодбата по правило е писмен акт кој го потпишуваат овластени претставници на страните во спорот. Со спогодбата страните во спорот се договараат за правата и обврските, односно што треба секоја од страните да преземе како одговорност. Најчесто спогодбите немаат правна сила и обврзувачко дејство, бидејќи претставува акт на добра волја и фер плеј помеѓу страните во спорот.

Во периодот 1990–2004 година во РМ беа потпишани повеќе спогодби за престанување на штрајковите. Ваквата пракса продолжи и во периодот 2005–2020 година, кога беа потпишани повеќе спогодби.

### **3.7. Спогудување за време на штрајк во периодот 2005–2020**

Многу штрајкови беа прекинати и ставени во мирување со потпишување на Спогодба помеѓу синдикатот и менаџментот на претпријатието, како израз на постигнување компромис. Од нашето истражување за потпишаните спогодби во периодот 2005–2020 година дојдовме до сознание дека биле склучени 17 спогодби за прекинување или ставање на штрајковите во мирување („Винојуг” – Гевгелија во 2005, „Сувенир” АД – Македонски Брод, 2005, ЈП „Чистота и зеленило” – Куманово, 2006, „КИК-Керамичка индустрија Куманово” 2007, Ф-ка за шеќер АД „4-ти Ноември” – Битола, ЗП „Јурумлери”, 2007, 13.11.2008, ЈП „МРТВ”, две спогодби, првата 10.12.2007 и втората во декември 2008 година, 2.12.2008 генералниот штрајк на СОНК и ЈП „Комунално” – Струга, 27.03.2009 година, „ЕКО САН” ДОО – Кавадарци и „МИК” ДОО – Кавадарци 15.05.2011, „Мермерен комбинат” АД – Прилеп, МЗТ „Алатница”, „Еурокомполит” – Прилеп во 2015 и 2016, „Фени индустри” – Кавадарци во 2017, „Баргала” – Штип во септември 2020 година).

## **4. Штрајкувачки фонд**

Многу синдикати имаат формирано штрајкувачки фонд од кој се финансираат штрајковите, со цел да бидат добро организирани, ефективни и истрајни. Штрајкувачкиот фонд, е значаен извор на синдикална моќ, обезбедувајќи му на синдикатот способност да го продолжи што подолго штрајкот.<sup>36</sup> Основна цел на формирањето на штрајкувачкиот фонд е штрајковите да бидат подолготрајни и поистрајни, односно да го принудат работодавачот да ги прифати штрајкувачките барања. За да успее синдикатот во своите активности потребно е да бидат исполнети два важни услови. Првиот услов е да постои синдикална и работничка солидарност втемелена на свеста на заедничките интереси, односно работниците само добро организирани и со заеднички сили можат успешно да ги заштитат своите економско-социјални права и да се воспостави систем на социјална правда и солидарност. Втората група на услови се однесува на материјално-финансиската самостојност на синдикатот што е основен услов за воспоставување на сопствена автономија во однос на работодавачите и политичката власт.

Штрајкувачкиот фонд е наменски фонд кој се финансира од дел на синдикалната членарина. Средствата од Фондот се наменети за покривање на организационите трошоци на штрајкот и материјално обезбедување на учесниците во штрајкот и членовите на нивните семејства. Времетраењето на штрајкот многу зависи од средствата што ги има штрајкувачкиот фонд.

<sup>36</sup>Ц. К. Галбрајт, *Анаџомија на моќта*, Култура, Скопје, 1995, 93.

Историјата на штрајкувачките фондови се всушност историја на синдикатот во остварувањето на правото на штрајк.

Штрајкувачките фондови по правило се формираат на ниво на грански синдикат, како и на ниво на синдикални федерации и конфедерации, со цел да се оствари поголема концентрација на финасиски средства за организирање на подолготрајни штрајкови. Со штрајкувачкиот фонд управува соодветен контролен орган на синдикатот, кој има целосна самостојност во работата, утврден со статутот на синдикатот.

