



РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА  
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

---

**ПРВ ИЗВЕШТАЈ  
ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА  
РЕВИДИРАНАТА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА  
ПОВЕЛБА**

поднесен од страна на

**РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

**( за членовите 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 )**

---

Скопје, ноември 2013 година

## СОДРЖИНА

<b>ПРЕДГОВОР</b> .....	<b>3</b>
<b>ЧЛЕН 2 - Право на правични услови за работа</b> .....	<b>5</b>
Член 2§1.....	5
Член 2§2.....	8
Член 2§3.....	9
Член 2§4.....	10
Член 2§5.....	12
Член 2§6.....	13
Член 2§7.....	15
<b>ЧЛЕН 4 - Право на правична заработка</b> .....	<b>17</b>
Член 4§2.....	17
Член 4§3.....	19
Член 4§5.....	20
<b>ЧЛЕН 5 - Право на организирање</b> .....	<b>21</b>
<b>ЧЛЕН 6 - Право на колективно договарање</b> .....	<b>25</b>
Член 6§1.....	25
Член 6§2.....	27
Член 6§3.....	35
Член 6§4.....	38
<b>ЧЛЕН 21 - Право на информирање и консултирање</b> .....	<b>50</b>
<b>ЧЛЕН 26 - Право на достоинство при работа</b> .....	<b>53</b>
Член 26§1.....	53
Член 26§2.....	54
<b>ЧЛЕН 28 - Право на претставниците на вработените на заштита во претпријатијата и средства за извршување на нивните функции кои треба да се обезбедат</b> .....	<b>55</b>
<b>ЧЛЕН 29 - Право на информирање и консултирање во постапките за колективен технолошки вишок</b> .....	<b>56</b>

## ПРЕДГОВОР

Република Македонија на 06.01.2012 година ја ратификуваше Ревидираната Европска социјална повелба.

Затоа согласно Членот Ц и Членот 21 од Делот IV од Повелбата, Република Македонија го поднесува својот прв Извештај за имплементацијата на ратификуваните одредби од Ревидираната Европска социјална повелба (1996).

Извештајот е подготвен согласно новиот систем на известување, усвоен од страна на *Комитетот на министри* на Советот на Европа, кој се применува од 31 октомври 2007 година.

Овој Извештај ја содржи имплементацијата на превземените обврски на Република Македонија по членовите од тематската група *трудови права* и тоа:

Одредби	Референтен период на известување по Европската социјална повелба (ЕСП) и Ревидираната Повелба (РЕСП)
Член 2 став 1	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 2 став 2	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 2 став 3	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 2 став 4	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 2 став 5	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 2 став 6	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 2 став 7	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 4 став 2	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 4 став 3	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 4 став 5	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 5	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 6 став 1	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 6 став 2	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 6 став 3	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 6 став 4	1/1/2009-29/2/2012 по ЕСП и 1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 21	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 26 став 1	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 26 став 2	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 28	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП
Член 29	1/3/2012-31/12/2012 по РЕСП

Во согласност со членот 23 од Делот 4 од Ревидираната Европска социјална повелба, копии од подготвениот Извештај се доставени до релевантните национални организации на работодавачи и синдикати и тоа до:

- *Сојузот на Синдикатите на Македонија;*
- *Конфедерација на слободни синдикати на Македонија;*
- *Организација на работодавачи на Македонија.*



## ЧЛЕН 2 - Право на правични услови за работа

### Член 2§1

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да утврдат разумна должина на дневното и неделното работно време, со тоа што работната недела да биде постепено смалувана онолку колку што зголемувањето на продуктивноста и другите фактори тоа го дозволуваат.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива кои се однесуваат на овој став.

Со цел да се обезбеди следење на работното време на вработените во рамките на законски пропишаните услови и заштита на работникот во рамките на законските решенија, Државниот инспекторат за труд (ДИТ) согласно своите надлежности врши редовен надзор над примената на наведените одредби. ДИТ согласно Програмата за работа врши редовни инспекциски надзори кај работодавачите од сите дејности и постапува по писмени и усни барања на работници за заштита на правата од работниот однос.

Со изменувањето на членот 259 од Законот за работните односи во септември 2010 година, се избриша основот за донесување решение за забрана на работа на работодавачот до 7 дена, ако не се почитува работното време и распоредот на работното време и не се води или неправилно се води електронска евиденција на полното работно време. Оттогаш, доколку инспекторот при надзорот утврди дека на работникот му се нареди да работи подолго од работното време определено со закон, не се води или неправилно се води евиденција за работното време, донесува решение со кое му наредува на работодавачот да ги отстрани овие неправилности и за сторениот прекршок поднесува барање за поведување на прекршочна постапка.

Врз основа на извршените инспекциски надзори во наведениот извештаен период, констатирано е дека непочитувањето на работното време најчесто се случува во дејноста на производство на текстил, трговијата на мало, угостителство и градежништво, пред сè во малите претпријатија, поради што и контролите најчесто се насочени кон овие дејности. Притоа, утврдено е дека во оваа дејност работниците работат 6 дена во неделата по 8 часа и подолго.

До ДИТ во 2009 година се поднесени 103 барања од работници за заштита на правата во поглед на непочитување на работното време, од кои во трговија на мало имало 21 барања, 33 во текстилната индустрија, а остатокот во други дејности.

Во 2010 година има вкупно 119 барање за заштита на правата во поглед на непочитување на работното време, од кои 24 во трговија на мало, 55 во текстилната индустрија, а остатокот во други дејности.

До ДИТ во 2011 година се поднесени 112 барања од работници за заштита на правата во поглед на непочитување на работното време, од кои 20 во трговија на мало, 47 во текстилната индустрија, а остатокот во други дејности.

Во 2012 година се поднесени 272 барања од работници за заштита на правата во поглед на непочитување на работното време, од кои 80 во трговија на мало, 72 во текстилната индустрија, а остатокот во други дејности.

Со дополнувањето на членот 117 од Законот за работните односи во септември 2010 година, се пропиша обврска на работодавачот за секое воведување прекувремена работа писмено да го извести подрачниот инспектор на трудот. Поради високите казни повеќето работодавачи почнаа редовно да известуваат за прекувремената работа што придонесе до видни резултати во ставањето под контрола на оваа појава на која работниците често се жалеа. Меѓутоа, со измените на Законот за работните односи од јануари 2012 година, се даде можност работодавачите известувањето до инспекцијата на трудот да го доставуваат во рок од 3 дена од воведувањето на прекувремената работа. Со тоа веднаш се намали бројот на известувањата за воведување на прекувремена работа и во 2012 година значително се зголеми бројот на претставките од работниците.

Според Законот за трговија (“Службен весник на РМ” бр. 16/2004, 128/2006, 63/2007, 88/2008, 159/2008, 20/2009, 99/2009 и 105/2009), работодавачот е должен да ја усогласи должината и распоредот на работното време за секој поединечен трговски објект со бројот на вработените во него. Доколку се констатира дека истото не се почитува, инспекторот со решение треба да му нареди на работодавачот да го усогласи работното време со бројот на вработените. По извршени инспекциски надзори во областа на трговијата и констатации дека работодавците од дејноста трговија не го усогласиле работното време на трговскиот објект со бројот на вработените, донесени се одреден број на решенија за усогласување на работното време со бројот на вработените.

Во поглед на неправилности кои се однесуваат на работното време и прекувремената работа во 2009 година, по извршени вкупно 30.810 редовни инспекциски надзори, донесени се 411 решенија и поднесени се 65 прекршочни пријави.

Во 2010 година по извршени вкупно 31.571 редовни инспекциски надзори, донесени се 367 решенија и поднесени се 83 прекршочни пријави.

Во 2011 година по извршени вкупно 28.748 редовни инспекциски надзори, донесени се 373 решенија и поднесени се 106 прекршочни пријави.

Во 2012 година по извршени вкупно 28745 редовни инспекциски надзори, донесени се 273 решенија и поднесени се 151 прекршочни пријави.

ДИТ најмалку еднаш годишно истовремено врши надзор кај сите работодавачи од овие дејности при што за констатираната состојба презема мерки согласно законот (решенија за забрана за вршење на работа, решение за отстранување на утврдените недостатоци и неправилности и барање за поведување на прекршочна постапка).

Новина по однос на постапката за посредување е дека со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи (“Службен весник на РМ” бр. 124/2010), одредбите за постапката за посредување се избришани од Законот и инспекторот нема законски основ за спроведување на постапка за посредување.

По однос на конкретно поставеното прашање од страна на Европскиот комитет за социјални права, дали за воведувањето на програмите за „реорганизација на

работното време“ е неопходен колективен договор<sup>1</sup>, информираме дека основот за прераспределба на работното време е утврден со членот 124 од Законот за работните односи и со истиот е предвидено тоа да се прави кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите. Согласно ова, во зависност од природата на работата во дејноста, со колективните договори може да се утврдат условите за прераспоредување на работното време, а доколку тоа не е предвидено, а се појави потреба за прераспоредување на работното време, работодавачот тоа мора да го направи со интересен акт и за тоа да го извести работникот еден ден пред тоа (член 123, став 2).

По однос на прашањето дали постојат регулативи за прашањето на времето на “повик” поминато на работното место, а особено дали истото се смета за работно време<sup>2</sup>, информираме дека со член 218 од Законот за здравствената заштита („Службен весник на Република Македонија“ бр. 43/2012) утврдено е дека готовноста е облик на работа кога здравствениот работник, односно здравствениот соработник не мора да биде присутен во здравствената установа, но е должен да биде достапен по телефон или со посредство на други телекомуникациски средства, за да може да се обезбеди евидентирано советување и кога е потребно доаѓање на работното место, заради укажување на итна и неодложна медицинска интервенција.

Часовите на готовност не се сметаат како часови во работно време, освен часовите за ангажиран повик, а најдолгото прифатливо време за доаѓање на работното место во случај на ангажиран повик (готовност) со општ акт го определува здравствената установа.

За часовите за ангажиран повик за време на готовност, на здравствениот работник односно на здравствениот соработник, му припаѓа додаток согласно со Колективниот договор за вработените од областа на здравството (“Сл. Весник на РМ” бр. 18/2004, 76/2004, 61/2006, 41/2007, 62/2007, 132/2007, 14/2008, 37/2008, 132/2008 и 88/2009, 33/11). Нема измени во висината на додатокот на приправност во однос на доставените информации во претходниот извештај на Република Македонија по однос на овој член.

Во поглед на барањето на Комитетот во наредниот извештај да бидат вклучени ажурирани информации за регулативите во врска со надзор над работното време од страна на Трудовиот инспекторат, вклучувајќи и одредени идентификувани прекршоци и изречени казни во оваа област<sup>3</sup>, информираме дека нема промена на регулативите кои што се однесуваат на надзорот на работното време за референтниот период, односно надзорот кој го врши Државниот инспекторат за труд. Меѓутоа износот на глобите е променет, со утврдување на распон за видот на прекршокот и тоа од 2000 до 3000 евра во денарска противвредност за работодавач - правно лице, од 500 до 1000 евра во денарска противвредност за директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот и 1000 до 2000 евра во денарска противвредност за работодавач- физичко лице (Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи “Сл. весник на РМ” 11/2012). Информациите по однос на постапувањата на ДИТ, се дадени погоре.

---

<sup>1</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 4.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*

## Член 2§2

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да обезбедат платени државни празници.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива кои се однесуваат на овој став.

Во Законот за работните односи, работењето на празник не е санкционирано како прекршок и при инспекциските надзори се утврдува дали се евидентира работењето на работникот на денот на празник и исплата за зголемена дневница согласно со законот и колективниот договор.

По однос на прашањето на Европскиот комитет за социјални права дали стапката на исплата за работа на празник наведена во претходниот извештај на Република Македонија се однесува на сите сектори или во други сектори се применува друга стапка<sup>4</sup>, информираме дека одредбите за начинот на плаќањето се однесуваат за сите сектори, при што е предвидено за време на работа на празник на работникот да му се исплатува плата, надоместок на плата и додаток на плата за работа на празник во износ од 50%.

Меѓутоа, постои разлика во стапката за пресметување на додатокот за вработените во јавниот сектор и таа изнесува 42%. Промената на висината на стапката за вработените во јавниот сектор од 50% на 42% е направена со измени и дополнување на Општиот колективен договор за јавниот сектор (“Сл. Весник на РМ” бр. 34/2009). Измените се направени поради воведување на концептот бруто плата, при што во основницата за пресметување на додатоците е вклучен и надоместокот за храна и превоз, кој претходно не влегуваше во основницата за пресметување на додатоците. Со намалување на наведениот процент не се намали износот на средствата кои се добиваат по основ на работа за празник, односно намалениот процент соодветствува на надоместоците кои се вклучени во основницата за пресметка на додатокот. Во приватниот сектор додатокот за работа за време на празник останува ист, односно 50%.

Согласно регулативата, за време на работа на празник, предвидено е само исплата на плата, надомест на плата и додаток на плата, а не и доделување на слободен ден.

---

<sup>4</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 5



### Член 2§3

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да обезбедат најмалку четири недели платен годишен одмор.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива кои се однесуваат на овој став.

Според податоци од Државниот инспекторат за труд, мал е бројот на поднесените претставки од работници на кои не им се овозможува користење на годишен одмор. Дел од претставките се однесуваат на неможноста да се искористи целиот годишен одмор, односно користење помалку од 12 дена во првиот дел.

Во 2009 година добиени се 39 претставки и донесени се 92 решенија за отстранување на неправилности кои се однесуваат на користењето на годишниот одмор.

Во 2010 година добиени се 38 претставки и донесени се 154 решенија за отстранување на неправилности кои се однесуваат на користењето на годишниот одмор.

Во 2011 година добиени се 53 претставки и донесени се 176 решенија за отстранување на неправилности кои се однесуваат на користењето на годишниот одмор.

Во 2012 година добиени се 81 претставка и донесени се 167 решенија за отстранување на неправилности кои се однесуваат на користењето на годишниот одмор.

Во поглед на конкретно поставеното прашање од страна на Европскиот комитет за социјални права – дали годишниот одмор со времетраење од најмалку 12 дена одговара на 12 последователни дена или пак само работните денови се земени предвид<sup>5</sup>, информираме дека времетраењето на првиот дел од годишниот одмор од најмалку 12 дена не се однесува на последователни денови, туку на 12 работни дена, невклучувајќи ги неработните денови (сабота, недела и празник).

Што се однесува пак до прашањето на Комитетот дали работниците коишто се разболеле во текот на годишниот одмор можат подоцна да го искористат одморот<sup>6</sup>, информираме дека доколку за време на користење на годишниот одмор работникот се разболи, има право на боледување и неискористените денови од годишниот одмор има право да ги искористи подоцна, односно по завршувањето на боледувањето.

<sup>5</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 5

<sup>6</sup> *Ibid*

#### Член 2§4

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да ги елиминираат ризиците од професии кои по природа се опасни или штетни по здравјето, и онаму каде што тоа не е можно значително да ги елиминираат или намалат таквите ризици, да им обезбедат на работниците вработени на такви работни места скратено работно време или дополнителен платен одмор.

Со цел да се обезбеди дефинирање на работни места кои се изложени на ризици и заштита од истите, во октомври 2009 година, извршени се измени и дополнување на Законот за работните односи (“Сл. весник на РМ” бр. 130/09), односно додаден е нов член 122-а со кој се уредува скратеното работно време во посебни услови. Со овој член е предвидено на работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време да му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност, во согласност со закон и колективен договор.

При остварување право на плата и другите права од работен однос, скратеното работно време се изедначува со полното работно време.

Со овој член се дефинирани особено тешките, напорни и штетни по здравјето работи, а тоа се :

- особено тешка физичка работа;
- работа под зголемен атмосферски притисок;
- работа под зголемена бучавост;
- работа во вода или влага;
- работа изложена на јонизирачки зрачења;
- работа со болни од заразни болести и со заразни материјали;
- работа на хируршки интервенции во операциони сали;
- работа во областа на психијатријата;
- работа со лица со најтешки пречки во психичкиот развој;
- работа во судска медицина и патолошка анатомија;
- работа со нагривачки материјали;
- работа на летачки персонал;
- балетски изведби;
- музичари на дувачки инструменти;
- играорци и оперски солисти;
- работа во близина на напон или под напон и работа на височина или длабочина.

Со истиот член е утврдена и постапката за добивање на одобрение за работа со скратено работно време кое го дава министерот надлежен за работите од областа на трудот, врз основа на претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

Барање за покренување на постапка за добивање на одобрение за работа со скратено работно време може да поднесе работникот или синдикалната организација до работодавачот.

Здравствената установа која врши дејност медицина на трудот и инспекцијата на трудот своето мислење го доставуваат врз основа на претходно изготвен и доставен елаборат од работодавачот. Во постапката е предвидено барањето за добивање одобрение за работа со скратено работно време да го поднесува работодавачот до министерството надлежно за работите од областа на трудот. Кон барањето за добивање одобрение работодавачот доставува мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот. Доколку инспекцијата на трудот утврди дека постојат условите за скратување на работното време, со решение ќе му нареди на работодавачот да покрене постапка за утврдување на скратено работно време. Притоа, работникот кој работи на работи со скратено работно време, не смее да работи на тие работи прекувремено, ниту може да се вработи кај друг работодавач на истите работи, за времето за кое работи со скратено работно време.

За извештајниот период до ДИТ нема пристигнато барања за заштита на правата од злоупотреба на скратеното работно време.

Во изминатиот период, односно од периодот на изменување и дополнување на Законот за работните односи, издадени се согласности за работа со скратено работно време на четири правни субјекти и согласност за ноќна работа на еден правен субјект.

По однос на конкретно поставеното прашање на Комитетот дали се воведени други мерки, освен скратеното работно време, со цел да се ограничи изложеноста на остаточни ризици во одредени занимања, и покрај политиката за отстранување на ризици<sup>7</sup>, информираме дека покрај мерките наведени во претходниот извештај на Република Македонија во поглед на заштитата на работниците кои работат под опасни услови и услови штетни по здравјето, со членот 138 од Законот за работните односи е утврдено дека траењето на годишниот одмор се определува меѓу другото и според условите за работа и други критериуми утврдени со колективен договор.

Во колективните договори се утврдуваат дополнителен број на денови на годишен одмор заради работа под посебни услови на работа (на пример во здравството до 3 работни дена според критериуми на работодавач).

---

<sup>7</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 6.

## Член 2§5

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да обезбедат неделен одмор кој ќе се совпаѓа што е можно повеќе со денот во неделата кој традиционално или вообичаено е прифатен како ден за одмор во земјата или регионот.

Со измените и дополнувањата на Законот за работните односи во 2009 година (“Сл. Весник на РМ” бр. 130/09), дополнет е членот 134 во кој прецизно е уредено користењето на правото на неделен одмор, Имено, со измените работникот има право на неделен одмор во траење од најмалу 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор непрекинато во текот на 24 часа. Со ваквите измени извршено е усогласување на националното законодавство со законодавството на Европската унија.

ДИТ редовно го контролира користењето на седмичниот одмор на работниците и досега нема констатирано скратување на ова право. Во случај кога немало можност работникот да го искористи правото во тековната седмица, констатирано е дека му е овозможено да го користи некој друг ден од наредната седмица. Со Законот за работните односи (член 136, став 3) е предвидено со колективни договори да може да се одреди дневниот и неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го определува закон, во случаите на сменското работење да го обезбедува во подолг временски период, меѓутоа не подолг од шест месеца.

Во дејностите, односно за работните места или професиите во случаите каде што природата на работата бара постојано присуство или каде што природата на дејноста бара континуирано обезбедување на работа или услуги или на предвидениот нееднаков или зголемен обем на работа, може да се определи дневниот или неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го одредува закон, да го обезбедува во подолг временски период, кој не смее да биде подолг од шест месеца. Со ваквото законско решение, односно со поинакво уредување на неделниот одмор, на работникот му се гарантира и обезбедува неделниот одмор.

## Член 2§6

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да осигурат дека работниците се информирани во писмена форма во најкраток можен рок, а во секој случај не подоцна од два месеца по датумот на започнување на нивниот работен однос, за суштинските аспекти на договорот за работа и работниот однос.

Согласно Законот за работните односи (член 23 став 5), работодавачот е должен во јавниот оглас за вработување, покрај другите услови да го наведе и почетокот и завршетокот на дневното и неделното работно време, распоредот на работното време и паричниот износ на основната плата за работното место за кое се бара работникот. Со тоа кандидатот за вработување при пријавување на огласот е запознат со условите и барањата за работното место.

Државниот инспекторат за труд при секој надзор контролира дали работодавачите во огласот ги наведуваат податоците предвидени во наведениот член од законот. Повредата на оваа одредба од Законот е санкционирана како прекршок согласно член 265а ставови 1 и 2).

Со Законот за работните односи е предвидено работникот да склучува договор за вработување со работодавачот во кој се предвидени сите права и обврски на работникот и работодавачот. Истиот се склучува пред работникот да започне со работа, а тоа значи дека истиот е запознаен со суштинските аспекти на договорот за работа и работниот однос. Имено, со членот 13 е предвидено дека со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот. Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување. Со истиот член е предвидено дека работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

Согласно член 28 од Законот за работните односи, договорот за вработување мора да ги содржи следните елементи:

- податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- датум на стапување на работа;
- назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските порписи можат да бидат последица од работата;

- место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;
- време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;
- одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
- одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
- одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор;
- наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.

Отказните рокови не се секогаш содржани во договорот за вработување, па во таквите случаи се применуваат одредбите од законот (членови 87 и 88).

Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор, но правата не смеат да бидат помали од правата утврдени со закон (член 12). Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор, не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот. Согласно иститот член од Законот (член 12), со договорот за вработување и/или со колективен договор може да се одредат права кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува Законот за работните односи.

Доколку Државниот инспекторат за труд (ДИТ) при надзорот утврди дека договорот за вработување не ги содржи задолжителните елементи предвидени со Законот (член 28) или утврди дека договорот содржи помали права за работникот од правата предвидени со закон и колективен договор, со решение му наредува на работодавачот да ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.

Доколку пак трудовите инспектори при своите редовни инспекциски надзори или постапувајќи по претставки утврдат дека има работник без склучен договор за вработување и доколку работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапување на работникот на работа (член 13 ставови (1),(2),(3) и (7)), ќе изречат глоба за сторениот прекршок во износ од 6.000 до 7.000 евра, во денарска противвредност и 3-4000 евра во денарска противвредност за одговорното лице.

Во 2012 година ДИТ на работа има затекнато 1033 лица без договори за вработување (без заснован работен однос согласно Законот). По однос на ова донесени се 439 решенија со кои на работодавачите им се наложува да го вработат на неопределено време затеченото лице на работа и да му исплатат три просечни бруто плати. За сторениот прекршок поднесени се 571 барање за поведување на прекршочна постапка, за кои се предвидени глоби во износ од 6.000 до 7.000 евра, во денарска противвредност и 3-4000 евра во ден против. за одговорното лице.

## Член 2§7

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да осигурат дека работниците кои извршуваат ноќна работа ги користат мерките наменети за нив поради специфичната природа на работата.

Прашањето во врска со ноќната работа, како работа со специфична природа, поконкретно е уредено со Законот за работни односи со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови на работа (од член 127 до 131). Ноќна работа се смета работењето во ноќно време, а ноќно време е периодот меѓу 22:00 часот и 6:00 часот наредниот ден. Работодавачот, кој користи редовно работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

Законот ја дефинира и заштитата за работниците кои работат ноќе, при што е предвидено дека работникот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита. Така, ако на работник заради ноќна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можела да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

Дополнително е утврдена обврска на работодавачот, на негов трошок, на работниците кои работат ноќно време да им обезбеди:

- подолг одмор;
- соодветна храна;
- стручно раководство на работниот, односно производниот процес;
- лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа и во редовни временски периоди утврдени со закон.

Доколку работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците, а притоа работодавачот не смее да го распореди работникот на ноќна работа без да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

Со Законот е ограничено работењето ноќе на работните места каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени нарушувања, при што е предвидено истото да неможе да трае повеќе од 8 часа дневно.

Со законот е предвидено пред воведување на ноќна работа да се обезбеди консултирање со репрезентативниот синдикат, а во случаите кога таков нема, консултациите треба да се вршат со претставници на работниците. Консултациите се однесуваат на одредување на времето, коешто се смета како време на ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

Покрај тоа, со Законот е предвидена посебна заштита за жените кои работат ноќе во областа на индустријата и градежништвото. Имено, работничка од областа на индустријата и градежништвото не може да се распореди на работа ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22:00 часот и 5:00 часот наредниот ден. Притоа, оваа забрана не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорности или која врши работи на здравствена, социјална и друга заштита на работници. Со Законот е предвиден исклучок, да на работничка може да ѝ се определи да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штетата на суровини или на друг материјал. Покрај тоа, работничката може да биде распоредена на работа ноќе и кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности под услов работодавачот за воведување на таква работа да добие согласност од органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

Работникот кој работи ноќе покрај другите права има право на додаток на плата (член 106 став 3), кој според Општиот колективен договор за стопанството, изнесува 35% на основната плата за часовите поминати на работа ноќе.

Државниот инспекторат за труд при редовните надзори и постапувањето по претставки контролира дали работодавачот на работниците кои работеле ноќе им исплатува додаток на плата согласно Законот.



## ЧЛЕН 4 – Право на правична заработувачка

### **Член 4§2**

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правична заработувачка, страните-договорнички се обврзуваат да им го признаат на работниците правото на зголемена заработувачка за прекувремена работа, со исклучок на некои посебни случаи.

Со Законот за работните односи (член 105, став 3) е предвидено дека платата на работникот се состои од основна плата, дел на платата за работна успешност и додатоци на плата. Видот на додатоците на плата се дефинирани со член 106, став 3 при што е предвидено дека работникот има право на додаток на плата и за продолжена работа (прекувремена работа).