Во Република С. Македонија, многу малку грански и самостојни синдикати имаат формирано штрајкувачки фондови. Од анализата на статутите, правилниците за синдикален фонд и другите правни акти на повеќе грански синдикати дојдовме до сознание дека само неколку имаат формирано Фонд за штрајк, а тие се: Агросиндикатот (АГРО), Синдикатот на вработените од управата, правосудството и здруженијата на граѓани (УПОЗ), Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство, Македонскиот полициски синдикат и Мултиетнички синдикат за образование (МЕСО). Во продолжение ја даваме анализата за функционирањето на штрајкувачките фондови на синдикатите.

**Агросиндикатот** има формирано Солидарен фонд и средствата од него се користат наменски за финансирање три вида на активности и тоа:

- 1) 40% се наменети за едукација на членовите;
- 2) 30% се наменети за финасирање на *штрајкови* и
- 3) 30% се наменети за солидарна помош на членовите.

Работата на Солидарниот фонд е регулирана со посебен Правилник за солидарност, а со Одлука на Претседателството се финансира организирање на штрајк.

**Синдикатот на УПОЗ**, исто така има формирано Солидарен фонд чија работа е регулирана со Правилникот за доделување парична помош. Правото на користење на средствата од фондот се стекнува после 6 месеци членување и тоа по повеќе основи, меѓу кои и **парична помош во случај на штрајк** (чл. 6 алинеја 10).

Во случај на штрајк организиран со Одлука на Синдикатот на УПОЗ и во согласност со ЗРО, членовите на Синдикатот имаат право на парична помош. Висината на паричната помош, ја утврдува Претседателството на УПОЗ. Правото на помош се остварува само во случај ако деновите поминати во штрајк не бидат дополнително одработени и платени од работодавачот. Ова право можат да го користат само членовите на Синдикатот кои учествуваат во штрајкот, согласно евиденцијата на синдикалните организации (чл. 9).

Во 2001 година синдикатот на УПОЗ за учество во штрајк на секој член им исплати по една плата, а за учество во штрајкот во 2016 година на секој член исплати по 50 Евра.

**Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство (СИЕР)** работата на Синдикалниот фонд е регулирана со Правила за материјално-финансиско работење. Согласно овие Правила, Советот на СИЕР може да формира наменски фондови за повеќе намени, меѓу кои и **наменски фонд за штрајк** чија работа е регулирана со Правилник за користење на средствата (чл. 27 став 2).



**Македонскиот полициски синдикат (МПС)** за потребите на сопственото членство формира Фонд за солидарност чија работа е регулирана со Правилник. Во него еден од основите за користење на средства од Фондот е право на надомест во случај на **организиран штрајк**.

Во случај на **организиран штрајк** од органите на МПС, согласно закон и Правилникот за штрајк на овој синдикат, на членовите на МПС што ќе стапат во штрајк им следува согласно позитивните законски прописи и Колективниот договор. Висината на средствата на сметката на Фондот кои ќе се користат за остварување на правото изнесува 15% од вкупниот прилив.

**Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбената дејност, занаетчиство и заштитните друштва (СУТКОЗ).** Во чл. 12 од Статутот на СУТКОЗ се залага да ги оствари своите цели и задачи преку повеќе активности. Една од нив е формирање на солидарен фонд на ниво на СУТКОЗ за солидарност, хуманост и материјална помош на членовите. Сепак, на ниво на СУТКОЗ до денешен ден сеуште не е формиран Солидарен фонд. Ваков фонд имаат право да формираат Синдикалните организации во рамките на СУТКОЗ. Според Одлуката за распределба на синдикалната членарина, 10% од делот кој припаѓа на СУТКОЗ одат во Фонд за штрајк од кој се финансираат активности за штрајк.<sup>37</sup>

**Мултиетничкиот синдикат за образование (МЕСО)** Во Статутот на овој синдикат е утврдено дека за остварување на солидарна материјална помош и користење на други материјални погодности, во рамките на МЕСО, се формира Синдикален фонд на МЕСО (чл. 74). Фондот се финансира од членарината на секој член со уплата на жиро-сметка на фондот. Со Фондот управува Управен одбор. Исто така, согласно Статутот на МЕСО предвидено е формирање и на дополнителни фондови и тоа: **Фонд за штрајк**, Фонд за едукација и Фонд за заштита на синдикален претставник (чл. 84 од Статутот).