Со Законот за работните односи, е предвидено полното работно време да не смее да биде подолго од 40 часа во текот на неделата (член 116), меѓутоа со членот 117 е предвидено дека по барање на работодавачот работникот може да работи и преку полното работно време – прекувремена работа. Притоа, утврдени се случаите кога може да се работи прекувремено (зголемен обем на работа, продолжување на деловниот или производниот процес, отстранување на оштетување на средствата за работа, обезбедување на безбедност на луѓето и имотот, како и во други случаи кои треба да се уредат со закон или колективен договор). Со Законот е ограничен максималниот фонд на работни часови за прекувремена работа до 8 часа во текот на неделата и најмногу до 190 часа на годишно ниво.

Треба да се има предвид дека Законот за работните односи во однос на работното време целосно е усогласен со законодавството на Европската унија, односно со Директивата 2003/88/ЕЗ, која се однесува на одредени аспекти на организација на работното време.

Доколку работникот работи прекувремено, односно над максималниот фонд на работни часови утврден со закон, поради тоа што тоа време е дел од неговото време за одмор, предвидена е законска обврска истото да се плати во висина утврдена со закон и колективен договор.

Не постои законски основ за исклучоци, што значи дека секој работник кој работи прекувремено има право на додаток на плата согласно закон и колективен договор, без разлика на неговата позиција или местото каде работи.

На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката. Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа да ги наведе во месечната пресметка на плата на работникот. Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа претходно писмено да го извести Подрачниот државен инспектор на труд.

Со членот 24 од Општиот колективен договор за вработените во приватниот сектор од областа на стопанството (“Сл. Весник на РМ” бр. 76/2006) е предвидено основната плата на работникот да се зголемува по час најмалку за 35%. Со членот 17 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија (“Сл. Весник на РМ” бр. 10/08 и 85/09) е предвидено оновната плата на работникот за прекувремена работа по час да се зголемува за 29%.

ДИТ при секој редовен надзор и постапување по претставки ја контролира евиденцијата за работното време и прекувремената работа, како и исплатата на додаток на плата за прекувремена работа.

### Член 4§3

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правична заработувачка, страните-договорнички се обврзуваат да им го признаат правото на работниците мажи и жени на еднаква заработувачка за еднаква работа.

Постојниот Закон за работни односи го уредува и прашањето, односно обврската на еднакво плаќање на мажи и на жени (член 108). Предвидено е дека работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот. Доколку во договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, се предвидат одредби кои предвидуваат различно плаќање на мажи и жени, истите се ништовни. За непочитување на ваквата одредба, работникот има право на поведување на управна постапка. Со ваквата законска одредба се обезбедува адекватен правен лек во националното законодавство за дискриминација врз основа на пол во поглед на платата.

Во праксата не постојат законски одредби, колективни договори, договори за работа, во кои е предвидено различно плаќање на мажи и жени за еднаква работа со еднакви барања на работното место. Оттаму, не постојат и статистички податоци за разлика во платите.

Државниот инспекторат за труд нема добиено претставка, ниту во редовните контроли има констатирано повреда на оваа одредба, односно за исто работно место мажите и жените да добиваат различна плата.

## Член 4§5

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правична заработувачка, страните-договорнички се обврзуваат да дозволат одбитоци од платите само под услови и во рамките пропишани со национални закони или други прописи, или утврдени со колективните договори или арбитражни одлуки.

Со Законот за работните односи (член 112, став 3) е предвидено дека за време на спреченост на работа во случај на неспособност на работникот на работа поради негова болест или повреди до 30 дена да се исплаќа надомест на плата од страна на работодавачот, а доколку неспособноста за работа е над 30 дена, надоместокот се исплаќа на товар на здравственото осигурување.

Висината на надоместокот на плата за време на временна неспособност, зависи од периодот на времената неспособност. Така со член 30 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од стопанството (“Сл. Весник на РМ” 76/06) е предвидено за временна неспособност за работа до 7 дена надоместокот да се исплатува во висина од 70%, до 15 дена 80% и до 30 дена 90% од просечната плата од последните 12 месеци.

Со членот 20 од Општиот колективен договор за јавниот сектор (“Сл. Весник на РМ” 10/08 и 85/09) е предвидено за временна неспособност за работа до 7 дена надоместокот да се исплатува во висина од 70%, до 15 дена 80% и до 30 дена 90% од просечно исплатената плата на работникот во претходните три месеци.

Покрај тоа, со членот 31 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од стопанството е предвидено на работникот да му се исплатува надоместок на плата за време на прекин на работниот процес од деловни причини и истиот изнесува 70% од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

Имајќи предвид дека висината на одбитоците за време на спреченост на работа се уредува со колективен договор, значи со учество на социјалните партнери во кои учествуваат и претставници на работниците, и во зависност од временскиот период на спреченост, одбитокот прогресивно се намалува доколку времето на спреченост е подолго, сè со цел да се обезбеди посоодветна егзистенција на работникот и неговото семејство.

Во однос на одбитоците за плаќање на членарина, треба да се има предвид дека членувањето во синдикат е на доброволна основа и дека плаќањето на членарината се уредува на доброволна основа врз основа на интерни акти на синдикатите.

Според член 111 од Законот за работните односи, работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определени случаи. Сите одредби од договорот за вработување кои определуваат други начини на задржување на исплатата се ништовни. Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата. Работникот не смее да даде согласот пред настанувањето на побарувањето на работодавачот. Доколку работник достави претставка до Државниот инспекторат за труд дека му е задржана дел од платата спротивно на наведената одредба од законот, инспекторот со решение му наредува на работодавачот да го исплати незаконски задржаниот дел од платата.

## ЧЛЕН 5 – Право на организирање

### **Член 5**

Со цел да ја гарантираат или да ја унапредат слободата на работниците и работодавачите да формираат локални, национални или меѓународни организации за заштита на нивните економски и социјални интереси и да се зачленат во овие организации, страните-договорнички се обврзуваат, со националното законодавство да не ја повредуваат оваа слобода, ниту да го применуваат на начин според кој истата се повредува. Нивото на кое гаранциите предвидени во овој член ќе се применуваат врз полицијата ќе биде утврдено според националните закони или прописи. Принципот според кој се раководи примената на овие гаранции за припадниците на оружените сили и степенот на кој тие ќе се применуваат за оваа категорија лица, исто така, се утврдени со националните закони или прописи.

Во врска со барањето на Европскиот комитет за социјални права во овој извештај да се прецизира каква е состојбата во домашното право во однос на надоместоците за регистрирање и потребниот број на членови за основање<sup>8</sup>, информираме дека регистрацијата на синдикатите и здруженијата на работодавачите во Регистерот при Министерството за труд и социјална политика, се врши бесплатно. Притоа, согласно постојното законодавство не е утврден минимален број на членови за да можат да основаат синдикат.

Со измените на Законот за работните односи во 2009 година (“Сл. Весник на РМ” 130/09), допрецизирана е одредбата од член 189 во однос на стекнување на својство на правен субјективитет на синдикат на повисоко ниво, односно здружение на работодавачи. Имено, предвидено е синдикат на повисоко ниво, односно здружение на работодавачи да се стекне со својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на Република Македонија по претходен упис во регистерот на синдикати, односно регистарот на здруженија на работодавачи. Со овие измени на Законот јасно е дефинирана постапката за стекнување на својство на правен субјективитет, врз основа на која може да се унапреди слободата за здружување на работниците и работодавачите да формираат локални, национални или меѓународни организации за заштита на нивните економски и социјални интереси и да се зачленат во овие организации.

Покрај тоа, со измените на Законот за работните односи во 2009 година, доуреден е начинот на престанок на дејствување на синдикатите, односно на здруженијата на работодавачите. Синдикатот, односно здруженијата на работодавачите претстанува да дејствува ако така одлучи надлежното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите кое со статутот е овластено да одлучува за престанок на дејствување на синдикатот односно здружението.

---

<sup>8</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 7.

Согласно гарантираната слобода на организирање, процесот на синдикално организирање и здружување во синдикати и организации на работодавачи продолжи. Министерството за труд и социјална политика води регистар на синдикати на повисоко ниво и здруженија на работодавачи. Во наведениот период во регистарот се запишани 7 синдикати од повисоко ниво (грански) заклучно со февруари 2012 година, а од март 2012 година заклучно со декември 2012 година регистрирани се три синдикати.

Во периодот 2009-2012 година, во регистарот се запишани следните синдикални организации и организации на работодавачи:

- Синдикат на фудбалери на Македонија (10/15/2013);
- Синдикат за поштенски оператори на Македонија (7/4/2011);
- Синдикат за здравство Мајка Тереза (9/10/2012);
- Независен синдикат на пожарникарите на Македонија (1/9/2012);
- Независен синдикат на одбраната (11/26/2011);
- Самостоен синдикат на такси возачите Куманово (7/5/2010);
- Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници (11/12/2010);
- Синдикат на македонската дипломатска служба (10/25/2012);
- Здружение на работодавачите од водостопанство на Република Македонија (7/16/2009);
- Национална асоцијација на оператори на јавни комуникациски мрежи (3/23/2009);
- Бизнес конфедерација на Македонија (10/28/2009).

Во врска со прашањето на Комитетот дали одредбата од членот 37 од Уставот на Република Македонија со која се дава можност синдикалните организации да можат да претставуваат конфедерации и да станат членки на меѓународни синдикални организации се однесува и на здруженијата на работодавачи<sup>9</sup>, информираме дека истата одредба се однесува и на здруженијата на работодавачи.

Во поглед на коментарот на Комитетот дека домашното право мора да обезбеди право на жалба пред суд со цел да се обезбеди исполнувањето на правото на формирање на синдикални организации и здруженија на работодавачи и притоа, Комитетот бара во овој извештај да бидат вклучени повеќе информации во овој поглед<sup>10</sup>, информираме дека:

Со постојните законски прописи генерално е утврдено прашањето за слободата на здружување во синдикати и здруженија на работодавачи. Синдикатот, односно здружението на работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво може да бараат од судот да ја забрани дејноста која е спротивна на правото на слободно здружување на работниците односно работодавачите. Истовремено синдикатот, односно здружението на работодавачи и нивните здруженија на повисоко ниво може да бараат надомест на штета која притоа ја претрпеле (член 197 од Законот за работните односи).

---

<sup>9</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), ("Република Македонија", членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 7.

<sup>10</sup> *Ibid.*

Што се однесува до барањето на Комитетот во овој извештај да биде наведено дали правото на пристапување во синдикати е заштитено со закон<sup>11</sup>, информираме дека правото на доброволно и слободно пристапување синдикат е заштитено со Закон, при што истото е дефинирано со посебна одредба од Законот за работните односи (член 185). Имено, со наведениот член е предвидено дека работникот, односно работодавачот слободно одлучуваат за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачи. Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здруженијата на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачи. Доколку работникот, односно работодавачот смета дека му е нарушено правото утврдено со закон, може да поведе постапка пред надлежниот суд.

Членувањето во синдикат е заштитено со закон, односно обезбедена е забрана на дискриминација при вработување доколку лицето е член на синдикат. Имено, со членот 6 од Законот за работните односи е предвидено дека работодавачот не смее барателот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба, меѓу другото и заради членување во синдикатите.

Во случаите на дискриминација по наведениот основ, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

По однос на барањето на Комитетот во овој извештај да бидат вклучени повеќе информации во однос на работните места на претставниците на сите синдикални организации<sup>12</sup>, информираме дека во Општиот колективен договор за приватниот сектор (“Сл. Весник на РМ” бр.88/09 и 60/10) со ставот 2 од член 55 е предвидено дека работодавачот обезбедува стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функцијата на сите синдикати, а не само на репрезентативните. Со оваа одредба не е предвидено ограничување на работа на синдикатите кои не се репрезентативни. Со Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија (“Сл. Весник на РМ” 10/08 и 83/09), со членот 37 е предвидено дека работодавачот обезбедува просторни, стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на репрезентативните синдикати. Договорот се наоѓа во постапка на усогласување и ќе се разгледа можноста со потписниците на истиот за дефинирање на одредба со која ќе се даде можност работодавачот да обезбеди просторни, стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функцијата на сите синдикати, а не само на репрезентативните.

Во поглед на коментарот на Европскиот комитет за социјални права, а во ист ред и со Експертскиот комитет на Меѓународната организација на трудот, за претходните одредби од Законот за работни односи за случаите во кои синдикатите или

---

<sup>11</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 7.

<sup>12</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 8

здруженијата на работодавачи треба да ги прекинат своите активности<sup>13</sup>, информираме дека со измените на Законот за работните односи (“Сл. Весник на РМ” бр.130/09) е извршена измена на членот 201 и е предвидено дека одлука за престанување на синдикат и здружение на работодавачи донесува надлежното тело кое согласно статутот е овластено да донесува одлуки. Согласно ова престанокот за дејствување на синдикат, односно здружение на работодавачи не се регулира со закон, туку тоа право е препуштено на слободно договарање и одлучување на самиот синдикат, односно здружение на работодавачи.

Во поглед на прашањето на Комитетот за тоа кои жалби се достапни за оспорување на одлука да не се додели статус на репрезентативност<sup>14</sup>, информираме дека согласно членот 213-г, став 3 и 4 од Законот за работните односи (“Сл. Весник на РМ” бр.54/13 – пречистен текст) предвидено е во случај кога определен синдикат не е задоволен од решението за репрезентативност, односно доколку се донесе решение дека одделен синдикат не ги исполнува утврдените услови со Законот, има право на жалба до Владата на Република Македонија. По добиеното решението од Владата, синдикатот може да поведе управен спор пред надлежен суд.

Што се однесува до барањето на Комитетот да биде редовно информиран за какви било промени во законската регулатива со која би се ограничиле условите за користење на правото на формирање или пристапување во синдикални организации во вооружените сили, полицијата и административните органи<sup>15</sup>, информираме дека во референтниот период на овој Извештај, немало промени во регулативата.

Во поглед на коментарот на Комитетот, а кој се однесува на обврската од член 19§4 од Повелбата според кој земјите-потписнички мора да обезбедат за припадниците од други земји-потписнички третман којшто е еднакво поволен со оној на нивните припадници во однос на членувањето во синдикати и уживањето на бенефициите од колективното договарање<sup>16</sup>, информираме дека:

Со членот 20 од Законот за работните односи (“Сл. Весник на РМ” бр.54/13 – пречистен текст) е предвидено дека странски државјани можат да склучат договор за вработување, кои исполнуваат определени услови утврдени со закон. Имајќи предвид дека имаат можности за склучување на договор за вработување, остваруваат права од работен однос согласно законските прописи, а соодветно на тоа и овие работници имаат право по свој слободен избор да основаат синдикати и во него да се зачленуваат под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат.

## **ЧЛЕН 6 – Право на колективно договарање**

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 9

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> *Ibid.*



## Член 6§1

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на колективно преговарање, страните-договорнички се обврзуваат да ги унапредуваат заедничките консултации меѓу работниците и работодавачите.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива кои се однесуваат на овој став.

Во поглед на барањето на Европскиот комитет за социјални права за повеќе информации за функционирање на бипартитните и трипартитните структури на локално и секторско ниво во Република Македонија<sup>17</sup>, информираме дека согласно Законот за работните односи се дава можност и за одвивање на социјалниот дијалог на ниво на сектор и на ниво на претпријатие. Воглавно, овој социјален дијалог се одвива преку склучување на колективни договори. Имено, со членот 217 од Законот е предвидено дека колективен договор на сектор (гранка/оддел), склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на сектор. Со членот 219 исто така е предвидено дека колективен договор на ниво на претпријатие склучуваат репрезентативниот синдикат и овластеното лице од работодавачот.

Формирањето на локалните економско социјални совети не е уредено со закон, туку ова прашање е на доброволна основа и согласно потребите и оценките на локалните партнери за формирање на вакви тела. Во текот на формирањето, Министерството за труд и социјална политика заедно со социјалните партнери на национално ниво дава поддршка и помош при нивно формирање. Во изминатиот период постои пракса на институционализирање на локални економско социјални совети во Куманово, Битола, Прилеп, Штип, Тетово, Гостивар, Стумица, Гази баба.

Во исто време, а по однос на прашањето на Комитетот за тоа дали организациите на работодавачите и на работниците исто така имаат можност за заеднички консултации на бипартитна основа<sup>18</sup>, информираме дека во рамките на процесот на колективно договарање се остваруваат консултации помеѓу работниците и работодавачите за прашања поврзани од заеднички интерес кои понатаму врз основа на заедничка согласност ги уредуваат во колективните договори.

Во поглед на барањето на Комитетот за детали во однос на влијанието на новите барања за репрезентативност на синдикатите, односно здруженијата на работодавачи, врз постапките за консултации<sup>19</sup>, информираме дека со измените и дополнувањата на Законот за работни односи во 2012 година (“Сл. Весник на РМ” бр.11/12), се додава нов член – 213-б со кој се уредува составот и начинот на работа на Комисијата за утврдување на репрезентативноста. Со ставот 1 од истиот член е предвидено дека во работата на Комисијата учествуваат меѓу другите членови, и по

<sup>17</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 10.

<sup>18</sup> *Ibid.*

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

три претставника на репрезентативните здруженија на работодавачите и по три претставника на репрезентативните синдикати. Покрај тоа, со ставот 2 од истиот член е предвидено дека сите регистрирани синдикати и здруженија на работодавачи можат да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата. Со ваквото законско решение се дава можност истите да имаат увид во работата на Комисијата, односно обезбедена е максимална транспарентност на нејзината работа. Доколку синдикатите, односно работодавачите не се задоволни од одлуката на Комисијата за репрезентативност, истите можат да поднесат жалба.

Што се однесува до прашањето на Комитетот дали постојат конкретни консултативни тела во јавниот сектор чии консултации опфаќаат прашања од заеднички интерес<sup>20</sup>, информираме дека согласно одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа, во 2009 година основан е Советот за безбедност и здравје при работа од страна на Владата на Република Македонија, како експертско советодавно тело за прашања од областа на безбедноста и здравјето при работа. Овој Совет е составен од 15 члена, претставници на Владата на РМ, организациите на работодавачи, синдикатите, образовните институции кои спроведуваат образовна дејност на полето на безбедност и здравје при работа и медицина на трудот и претставници од здруженијата на стручни лица за безбедност при работа. Како експертско и советодавно тело, Советот за безбедност и здравје при работа разгледува и ќе дава мислења и препораки за програмата, состојбата во областа на безбедноста и здравјето при работа, воведување на стратегија за спречување и намалување на повредите на работа, професионалните болести и други болести и повреди кои се поврзани со работата, стручните основи за изработка на закони и други прописи за безбедност и здравје при работа и документи на меѓународни организации.

---

<sup>20</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 11.

## Член 6§2

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на колективно преговарање, страните-договорнички се обврзуваат да го унапредуваат, кога е тоа потребно и корисно, механизмот на слободни преговори меѓу работодавачите или организациите на работодавачите, од една страна, и организациите на работниците, од друга страна, со цел со колективни договори да се уредат условите за вработување.

Со измените на Законот за работните односи во 2009 година се доуреди и прашањето во врска со репрезентативноста на синдикатите и работодавачите. Имено, врз основа на укажувања на меѓународни експерти во врска со оваа прашање, искуството од имплементацијата, се констатира дека прагот за утврдување на репрезентативноста е висок и несоодветен за домашните услови. Поради ова, а врз основа на компаративни искуства за начинот на уредување на репрезентативноста, се дефинираше понизок праг на репрезентативност, се дефинираше постапката за утврдување и докажување, се утврди орган надлежен за утврдување, како и преиспитување на репрезентативноста.

Репрезентативност на синдикат за територијата на Република Македонија, односно на здружение на работодавачи за територијата на Република Македонија се определува заради учество во трипартитни тела за социјално партнерство и трипартитни делегации на социјалните партнери (член 211 став 1), а додека репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор се определува заради учество во колективно договарање на ниво на јавен сектор (член 211 став 2).

Репрезентативност на синдикат, односно на здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството, се определува заради учество во колективно договарање на ниво на приватен сектор од областа на стопанството (член 211 став 3). Репрезентативност на синдикат, односно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел се определува заради учество во колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел (член 211 став 4). Репрезентативност на синдикат на ниво на работодавач се определува заради учество во колективно договарање на ниво на работодавач (член 211, став 5).

Со членот 212 јасно се определени условите за репрезентативност на синдикатите и при тоа е предвидено дека репрезентативен синдикат за територијата на Република Македонија е синдикат кој ги исполнува следниве услови:

- да е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;
- во него да членуваат најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Република Македонија кои плаќаат членарина на синдикатот;
- да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели кои се запишани во регистарот на синдикати кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;

- да дејствува на национално ниво и да имаат регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;
- да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи; и
- во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел.

Репрезентативен синдикат на ниво на јавен сектор е синдикат кој е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во јавниот сектор и кои плаќаат членарина.

Репрезентативен синдикат на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во приватниот сектор од областа на стопанството и кои плаќаат членарина.

Репрезентативен синдикат на ниво на гранка, односно оддел е синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во гранката, односно одделот и кои плаќаат членарина.

Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

Услови за определување на репрезентативност на работодавачите се дефинирани со членот 213 со кој се предвидува дека репрезентативно здружение на работодавачите за територијата на Република Македонија е здружение кое ги исполнува следниве услови:

- да е запишано во регистарот на здруженија на работодавачи кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;
- во здружението да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во Република Македонија или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во Република Македонија;
- членки на здружението да бидат работодавачи од најмалку три гранки, односно оддели;
- да има свои членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;
- да склучило или пристапило на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел; и
- да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи.

Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети

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

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

Со членот 213-а е дефиниран органот надлежен за утврдување на репрезентативноста. Репрезентативноста на синдикат, односно на здружение на работодавачи на ниво на Република Македонија, на ниво на јавен сектор, на ниво на приватен сектор од областа на стопанството и на ниво на гранка, односно оддел согласно со Националната класификација на дејности, ја утврдува министерот надлежен за работите од областа на трудот, на предлог од Комисија за утврдување на репрезентативноста (во натамошниот текст: Комисијата), во согласност со овој закон.

Составот и начинот на работа на Комисијата е утврдена со членот 213-б. Комисијата е составена од девет члена од кои: по еден претставник на Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда и Министерството за економија, три претставника именуваат репрезентативните здруженија на работодавачи и три претставника репрезентативните синдикати, членови на Економско-социјалниот совет.

Регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи на национално ниво можат да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата.

Претставниците на министерствата во Комисијата ги определува Владата на Република Македонија, на предлог на министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Административно-стручните работи за работа на Комисијата ги врши Министерството за труд и социјална политика.

Начинот на работа на Комисијата се определува со Деловник за работа на Комисијата.

Репрезентативноста се утврдува со јасно дефинирана постапка со членот 213-в и 213-г. Со членот 213-в е предвидено барање за утврдување на репрезентативност до Комисијата да доставува синдикат, односно здружение на работодавачи на повисоко ниво. Со барањето се поднесуваат и докази за исполнување на условите за репрезентативност, и тоа:

- решение од уписот во регистарот на синдикати, односно решение од уписот во регистарот на здруженија на работодавачите;
- список на членовите на синдикатот кои плаќаат членарина заверен од страна на овластен претставник на синдикатот и работодавачот, односно доказ за членство на работодавачите во здружението на работодавачите;

- список на склучени колективни договори или колективни договори на кои им пристапил синдикатот, односно здружението на работодавачи;
- список на синдикати - членки на синдикатот по гранки, односно оддели, односно список на работодавачи членки по гранки, односно оддели и
- список на локалните синдикати - членки, односно работодавачи по општини со седиште и адреса.

Работодавачот е должен, на барање на синдикатот да издаде потврда со списокот на членовите на синдикатот кои се вработени кај него и плаќаат членарина.

Со член 213-г се предвидува понатамошната постапка по добивањето на барањето. Имено Комисијата утврдува дали барањето и поднесените докази се во согласност со овој закон. Министерот надлежен за работите од областа за трудот, на предлог на Комисијата, донесува решение за репрезентативност. На решението за репрезентативност донесено од страна на министерот, може да се поднесе жалба до Владата на Република Македонија, против кое може да се заведе и управен спор пред надлежен суд.

Со членот 213 -д е утврдена постапката на преиспитување на репрезентативноста. Имено, репрезентативноста се определува за временски период од три години, од денот на донесувањето на решението. Синдикат и здружение на работодавачи можат да поднесат барање за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од една година од денот на донесувањето на решението за утврдување на репрезентативност. Барањето за преиспитување на репрезентативноста кое се поднесува до Комисијата содржи име на синдикатот или здружението на работодавачи, нивото на основање, бројот на решението за регистрација, причините за барање за преиспитување на репрезентативноста и наведување на докази по истото. Комисијата поведува постапка за утврдување на репрезентативноста, согласно со утврденото законско решение. Со членот 213-ѓ се предвидува решението за репрезентативноста да се објави во "Службен весник на Република Македонија".

Во периодот 2009-2012 Комисијата за утврдување на репрезентативност одржа вкупно 13 седници и донесе вкупно 30 решенија за репрезентативност на синдикатите и организациите на работодавачи и тоа репрезентативности за територијата на Република Македонија, репрезентативност за сектор и за гранка, односно оддел.

Репрезентативни синдикати/организации на здруженија кои имаат репрезентативност за територијата на Република Македонија и воедно се членови на Економско социјалниот совет се:

- Сојуз на синдикатите на Македонија;
- Конфедерација на слободни синдикати на Македонија; и
- Организација на работодавачите на Македонија.