## Заклучок

Во периодот 2005–2021 година, во Република С. Македонија имало повеќе причини за поведување на штрајк, но претежно беа од економско-социјален карактер (ниски плати, доцнење на платите, неисплаќање на надоместоците од плата, придонеси од плата и др.). Поради тоа преовладуваат барањата од економско-социјална природа (зголемување на платата, редовна исплата на плата и надоместоци од плата, подобри услови за работа и сл.).

Бројот на претпријатијата и установите кои штрајкувале во наведениот период во однос на периодот 1990–2004 драстично е намален. Причини за опаѓање на бројот на штрајковите има повеќе, но генерално тие се сведуваат на: постапката за организирање на штрајк е сложена и рестриktivна. Титулар на право да организира штрајк го има само синдикатот, а не и вработените. Правото на штрајк е условено со претходен обид за мирно решавање на спорот (помирување). Исто така, други причини за опаѓање на

<sup>37</sup> Податокот за распределбата на средствата во Солидарниот фонд, односно за Фондот за штрајк го добивме од Претседателот на СУТКОЗ, Дарко Димовски.

бројот на штрајковите е завршување на процесот на приватизација, ликвидацијата на голем број претпријатија и подобрувањето на бипартитниот и трипартитниот социјален дијалог.

Законската рамка во однос на правото на штрајк како дел од колективните трудови права во македонски рамки претставува релативно добар темел за понатамошно градење на системот на штрајк. Имено, законодавството треба да претрпи одредени промени, односно дополнувања и измени кои се однесуваат на делот за постапката за пријавување на штрајкот кај работодавачот во насока на нејзино конкретизирање, определување на точни рокови и поедноставување. Исто така, делот кој се однесува на задолжителното помирување не е целосно поврзан со Законот за мирно решавање на работните спорови. Во делот кој се однесува на работи кои мора нужно да се извршуваат потребно е конкретизирање во однос на прашањето што кога работодавачот нема да определи кои се тие работни задачи!? Од друга страна, токму овие законски недоследности и недоречености го ограничуваат оставрувањето на правото на штрајк во практиката. Статистички, во последните 15 години имаме поголем број на протести кои ги организираат синдикатите, отколку штрајкови. Сето тоа покажува дека е созреано времето за законски измени, но и подобрување на практичната имплементација на законските одредби.

Најмногу учесници во штрајковите имало во 2008, 2015 и 2018 година што се должи на генералните штрајкови и генералниот предупредувачки штрајк на вработените во основното и средното образование во кои учествуваа над 35 илјади наставници, професори и административно-технички персонал. Исто така, значаен печат оставија и штрајковите на вработените во градежништвото (СГИП) со 6.700 учесници, ГИФИХ со 4.175 и Агросиндикатот со 2.850 учесници.

Просечното времетраењето на штрајковите во наведениот период изнесува 5–6 работни дена и во однос на периодот 2000–2004 има намалување на просечното времетраење на штрајковите за шест до седум работни дена.

Исто така, во наведениот период многу штрајкови беа прекинати и ставени во мирување со преговарање и потпишување на Спогодба помеѓу синдикатот и менаџментот на претпријатието како израз на постигнување компромис. Во овој период биле склучени 17 спогодби за прекинување, односно ставање на штрајковите во мирување.