Во поглед на барањето на Комитетот Владата на РМ да наведе какви мерки презема или планира да преземе со цел да го олесни и да го поттикне склучувањето на

колективни договори<sup>21</sup>, информираме дека Владата на Република Македонија тековно го следи процесот на колективното договарање, односно сите потпишани колективни договори на национално ниво се регистрираат во посебен регистер на Министерството за труд и социјална политика (став 1 од член 231 од Законот за работните односи). Покрај тоа, утврдена е и обврска во Законот, колективните договори на ниво на работодавач (член 231, став 3) да се доставуваат во Министерството за труд и социјална политика, со што се следи состојбата на колективното договарање.

Прашањето во врска со колективното договарање е разгледувано и на седници на Економско-социјалниот совет, каде учествуваат претставници на социјалните партнери, кои воедно се и одговорни за склучување на колективни договори, при што се укажува на потребата на преговарање и договарање за прашања од заеднички интерес за работниците и работодавачите.

Со цел да се олесни и подобри процесот на колективно договарање, Владата на Република Македонија, во соработка со Меѓународната организација на трудот, во референтниот период, а во рамките на Програмата за пристојна работа, има организирано повеќе работилници и обуки кои се однесуваат и на процесот на колективно преговарање, имајќи ги предвид и практиките на колективно договарање во земји членки на Европската унија. Со Програмата беше предвидено и ратификување на Конвенцијата за колективно договарање (БР. 154) и истата е ратификувана на 10 април 2013 година. За содржината на Конвенцијата, со подршка на Меѓународната организација на трудот, социјалните партнери беа запознаени на посебна работилница. Со ова се смета дека ќе се олесни и поттикне процесот на колективното договарање.

Во периодот од 2009 до 2012 година, во Регистрот на Министерството за труд и социјална политика запишани се пет колективни договори на ниво на гранка од областа на приватниот сектор и еден Општ колективен договор. Во областа на јавниот сектор, регистрирани се шест грански колективни договори и еден Општ колективен договор. Покрај тоа регистрирани се и 31 колективен договор на ниво на работодавач.

Во поглед на барањето на Комитетот да се обезбедат информации за постапките со кои се регулира можното продолжување на колективните договори<sup>22</sup>, информираме дека со Законот за работните односи, поточно со членот 228 е предвидено дека продолжувањето на колективниот договор се врши со спогодба помеѓу страните на договорот, најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор. Времетраењето на важноста на колективните договори, се утврдува со посебни одредби во истите, а доколку тоа не е предвидено, одредбите од колективниот договор се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

---

<sup>21</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), ("Република Македонија", членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 11.

<sup>22</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), ("Република Македонија", членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 11 и 12.

Со колективните договори е предвидено формирање на Комисија за следење на примената на колективните договори, во чија работа учествуваат членови од страна на потписниците на договорите. Комисијата ја следи имплементацијата, врз основа на тековно следење и може да даде предлози за менување и дополнување на колективните договори. Исто така, при продолжување на важноста на колективните договори се има во предвид и мислењето на Комисијата.

Што се однесува до барањето на Комитетот да се обезбедат информации за потписниците на Општиот колективен договор за јавниот сектор од 2008 година, како и за неговата содржина<sup>23</sup>, информираме дека со измените и дополнувањето на Законот за работните односи во 2009 година (“Сл. Весник на РМ” бр.130/09), со членот 37, изменет е и дополнет членот 216 со кој е предвидено Општиот колективен договор за јавниот сектор да го склучи репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот. Со истиот се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите од работен однос во јавниот сектор, условите и начинот на остварување на правата и обврските од работен однос, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

По воведување на концептот на бруто плата, се изврши измена на членот 17 (“Сл. Весник на РМ” 85/09) на Општиот колективен договор за јавниот сектор, во кој се уредуваат додатоците на плата по основ на прекувремена работа, работа ноќе, работа во три смени, работа на ден на неделен одмор, како и за денови на празници и неработни денови утврдени со закон. Со оваа измена, поради тоа што надоместокот на трошокот за храна и превоз се вклучија во основната плата, соодветно на тоа се утврди и процентот за зголемување на платата со цел да не се обезбедуваат дополнителни фискални импликации за Буџетот на РМ, а и примањата на работникот по наведените основи се задржуваат на исто ниво.

Со Законот за работните односи, поточно со членовите 216, 217, 218, 219 и 220 утврдени се страните за склучување на колективните договори на национално ниво, на ниво на сектор, јавни претпријатија и јавни установи и на ниво на претпријатие. Доколку во склучувањето на колективен договор на сите нивоа, учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи се образува одбор за преговори чиј состав го определуваат репрезентативните синдикати односно репрезентативните здруженија на работодавачи. Со ова обезбеден е законски основ за учество на вработените од јавниот сектор во утврдувањето на работни услови кои се доуредуваат и со колективните договори.

Секој вработен може да дава предлози за содржини или прашања кои треба да се уредат со колективни договори преку учество во синдикални организации или претставници на вработените.

---

<sup>23</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 12.



Во продолжение се наоѓаат склучените колективни договори во Република Македонија во референтниот период.

<b>Преглед на колективни договори склучени во Република Македонија во периодот 01.01.2009 – 29.02.2012</b>		
1.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за здравствената дејност на Република Македонија	2009
2.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за основно образование во Република Македонија	2009
3.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за средно образование во Република Македонија	2009
4.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за социјална заштита во Република Македонија	2009
5.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за Министерството за внатрешни работи	2009
6.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата	2009
7.	Спогодба за изменување, дополнување и продолжување на важноста на колективен договор за текстилна индустрија на Република Македонија	2009
8.	Измени и дополнувања на колективен договор за вработените во тутунското стопанство	2009
9.	Општ колективен договор за изменување и дополнување на Општ колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија	2009
10.	Општ колективен договор за стопанството на Република Македонија	2009
11.	Спогодба за усогласување на колективен договор за вработените во тутунското стопанство	2010
12.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за средно образование во Република Македонија	2010
13.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за здравствената дејност на Република Македонија	2010
14.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за основно образование во Република Македонија	2010
15.	Спогодба за изменување, дополнување и продолжување на важноста на колективен договор за кожарска и чевларска индустрија на Република Македонија	2010
16.	Колективен договор на Министерството за внатрешни работи	2010
17.	Усогласување на Општ колективен договор за стопанството на Република Македонија	2010

18.	Спогодба за продолжување на колективен договор за вработените во тутунското стопанство	2011
19.	Спогодба за изменување, дополнување и продолжување на колективен договор за хемиска индустрија	2011
20.	Анекс за дополнување на колективен договор за здравствената дејност на Република Македонија	2011
21.	Колективен договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори	2011
22.	Колективен договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата	2011

Извор: Министерство за труд и социјална политика

<b>Преглед на колективни договори склучени во Република Македонија во периодот 01.03.2012 – 31.12.2012</b>		
1.	Колективен договор енергетика	2012
2.	Спогодба за продолжување на важноста на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството	2012
3.	Спогодба за продолжување на важноста на колективен договор за текстилната индустрија на Република Македонија	2012
4.	Спогодба за продолжување на важноста на колективен договор за кожарска и чевларска индустрија на Република Македонија	2012
5.	Колективен договор за изменување и дополнување на Колективен договор за вработените во тутунското стопанство	2012
6.	Спогодба за продолжување на важноста на колективен договор за вработените во Министерството за внатрешни работи	2012
7.	Колективен договор за вработените од земјоделството и прехранбената индустрија	2012

Извор: Министерство за труд и социјална политика

### Член 6§3

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на колективно преговарање, страните-договорнички се обврзуваат да ги поттикнуваат воведувањето и примената на соодветни механизми за доброволно помирување и арбитража при решавањето на работните спорови.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива кои се однесуваат на овој став.

Сепак, важно е да се спомене дека новиот Закон за медијација, кој се наоѓа во фаза на прво читање во Собранието на РМ, има за цел креирање на функционален систем на медијација. Се очекува со новиот концепт на медијација да се надминат сите негативности и недоречености со кои се соочи постојниот нефункционален систем на медијација. Концепт во кој што се овозможува искористувањето на медијацијата да биде предуслов за започнување на судска постапка во одредени сфери, а доколку пак странките доброволно се впуштат во процес на медијација - државата искажа спремност тоа да го субвенционира. Со цел да се создадат услови и претпоставки медијацијата да може успешно да ги реализира новите задолженија и предизвици, но и погодности кои што ги овозможува државата, се наметна потреба од поинаков влез во дејноста медијатор, креирање на соодветен надзор или контрола над медијаторите и нивната организација. Се тргна од надминување на она што суштествено недостасуваше во влезот во дејноста на медијацијата, а тоа е изграден козистентен систем на квалитет на медијацијата. Потребата од изградба на ваков систем ја наложуваат и барањата од корисниците на услугите за да се стекне доверба во овој нов институт на македонското право. Оттаму обезбедувањето квалитет нормативно и практично ќе биде клучниот непосреден предизвик на медијацијата во Република Македонија.

Со оглед на фактот дека медијацијата и покрај сите напори сèуште имаше слаба имплементација, во 2012 година се започна Проект за зајакнување и афирмација на медијацијата во Република Македонија, кој се одвиваше во рамки на МАТРА со поддршка на Амбасадата на Кралството Холандија во Скопје, преку имплементаторот-Институтот за Европски политики. Притоа, беа изведени следните активности:

- Мисија за идентификување на недостатоците - март 2012 година;
- Изработена функционална веб страна за медијација на Комората на медијатори, со обезбеден брз пристап до неа од веб страните на сите судови во Република Македонија - мај 2012;
- Истражување на перцепциите, ставовите и гледиштата на медијаторите за медијацијата - март 2012;
- Изработен компаративен преглед на медијацијата во други европски земји - април 2012;
- Усвоен Акциски план на Владата на РМ за развој на медијацијата - мај 2012;
- Обука за обучувачи на судии за медијација во Академијата за судии и јавни обвинители - мај 2012;
- Обуки за обновување на знаењата за 80 медијатори - мај 2012;

- Организирана тркалезна маса “Медијацијата во Република Македонија – како понатаму” - мај 2012;
- Креирање и дистрибуција на промотивни материјали за медијација низ судовите и општините во РМ - јуни - декември 2012;
- Изработени студии за можностите за воведување на задолжителен обид за медијација во одредени сфери (семејни односи, работни односи, заштита на потрошувачи, туристички спорови, задолжително осигурување во сообраќајот, трговски спорови) - декември 2012 - април 2013;
- Обука на 160 државни службеници на тема: „Медијацијата во Република Македонија: основни принципи, можности и предности“ - јануари 2013;
- Измени во АКМИС со цел внесување на податоци за медијација во судскиот статистички систем, а заради следење на медијацијата - јануари 2013;
- Извршена обука за обучувачи на медијатори на 16 медијатори од страна на холандски експерти според системот за следње и оценување на квалитетот на обучувачите - ноември 2012;
- Креиран целосно нов Закон за медијација со кој се менува концепт за влез во медијацијата, со кој се обезбедува квалитет на медијацијата во Македонија и со кој се вградува можност за субвенционирање на медијацијата од страна на државата - мај 2013.

Во периодот 2006-2011 обучени се 177 лица за медијатори, од кои:

- 60 лица на првата обука спроведена од Министерството за правда во периодот 2006-2007;
- 71 лице на обуки спроведени од Комората на медијатори во периодот 2008-2010; и
- 46 лица на обука спроведена од Министерството за правда во 2011 година.

Од обучените лица, 166 се впишани во регистарот на медијаторите при Комората на медијатори.

Наспроти бројноста на медијаторите, само пет вкупно запишани предмети во Регистарот за евиденција на предмети, од кои 2 се впишани во 2012 година. Еден предмет е стопански, а еден е од сферата на работни односи. Преостанатите 3 предмети се стопански спорови од 2011 година. Споровите од 2012 година се разрешени со спогодба.

Подготвена е и ставена во функција веб страна на Комората на медијатори на РМ [www.nkrm.mk](http://www.nkrm.mk), со сите неопходни документи и информации за медијацијата и Именик на медијаторите. Исто така, воспоставени се линкови на веб страниците на судовите до веб страницата на Комората на медијаторите.

Подготвен и дистрибуиран е леток и плакат за медијацијата на македонски и албански јазик. Летокот се доставува со секоја судска покана за подготвително рочиште од страна на судовите, во склад со Законот за парнична постапка.

Одржана е тркалезна маса за медијацијата во Скопје мај 2012, а во Тетово, Гостивар, Струга, Штип, Куманово, Битола и Кавадарци одржани се промотивни настани за медијација.

Во поглед на прашањето на Комитетот за тоа колкава е временската рамка за посредувањето при колективни работни спорови<sup>24</sup>, информираме дека согласно член 27 од Законот за мирно решавање на работните спорови (“Сл. Весник на РМ” бр. 87/07) е предвидено постапката за помирување пред Одборот за помирување да заврши во рок од 30 дена од денот на отварањето на расправата. Доколку постапката не заврши во тој временски рок, помирувачот го распушта Одборот за помирување (составен од по еден претставник од страните во спорот и помирувачот) и ја продолжува постапката на помирување со непосредни контакти со страните во спорот, при што им дава помош на страните да се состанат, расправаат за предметот на спорот и склучат Спогодба за решавање на спорот.

Што се однесува пак до барањето на Комитетот за дополнителни информации за тоа кои колективни договори утврдуваат арбитража<sup>25</sup>, информираме дека со посебни одредби од општите колективни договори од приватниот и од јавниот сектор е предвидена постапка на арбитража. Имајќи предвид дека одредбите од општите колективни договори (Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија и Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија) се задолжителни за вработените и работодавачите од приватниот и јавниот сектор, тоа значи дека во сите колективни договори ова прашање мора да се уреди или да се применуваат директно одредбите од општите колективни договори.

---

<sup>24</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 12.

<sup>25</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 12.

#### Член 6§4

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на колективно преговарање, страните-договорнички се обврзуваат да им го признаваат правото на работниците и работодавачите на заеднички акции во случај на судири на интересите, вклучувајќи го и правото на штрајк кое е ограничено со обврските што би можеле да произлезат од важечките колективни договори.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива кои се однесуваат на овој став.

Во поглед на барањето на Европскиот комитет за социјални права за информација за дозволените цели на колективната активност<sup>26</sup>, информираме дека со Законот за работните односи, односно со членот 236, став 1 е утврдено дека синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк со цел заштита на економските и социјалните права од работен однос, на членовите на синдикатот.

Што се однесува до поставеното прашање на Комитетот за тоа колку време е потребно за да се регистрира синдикална организација<sup>27</sup>, информираме дека доколку при доставување на барање за регистрација на синдикат е доставена целокупната документација предвидена со закон, согласно процедурите утврдени на министерството надлежно за работите од областа на трудот, регистрацијата се врши веднаш, односно најдоцна во рок од три дена.

Во поглед на барањето на Комитетот за потврда дека лицата кои не се членови на синдикалната организација можат да учествуваат во штрајкот<sup>28</sup>, информираме дека со Законот за работните односи не се забранува учество во штрајк на лица кои не се членови на синдикат.

Што се однесува до прашањето на Комитетот дали постои некое барање според кое јавните претпријатија кои обезбедуваат суштински услуги мора да одржуваат минимално ниво на услуги за време на штрајк<sup>29</sup>, информираме дека со Законот за работните односи (член 238) на предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк.

Правото на штрајкот во јавните претпријатија поконкретно е уредено со Законот за јавни претпријатија (“Сл. Весник на РМ” бр 38/96) во кој со членот 33 е предвидено

<sup>26</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 13.

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 14.

дека штрајкувачкиот одбор и работниците кои учествуваат во штрајкот во јавното претпријатие се должни штрајкот да го организираат и да го водат на начин и да преземат мерки со кои ќе обезбедат физичка сигурност на вработените и заштита на опремата и инсталациите, како и извршување на обврските спрема граѓаните, правните лица и државните органи, под услов да се обезбеди:

- неопходното ниво на процесот на работата со кое нема да се загрози животот, здравјето и економската и социјалната сигурност на граѓаните и неопходното одвивање на стопанските и други дејности во земјата, во обем и на начинот утврдени со законот од соодветната дејност од јавен интерес; и
- извршување на меѓународни договори.

Штрајкувачкиот одбор е должен за време на штрајкот да соработува со директорот на јавното претпријатие заради обезбедување на наведените услови.

Што се однесува до барањето на Комитетот за информации за должноста на државните службеници при штрајк да обезбедат „непречено работење на функциите на органот“<sup>30</sup>, информираме дека согласно Законот за државни службеници (“Службен весник на Република Македонија” бр. 76/2010 – пречистен текст), државните службеници се должни во остварувањето на правото на штрајк да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на органот (т.е. органите на државната и локалната власт и другите државни органи, основани согласно со Уставот и со закон), неопходното ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица и извршувањето на ратификуваните меѓународни договори. Притоа, нагласокот е на обезбедување на **минимум** непречено извршување на неопходното работење.

Министерот, односно функционерот кој раководи содржавниот орган, со акт ги определува начинот на извршувањето на функциите на органот за време на штрајк, како и бројот на државните службеници кои ќе работат на извршување на овие функции и на обезбедување на горенаведените услови.

За време на штрајк државниот службеник има право на плата во висина од 60% од платата што ја примил претходниот месец.

Во поглед на прашањето на Комитетот за тоа од кои сектори може да биде побарано да воведат минимална услуга за време на штрајк<sup>31</sup>, информираме дека минималните услови кои може да се обезбедат се во дејностите од јавниот сектор како на пр: здравство, јавни претпријатија, социјална и детска заштита, и сл.

Што се однесува на прашањето на Комитетот за тоа дали има некои други процедурални барања кои мора да бидат исполнети пред да се одржи законскиот штрајк, како што се барања за гласање<sup>32</sup>, информираме дека Законот за работните односи, со кој се уредуваат правата и обврските за време на штрајк не предвидува

---

<sup>30</sup> Европски комитет за социјални права, Заклучоци XIX-3 (2010), (“Република Македонија”, членови 2, 5 и 6 од Повелбата, (Совет на Европа, декември 2010), стр. 14.

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> *Ibid*

барање за гласање, ниту пак други процедурални барања кои не се веќе наведени во претходниот Извештај на Република Македонија по однос на ова прашање.

Во продолжение се информациите на Сојузот на синдикатите на Македонија по однос на одржаните протести и штрајкови во референтниот период на овој Извештај, како и информации од другите синдикати.

### **Сојуз на синдикатите на Македонија**

#### Први Мај, Меѓународен празник на трудот.

На 29.04.2009 година се одржа седница на Советот на Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) по повод Први мај - Меѓународниот ден на трудот со присуство на членови на највисоките органи и тела на ССМ, како и претставници на државната власт, социјалните партнери, синдикални центри од РМ, невладини организации и меѓународни организации и фондации.

На седницата се истакна тешката економско-социјална положба на работниците во Република Македонија, како и потребата од засилено дејствување на синдикатите за остварување на основните човекови права во услови на светската економска криза која се одразува врз севкупниот економски и општествен развој во државата. Беа изнесени повеќе показатели за економско-социјалната положба на работниците и посочени мерки и активности што треба да се направат за надминување на неповолната состојба. Исто така, беше нагласена високата стапка на невработеност од 33%, ниските плати (најниски во Регионот), сиромаштијата; намалениот обем на производството и услугите; намаленото вложување на странски капитал; губењето на работните места; нискиот стандард на вработените и граѓаните.

ССМ до надлежните во државата, пред сè Владата на РМ и работодавачите, упати апел да се води конструктивен социјален дијалог и да се изнаоѓаат соодветни мерки за ублажување и надминување на економската криза која неповолно се одразува врз положбата на работниците.

#### Протест на ССМ за Измени на ЗРО.

Советот на ССМ донесе Одлука за одржување мирен Протест пред Собранието на РМ на 15.10.2009 година, со учество на членови на органите и телата на синдикатите и ССМ, како и други членови на синдикатите и граѓани. Повод за Протестот беше предложениот Закон за изменување и дополнување на Законот за работни односи со кој:

- се намалуваат правата на работниците и грубо се кршат синдикалните права и слободи;
- одредени негови одредби се неспроведливи, противуставни и спротивни на трудовите стандарди на Меѓународната организација на трудот и Европската Унија;
- Владата на Република Македонија, како предлагач на Законот, не постапи транспарентно при утврдувањето на текстот на Предлог-законот и не ја спроведе нужната законска процедура;



- отсутствуваше социјалниот дијалог;
- ССМ не беше вклучен при утврдувањето на Предлог-текстот;
- не беше свикан Економско-социјалниот совет; и
- не беа испочитувани мислењата и предлозите на ССМ по Предлог-законот.

На Протестот беа истакнати и Барањата на ССМ:

- да се носат закони по европски терк;
- да се почитува правото на слободно организирање и здружување;
- да се утврди минимална плата во државата;
- да се остварува правото на платен дневен, неделен и годишен одмор;
- да се ограничи ноќната работа;
- да се остварува правото на колективно договарање;
- да се намали прекувремената работа;
- скрати работното време за нови вработувања и др.

До Собранието на РМ од ССМ беше доставен допис да не биде усвоен Предлог-законот и по него да се отвори расправа со социјалните партнери.

ССМ писмено побара на денот на Протестот да бидат примени претставници на ССМ на разговор со Претседателот на Собранието на РМ, меѓутоа тоа не се испочитува.

#### Поддршка на протести.

ССМ оцени дека барањата и протестите на *млекопроизводителите и професионалните војници* во АРМ се законски основани и оправдани и ги охрабри во остварувањето на нивните права. ССМ понуди соработка и заеднички акции со индивидуалните млекопроизводители од Скопје, Куманово, Струмица, Прилеп, Битола, Охрид, Гостивар, Тетово и други градови, како и со претставници на здруженијата на млекопроизводителите и здруженијата на професионалните војници. Од надлежните органи во државата побара брзо и ефикасно решавање на настанатите проблеми и потпишување спогодби во врска со исплатата на заостанатите и редовна исплата на побарувањата на млекопроизводителите во полн износ. За професионалните војници побара да се реши нивниот статус и вработувањето во државните институции.

ССМ во знак на солидарност го поддржа и помогна организирањето на *Јавниот протест на стечајните работници* за остварување на правото на надомест до прво вработување или пензионирање. Протестот се одржа на 04.03.2009 год. предводен од Здружението на стечајни работници и акционери УНИТ /Куманово и Здружението на граѓани загубари, технолошки вишок и стечајци/Охрид.

Протестот се одржа во Скопје, пред Владата на РМ и земаа учество преку 1.500 стечајни работници и работници прогласени за технолошки вишок од повеќе градови од Република Македонија: Куманово, Веница, Велес, Неготино, Прилеп, Кочани, Свети Николе, Скопје, Битола, Охрид, Ресен, Струга и Кичево.

На денот на Протестот, претставници на здруженијата беа примени на разговор во Владата на РМ, но без позитивни резултати. Заради ова, стечајните работници во наредниот период протестираа на повеќе наврати пред Собранието и Владата на РМ, а својот револт и незадоволство го искажаа и со штрајк со глад.

## **СИНДИКАТИ**

### **Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР)**

Протести на вработените во ОХИС се одржаа два пати: на 18 јануари и 20 октомври 2009 година, со околу 900 учесници. Протестите беа организирани од СИЕР. Барањата се однесуваа за осум неисплатени плати на вработените и решавање на статусот на фабриката.

На првиот протест е ветено вработените да земат само една плата, а придонесите и останатите плати да се замрзнат до продажбата на фабриката. Вториот протест е како знак на револт поради неисплатените седум плати од 2008 година.

Заостанатите придонеси за помалку исплатено или воопшто неисплатени придонеси за пензиско и инвалидско осигурување, се исплатени пред одморите 2009 година.

### **АГРО Синдикат на РМ**

Во организација на синдикалните организации на АГРО Синдикатот, во текот на 2009 година се одржаа 3 штрајкови и тоа: 2 во прехранбената индустрија и еден во земјоделството. Барањата на околу 600 штрајкувачи се однесуваа на:

- исплата на заостанати плати;
- зголемување на платите;
- исплата на надомест за превоз, храна и регрес за годишен одмор.

### **Синдикат за градежништво, индустријата и проектирање на Македонија**

Штрајк во АДГ “Маврово” кој започна на 26.04.2009 година и истиот беше во неколку наврати ставен во мирување и повторуван. Во штрајкот учествуваа околу 500 работници. Штрајкот го водеше новоформираната ОСО која беше одвоена од синдикалната организација “Маврово инженеринг”. Вработените штрајкуваа заради:

- неисплатени плати и придонеси за 3-5 години;
- нерегулиран статус на принудни одмори.

### **Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани на РМ**

Предупредувачки штрајк во Локалната самоуправа на општина Карпош. Се одржа на 12.03.2009 година во траење од 2 часа, заради:

- доцнење во исплатата на плати;
- некоректно преместување на несоодветни работни места и работни задачи.

Наредниот ден се исплати плата и имаше најава дека ќе се преиспитаат одредени преместувања на други работни места.

## **Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ (СТКЧ)**

Во 2009 година имаше еден штрајк во “Единство” АД - Струга кој почна како протест на вработените во врска со неисплатени плати, хранарина, превоз и немање работа за сите вработени. Истиот прерасна во штрајк во кој учествуваа сите 350 вработени. Штрајкот беше организиран од страна на Синдикалната организација и траеше 2 месеца.

Штрајкот заврши со отворање на стечајна постапка на фабриката која сè уште трае.

Одредени прекини на работа имаше и во повеќе претпријатија како последица на немање работа и прогласување технолошки вишок, но истите не беа од поголемо значење и не прераснаа во штрајкови, а во врска со нив секогаш синдикалните организации, во соработка со СТКЧ, ги решаваа проблемите.

## **Синдикат на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на РМ (СУТКОЗ)**

На 25.03.2009 година вработените во ЈП “Комунално” - Струга започнаа со штрајк заради неисплатени седум заостанати плати заклучно со 31.12.2009 година.