Во Република С. Македонија многу малку самостојни синдикати имаат формирано штрајкувачки фондови од кои се финансираат штрајковите. Вакви Фондови се формираны во синдикатите со поголем број членови (Агросиндикат, МПС, УПОЗ).

## Користена литература

- Билтен Савеза синдиката Југославије бр. 1*, јануар/февруар 1989, Београд  
*Британика Енциклопедиски речник на македонски јазик*, книга 10 (2006), Скопје, Топер МПМ
- Галбрајт, Џ. К., (1995), *Анатомија на моќта*, Скопје, Култура
- Gamerlynck, G.H., Luon-Caen, G., Pelissier, J., (1985), *Droit du travail*  
International Labour Office, (2006), *Freedom of Association*, Geneva
- Лубарда, Б., (2013), *Радно право, Расправа о достоинство на раду и социјал-  
ном дијалогу*, 2 изд. Београд, Правни факултет Универзитета у Београду
- Маринковиќ, Д., (1998), *Синдикати у Европи*, Београд, Граѓански иницијати-  
ви-Здружение на граѓани за цивилно образование
- Маркс, К., (1946), *Беда филозофије*, Београд, Култура
- Павловиќ, В., (1977), *Друштвена репродукција и класна борба*, Београд, Рад-  
ничка штампа
- Политичка енциклопедија*, (1975), Савремена администрација, Београд
- Rivero, J., Savatier, J., (1987), *Droit du travail*, Paris, P.U.F.
- Старова, Г., (2009), *Трудово право*, Скопје, Просветно дело
- The New Encyclopaedia Britannica 15th Edition, Volume XVIII*
- Treu, T., (2007), *Labour Law and Industrial Relations in Italy*, Kluwer
- Вујаклија, М., (1980), *Лексикон на странски зборови и изрази*, Београд, Про-  
света
- Weiss, M., Simitis, S., Ryzdy, W., (1984), *The Settlement of Labour Dispute in the  
F.R. Germany*, Deventer
- Закон за вработените во јавниот сектор, Службен весник на РМ, бр. 27/14 и  
сите досегашни измени и дополнувања
- Закон за мирно решавање на работните спорови (консолидарен текст) „Служ-  
бен весник на Република Македонија” бр. 87/2007, 27/2014, 102/2014 и 30/2016
- Законот за работните односи, „Службен весник на Република Македонија” бр.  
62/2005 и сите досегашни измени и дополнувања
- Закон за штрајк, Службен лист на СФРЈ, бр. 23/91
- Устав на Република Македонија 1991: со амандманите на Уставот I-XXXII. -  
Скопје: Службен весник на РМ, 2011

**Andon Majhoshev, PhD,\***

*Full Professor at “Goce Delchev”*

*University in Shtip, Law Faculty*

**Lazar Jovevski, PhD,\*\***

*Full Professor at “Ss. Cyril and Methodius”*

*University in Skopje, “Iustinianus Primus” Law Faculty*

**Biljana Todorova, PhD,\*\*\***

*Associate Professor at “Goce Delchev”*

*University in Shtip, Law Faculty*

## **RESOLUTION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES THROUGH ECONOMIC PRESSURE IN THE REPUBLIC OF N. MACEDONIA IN THE PERIOD 2005–2021**

### **Abstract**

*In our research, we will focus on the resolution of collective labor disputes in the Republic of N. Macedonia with economic pressure. The most well-known form of collective labor dispute with employers is the strike. In our research, we will refer to the characteristics of strikes in the period 2005-2021 in terms of reasons, demands, duration, number of enterprises/institutions that went on strike, number of participants, termination of strikes, etc. In addition, we will refer to the concept, definition and legal aspects of the strike. At the end of the paper, the conclusions of the research will be given.*

**Keywords:** *economic pressure, negotiation, social peace, settlement, strike.*

---

\* E-mail: andon.majhosev@ugd.edu.mk

\*\* E-mail: ljovevski@pf.ukim.edu.mk

\*\*\* E-mail: biljana.todorova@ugd.edu.mk