Штрајкот беше организиран од Штрајкувачкиот одбор на Синдикалната организација на претпријатието во координација со СУТКОЗ и РСС Струга, каде активно учество зедеа скоро сите 120 вработени. По два дена штрајкување се склучи Спогодба со директорот на ЈП “Комунално” со која отпочнатиот штрајк се стави во мирување и вработените се вратија на своите работни места. Директорот се обврза заостанатите плати да се исплаќаат со одредена динамика, на секои 15 дена.

Бидејќи после извесен период Спогодбата не беше доследно спроведена, вработените на ден 05.05.2009 година го активираа штрајкот, а на ден 21.05.2009 година се склучи нова Спогодба, но сега со градоначалникот на Општина Струга. Со новата Спогодба градоначалникот се обврза да помогне во обезбедување средства со динамика од по 21 ден да се исплаќаат заостанатите плати, што во пракса резултираше со исплатата на заостанатите седум плати, во висина на линеарен износ за сите вработени.

Прекин на работа во “Комуналец” - Охрид на 10.04.2009 заради неисплатена плата. Прекилот на работата траеше 5 дена, беше неорганизиран и спротивно на Законот за јавни претпријатија, Законот за работни односи и Колективен договор. Со вклучување на СУТКОЗ, Синдикатот од ЈП “Комуналец” и Синдикалната канцеларија Охрид, прекилот беше регулиран.

## **Синдикат на хемија, неметали и метали на РМ**

Во ОХИС, ПВА ФАР ДООЛ, на 18 јануари и 20 октомври 2009 година се одржаа протести на 50-60 од вработените заради неисплатени 8 плати во 2008 година и решавање на статусот на фабриката. По првиот протест е исплатена само една плата, што беше повод за вториот протест.

## **Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ**

Во текот на 2009 година се одржаа повеќе штрајкови на вработените во Градски аптеки заради неисплатени плати и придонеси од плати. Во штрајковите учествуваа сите вработени (околу 100), но штрајкувачките барања не беа остварени.

### **Синдикат на работниците од сообраќај и врски на РМ Скопје**

На 01.05.2009 година, штрајкуваа вработените во АД во државна сопственост за вршење на дејноста давање услуги во воздушна навигација (со скратен назив М-НАВ), членки на СРСВМ.

Штрајкот го водеа заедно работниците од 4 синдикални организации од М-НАВ (контрола на летање, воздухопловна техника, воздухопловен персонал и синдикалната организација на М-НАВ - регулатор-дирекција). Барањата се однесуваа на доследна примена на Законот за воздухопловство во делот на:

- раздвојување на АЦВ (Агенција на цивилно воздухопловство) во регулаторно тело и Давател на услуги во воздухопловната навигација;
- измена на член 12 и 56 од Законот за воздухопловство (кои се однесуваат на финансирањето на Агенцијата за воздухопловство и висината на надоместокот за користење на услугите во воздушниот сообраќај во македонскиот воздушен простор од страна на операторот на воздухопловот);
- укинување на решенијата на УЈП за одземање на финансиските средства од сметката на АЦВ заради загрозување на социјално-економските права на вработените кои ќе произлезат како последица на спроведување на истите;
- доследна примена на одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа;
- потпишување на Колективен договор;
- примена на одредбите од ЗРО за ноќните смени; и
- подобрување на условите за работа во работните простории.

Учеството на штрајкот беше 100%. Дел од овие барања беа остварени целосно, а дел од нив делумно.

**Гевгелија.** Во 2009 година штрајкуваа вработените од АД “Млаз” Богданци. Синдикалната организација при “Млаз” АД Богданци, по предходно доставени барања до Управниот одбор и непостигнувањето на спогодба за решавање на барањата, донесе Одлука за стапување во штрајк кој започна за 27.05.2009 година и траеше 10 дена. Учесниците во штрајкот бараа:

- исплата на заостанати плати и придонеси од плати од 2007 и 2008;
- исплата на платите за месец март и април 2009 година;

Барањата на штрајкувачите не се остварија во целост. Исплатени се само платите за март и април 2009 година. Со штрајк продолжија работниците во механичката работилница за остварување на истите барања, се штрајкуваше околу 40 дена, со излезоност на штрајкот од 90% од членовите на Синдикатот. Барањата на Синдикалната организација на механичката работилница при “Млаз” завршија без резултати. Штрајкот беше активен до средината на месец јуни 2009 година кога е ставен во мирување.

Во текот на 2009 година, во повеќе работни средини имаше најави за штрајк, протести и прекини на работата, заради кршење на правата на работниците, немање работа, прогласување технолошки вишок, отворање стечајна постапка, итн. Меѓутоа, до истите не дојде по интервенција на Синдикатот на сите нивоа на организирање преку преговори, писмени предупредувања за штрајк, протест или прекин на работата доколку не се исполнат барањата на работниците. Вакви најави имало во ЈП “Проаква” - Струга-Охрид, ЈП за стопанисување со станбен и деловен простор - Охрид; “Транскоп”, Битола - меѓународна шпедиција и превоз (поведена е стечајна постапка); и повеќе претпријатија од текстилната индустрија.

Согласно Законот за евиденција на трудот, Сојузот на синдикатите на Македонија како репрезентативен синдикат во Република Македонија и во 2011 година подготви информација за одржаните штрајкови, протести или прекини на работата. Истата беше подготвена врз основа на податоците добиени од синдикатите здружени во ССМ и регионалните синдикални претставништва и синдикални канцеларии на ССМ.

Од добиените информации може да се извлече генерален заклучок дека и во 2011 година, како и во 2010 година, бројот на штрајковите, протестите или прекините на работа во споредба со изминатите години се во сè помал број. Ова се должеше, пред сè, на развојот на социјалниот дијалог, односно доследното извршување на функцијата на Економско-социјалниот совет на национално ниво и економско-социјалните совети на ниво на региони, а со тоа и практикување на социјалниот дијалог и решавање на настанатите конфликтни состојби по пат на разговор и договор со засегнатите страни.

Овој начин на разрешување на проблемите кои го тангираат трудот се одразува и во разрешувањето на незадоволствата и поставените барања од страна на работниците во остварувањето на правата утврдени со закон и колективен договор. Основните синдикални организации во претпријатијата и установите, во консултација со матичните синдикати, во остварувањето на поставените барања го применуваа преговарањето со раководството, кое најчесто завршуваше со:

- постигнување консензус;
- склучување на спогодби;
- исполнување на барањата на работниците.

Исто така, за остварување на своите права работниците добиваа бесплатна правна помош, односно водеа работни спорови и беа застапувани од правните служби на синдикатите и ССМ.

Во добиените податоци од посочените извори, во **2011 година** во Република Македонија се одржани следните форми на искажување на незадоволството и остварување на своите права од трудот:

На 11.01.2011 од 10:00 до 14:00 часот, **Македонскиот полициски синдикат** одржа протест пред Уставниот суд на Македонија, Собранието на Република Македонија и Министерството за внатрешни работи. Протестот започнал поради Одлуката на Уставниот суд на Македонија за укинување на одредбите за пензионирање на овластените службени лица. Синдикатот побарал Министерството за внатрешни работи да предложи соодветни решенија и истите да бидат усвоени од страна на Собранието на РМ. На протестот учествувале околу 2700 лица од целата држава. Целта на протестот е постигната: донесени се измени и дополнувања на Законот за внатрешни работи (ЗВР) со вградување на одредби за пензионирање на овластените службени лица вработени во МВР. Собранието на РМ во месец март ги усвои овие измени и дополнувања на ЗВР.

**Синдикалната организација на Маврово инженеринг** заедно со Синдикатот за градежништво, индустрија и проектирање на Македонија (СГИП) организираше протест на вработените во Маврово-Инженеринг пред зградата на претпријатието во месец мај 2011 година. Протестираше околу 500 лица со цел исплата на заостанати плати од месец декември 2010, плаќање на здравственото осигурување и решавање на паричните побарувања од странство. Поведена е постапка на стечај на фирмата.

**Штрајкувачкиот одбор на „Киро Кучук“, АД Велес** со претходни консултации со СГИП и РСП Велес започна протест во дворот на фабриката. Протестот траеше од 5 до 9 февруари 2011 година секој ден од 11:00 до 13:00 часот. На него учествуваа од 80 до 100 вработени во фабриката. Протестот беше одржан поради неисплатени плати и придонеси, со барање работодавачот да ги исплати платите за месец октомври 2010 година и да се достави програма за рестартирање на компанијата. Како резултат на протестот, беа исплатени две заостанати плати на работниците.

Околу 150 **вработени на АД „Гранит“** – Угостителство, во консултација со СГИП, во кругот на „Гранит“ одржаа протест во декември 2011 поради прогласување на поголема група вработени за технолошки вишок.

**Синдикалната организација на „Еуро-комполит“ АД Прилеп**, во консултација со Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР) организираше протест на 1.4.2011 година и на 17 и 18.8.2011 во кругот на фирмата. На протестот учествуваа сите 430 вработени во претпријатието поради нерешен статус на фирмата загубар, како и нередовна исплата на платите и придонесите (придонесите не се исплатени за цела 2011 година). Преку преговори со раководниот тим на „Еурокомполит“ се постигна делумен успех: поредовна исплата на нето-плата без придонеси. На два наврата по одржаните предупредувачки штрајкови делегација на Синдикалната организација беше примена на преговори од претставници на Владата на РМ.

На 16, 17 и 18.5.2011 година **Синдикалните организации** на МИК ДОО Кавадарци и ЕКО САН ДООЕЛ Кавадарци во консултација со СИЕР организираа протест во кругот

на фирмите на кој учествуваа околу 150 вработени. Работниците протестираа поради неисплатени плати и придонеси за ПИО и здравствено осигурување, услови за работа согласно Законот за безбедност и здравје при работа; редовна исплата на наредните плати најдоцна до 15 во наредниот месец; враќање на платите на ниво на 02.2010 година; уплата на ПИО за 2005 година. Барањата не се остварени, постигната е Спогодба за нивно исполнување до 27.5.2011, штрајкот е ставен во мирување.

На 27, 30, 31 мај и 1 јуни 2011 година претходно наведените синдикални организации протестира во кругот на фирмите заедно со 150 вработени поради неисполнување на барањата и постигнатата Спогодба од 15.5.2011 година. Работодавачот не обезбедил работа за вработените. Кон крајот на 2011 година е поднесена пријава и е поведена стечајна постапка. Вработените од ЕКО САН ДООЛ Кавадарци заради необезбеденост со работа беа упатени на принуден одмор, се водат во работен однос, но не примаат плата и не им се плаќа пензиско и здравствено осигурување, до крајот на 2011 година се со неутрален статус.

Од 20 – 23 јуни 2011 година **Синдикалната организација на ДОО „Раде Кончар“** - сервис и поправка на електрична опрема, Скопје, во консултација со СИЕР заедно со околу 150 вработени, организираше протест во кругот на претпријатието, поради одбивањето на работодавачот да разговара за продолжување и потпишување на колективен договор на ниво на претпријатие.

На 29.12.2011 година, членовите на **СИЕР** организираа протест пред Собранието и Владата на РМ против измена на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

**Сојузот на синдикатите на Македонија**, како репрезентативен синдикат и признат социјален партнер во Република Македонија и во **2012 година** во остварувањето на своите цели и задачи, економско-социјалните права и интереси на работниците – своето членство, го практикуваше и претежираше социјалниот дијалог. За таа цел, ССМ покренуваше иницијативи и се залагаше за доследно извршување на функциите на Економско-социјалниот совет на национално ниво, како еден од најефектните начини за промоција и остварување на социјалниот дијалог. Исто така, ССМ беше иницијатор за формирање на економско-социјални совети на локално ниво, во чија работа рамноправно партиципира со свои претставници, заедно со другите социјални партнери. Во Република Македонија се формирани 6 такви совети, во: Тетово, Струмица, Куманово, Кавадарци, Штип и Велес, а има иницијатива за нивно формирање и во повеќе други општини.

Во примената и развојот на социјалниот дијалог, од особено значење за подобрувањето на економско-социјалната положба на работниците и надминувањето на споровите од работа во 2012 година, секако беше колективното преговарање и договарање. ССМ особени напори вложуваше во потпишувањето на колективните договори на сите нивоа, што резултираше со потпишување на Колективниот договор на национално ниво за приватниот сектор, привршување на

постапката за потпишување на Општиот колективен договор за јавниот сектор, потпишување на 15 колективни договори на ниво на гранка и дејност и поголем број на колективни договори на ниво на работодавач.

Со овие активности, вклучително и континуираното пружање бесплатна правна помош, совети и застапувања на работниците, едукативните активности, информирањето, ССМ придонесе во 2012 година да продолжи трендот на намалување на бројот на штрајковите, протестите и прекините на работа. Во продолжение истите се прикажани, а податоците се добиени од дел од синдикатите здружени во ССМ и регионалните синдикални претставништва и синдикални канцеларии на ССМ.

### **Синдикат на работниците од угостителството, туризмот, комуналното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на РМ (СУТКОЗ)**

ЈП „КОМУНАЛНО“ Струга - на 3.5.2012 година започна штрајк како резултат на неуспешните преговори во месец март и април да се исплатат заостанатите плати и придонеси за 10 месеци наназад. Штрајкот е организиран од Штрајкувачкиот одбор на Синдикалната организација при „Комунално“, во координација со претседателот на СУТКОЗ, Зоран Георѓиевски, и Синдикалната канцеларија на ССМ во Струга.

Во штрајкот учествуваа повеќе од 70% од вкупно 140 вработени – членови на СУТКОЗ. Штрајкот е ставен во мирување на 21.3.2012 г. по преговорите и потпишаната Спогодба (со детално утврдена динамика) меѓу Штрајкувачкиот одбор и директорот на ЈП „Комунално“.

### **Синдикат за градежништво, индустрија и проектирање на Македонија (СГИП)**

МЕРМЕРЕН КОМБИНАТ АД ПРИЛЕП – Во организација на Синдикалната организација при Мермерен комбинат АД Прилеп се одржани два штрајка: првиот на 27.10.2012 и вториот од 19-21.11.2012 година. Причина за штрајковите е неисполнетото барање на вработените за зголемување на платите за 30%. Штрајкувале 280, од вкупно 400 вработени. Во штрајкот не учествувале вработените во администрацијата и техничката служба.

За време на штрајкот, со синдикалното раководство и со менаџментот на претпријатието разговараа претседателот на ССМ, д-р Живко Митревски и претседателот на СГИП, Павел Трендафилов.

Штрајкот завршил во предвидениот рок согласно Одлуката за штрајк без да се остварат барањата на штрајкачите, но се започнати преговори за потпишување на колективен договор на ниво на работодавач, со кој се очекува зголемување на платите. Во периодот на организирање на штрајковите и одржување на преговорите, на 19 работници им се откажани договорите за вработување од деловни причини.

### **Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ**

ЈАВНИ ЗДРАВСТВЕНИ УСТАНОВИ – Со Одлука на Советот на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ, на 24.9.2012 г. се одржа



Протест во кругот на јавните здравствени установи во текот на работното време во траење од 30 минути. На Протестот учествуваа околу 5.000 вработени доктори и други здравствени работници од клиничките болници, општите и специјализираните болници.

Целта на Протестот беше јавно да се изрази несогласувањето заради исплатата на платите на лекарите по учинок, односно предупредување за можните последици од примената на моделот за плаќање по учинок кој започна да се применува од месец јули 2012 г. само за лекарите.

Протестот заврши успешно, Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита учествуваше во преговорите со Министерството за здравство и како резултат на тоа, на 10.1.2013 г. е потпишан Анекс на Колективниот договор за здравствената дејност на РМ, со кој платите беа зголемени за 19,2%, а за моделот за успешност беа утврдени повеќе заштитни механизми со кои се гарантира основната плата според Колективниот договор.

### **Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР)**

ЕУРОКОМПОЗИТ, Прилеп – Одржани се повеќе штрајкови: на 31.8.2012; на 19 и 20.10.2012; од 15-21.11.2012 г. Причината за штрајковите се: исплата на заостанати плати, придонеси и сини здравствени картони, како и за решавање на статусот на фирмата-загубар. Штрајкувале сите 390 вработени. Штрајковите завршувале компромисно, да се исполнат барањата на штрајкачите. И покрај тоа, состојбата и натаму не е изменета, платите не се исплаќаат редовно и не се плаќаат придонеси.

## ЧЛЕН 21 – Право на информирање и консултирање

### **Член 21**

Со цел да обезбедат вистинска примена на правото на работниците да бидат информирани и консултирани во рамки на претпријатието, страните-договорнички се обврзуваат да донесат или да поттикнат мерки кои што ќе им овозможат на работниците или на нивните претставници, во согласност со националното законодавство и практики:

- а) да бидат редовно информирани или во соодветен момент и на разбирлив начин за економската и финансиската состојба на претпријатието каде што работат, при што се подразбира дека објавувањето на одредени информации кои би можеле да му наштетат на претпријатието може да биде одбиено или да подлежи на одредби за доверливост; и
- б) да бидат навремено консултирани за предложените одлуки кои во голема мера влијаат на интересите на работниците, особено за оние одлуки кои можат да имаат значително влијание врз работните односи во претпријатието.

### **Анекс на членовите 21 и 22**

1. За цели на примена на овие членови, поимот “претставници на работниците” значи лица кои се признати како такви согласно националното законодавство или практика.
2. Поимите “националното законодавство и практика” во зависност од случајот, покрај законите и прописите, ги вклучуваат и колективните договори, другите договори помеѓу работодавците и претставниците на работниците, обичајното како и важечкото прецедентно право.
3. За цели на примена на овие членови, поимот “претпријатие” се однесува на група на материјални и на нематеријални компоненти, со или без правно својство, формирано за производство на стоки или за обезбедување на услуги за финансиска добивка и со моќ да ја определи својата сопствена пазарна политика.
4. Се подразбира дека верските заедници и нивните институции можат да бидат исклучени од делокругот на примена на овие членови, дури и ако овие институции се “претпријатија” во смисла на став 3. Претпријатијата кои што вршат дејности инспирирани од одреден идеал или се водени од одредени морални концепти, идеали и концепти кои со заштитени со националното законодавство, можат да бидат исклучени од делокругот на примена на овие членови до степенот кој е неопходен за да се заштити таквата ориентација на претпријатието.
5. Се подразбира дека во оние држави каде правата утврдени во овие членови се остваруваат во разни видови на претпријатија, ќе се смета дека засегнатата страна-договорничка ги исполнува обврските кои произлегуваат од овие одредби.
6. Страните-договорнички можат да ги исклучат од делокругот на примена на овие членови оние претпријатија кои вработуваат помалку од одреден број на работници што треба да се утврди во националното законодавство или практика.

Прашањето во врска со Информирањето и консултирањето на работниците е уредено со измените и дополнувањата на Законот за работните односи во 2010 година (“Службен весник на РМ” бр. 124/10), со што оваа прашање е усогласено со законодавството на Европската унија од оваа област. Имено, со членот 94-а е утврдено дека информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на

работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат.

Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот.

Обврската за информирање и консултирање се однесува на трговски друштва, јавни претпријатија и други правни лица што имаат над 50 работници и на установи што имаат над 20 работници за блиските и веројатните трендови на активностите на трговското друштво, јавното претпријатие и друго правно лице или установа и нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговското друштво, јавното претпријатие и друго правно лице или установа и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски. Согласно Законот, работодавачот нема обврска за информирање кај трговските друштва, јавните претпријатија и другите правни лица што имаат помалку од 50 вработени и јавните установи кои имаат помалку од 20 вработени.

Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање.

Консултации ќе се спроведат:

1. кога времето, методот и нивната содржина се соодветни;
2. на релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност од прашањата за кои се консултира;
3. врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот во врска со информирањето и на мислењето на претставниците на работниците;
4. на начин што ќе им овозможи на претставниците на работниците да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор за секое мислење што можат да го подготват; и
5. во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на работодавачот.

Со оваа одредба од Законот е предвиден исклучок, односно дека информирањето и консултирањето на работниците не треба да се однесуваат на персоналот на бродови што пловат на отворено море.

Со членот 95 поконкретно се уредува прашањето во однос на информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини.

Со овој член е предвидено доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена, при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите

релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор. Овие консултации ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации, и тоа за:

- причините за планираните отпуштања;
- бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- вкупниот број и категории на работници кои се вработени; и
- периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување, нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговското друштво, јавното претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

Работодавачот е должен по завршување на консултациите писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

Предвидена е обврска за работодавачите да доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

Со истиот член е предвидено дека одредбите за информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејносите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.

До Државниот инспекторат за труд не се доставени претставки кои се однесуваат на ускратување на правото на информирање и консултирање и во редовните контроли ДИТ досега не се впуштал во утврдување на примената на оваа законска одредба.

## ЧЛЕН 26 – Право на достоинство при работа

### **Член 26§1**

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на сите работниците на заштита на нивното достоинство на работа, страните-договорнички се обврзуваат, во консултација со организациите на работодавците и на работниците да промовираат свесност, информирање и спречување на сексуално вознемирување на работното место или во врска со работата и да ги преземат сите соодветни мерки за да ги заштитат работниците од такво однесување.

Со Законот за работните односи (“Сл. Весник на РМ” бр 62/05), со членот 9 уредено е прашањето во врска со вознемирување и полово вознемирување. При тоа е дефинирано дека вознемирувањето и половото вознемирување претставува дискриминација. Вознемирување, во смисла на овој закон, е секое несакано однесување (ставање во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности) кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Иако надвор од референтниот период на овој извештај, сепак е важно да се спомене дека во мај 2013 година се донесе Закон за заштита од вознемирување на работното место (“Сл. Весник на РМ” бр. 79/2013).

Со овој закон се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и на вработените во врска со спречувањето на психичкото и половото вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место. Со Законот се обезбедува поцелосна правна рамка преку утврдувањето на превентивни и други мерки за заштита од вознемирување на работното место, уредување на постапката за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот, како и постапката на судска заштита. Целта на донесување на овој закон е превентивно да се влијае на спречување на појавата на вознемирување на работно место и да обезбеди побрза и поефикасна заштита, како и спречување и намалување на последиците од вознемирувањето на работното место.

Според член 11 од овој закон работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работното место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето.

До Државниот инспекторат за труд (ДИТ) се доставувани писмени и усни претставки од работници со кои бараат заштита во врска со полово и психичко вознемирување. Меѓутоа, со оглед дека овие видови вознемирувања може да се утврдуваат само во доказна постапка пред надлежен суд, подносителите се упатуваат да поведат судска постапка.

При редовните надзори, трудовите инспектори контролираат дали работодавачот ја исполнил обврската за запознавање на работниците согласно наведената законска одредба и доколку констатира дека тоа не е сторено со решение го задолжува во определен рок да ги запознае вработените со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работното место.

#### **Член 26§2**

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на сите работниците на заштита на нивното достоинство на работа, страните-договорнички се обврзуваат, во консултација со организациите на работодавците и на работниците да промовираат свесност, информирање и спречување на повторливи погрешни или особено негативни и навредливи активности насочени кој поединечни работници на работното место или во врска со работата и да ги преземат сите соодветни мерки за да ги заштитат работниците од такво однесување.

Со членот 9, даден во одговорот на претходниот став, одговорено е и ова прашање.

**ЧЛЕН 28 – Право на претставниците на вработените на заштита во претпријатијата и средства за извршување на нивните функции кои треба да им се обезбедат**

**Член 28**

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на претставниците на работниците да ги извршуваат нивните функции, страните-договорнички се обврзуваат да осигурат дека во претпријатието:

- а) тие имаат ефективна заштита од активности кои се штетни за нив, вклучувајќи отказ врз основа на нивниот статус или активности кои ги вршат како претставници на работниците во претпријатието;
- б) им се обезбедени соодветни средства кои се сметаат за соодветни да им овозможат навремено и ефикасно извршување на нивните функции, имајќи ги предвид системот на индустриски односи во земјата и потребите, обемот и можностите на засегнатото претпријатие.

**Анекс на член 28**

За целите на примена на овој член, поимот “претставници на работниците” значи лица кои се признати како такви, согласно со националното законодавство или практика.

Во однос на заштитата на претставниците на работниците за извршување на нивната функција давани се информации во Третиот Извештај за имплементацијата на ЕСП поднесен од страна на Република Македонија во 2009 година под членот 5 (страни 27 и 28), а во референтниот период не се направени измени во законската регулатива.

Во 2012 година во 3 случаи по барање на работниците (синдикални претставници), Државниот инспекторат за труд по утврдувањето дека се повредени правата на работниците, донесе решенија за одложување од извршување на конечните одлуки на работодавачот за отказ, до донесување на правосилна судска одлука по заведен работен спор.

Еден ваков случај има и во 2013 година.

## **ЧЛЕН 29 – Право на информирање и консултирање во постапките за колективен технолошки вишок**

### **Член 29**

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на работниците да бидат информирани и консултирани во постапките за колективен технолошки вишок, страните-договорнички се обврзуваат да осигурат дека работодавците ги информираат и консултираат претставниците на работниците правовремено пред таквите постапки за колективен технолошки вишок, за начините и средствата за избегнување на постапки за колективен технолошки вишок или ограничување на нивните појави и ублажување на нивните последици, на пример со упатување на придружни социјални мерки наменети особено за помош за реорганизирање или задржување на засегнатите работници.

### **Анекс на член 29**

За целите на примена на овој член, поимот “претставници на работниците” значи лица кои се признати како такви, согласно со националното законодавство или практика.

Одговорот во врска со овој член е даден во член 21.

Во последниве години нема голем број на колективни отпуштања од деловни причини. Во случаите каде што има колективни отпуштања се спроведува постапка за информирање и консултирање.

При инспекциските надзори не се констатирани повреди на ова право на работниците.