



РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

ТРЕТ ИЗВЕШТАЈ
ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА
ЕВРОПСКАТА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА

поднесен од страна на

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

(за референтниот период: 2005-2008)

(за членовите 2, 5 и 6)

Скопје, ноември 2009 година

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	4
ЧЛЕН 2 - Право на праведни услови на работа	5
Член 2§1	5
Член 2§2	17
Член 2§3	19
Член 2§4	22
Член 2§5	26
ЧЛЕН 5 - Право на организација	27
ЧЛЕН 6 – Право на работниците на колективно спогодување	35
Член 6§1	35
Член 6§2	43
Член 6§3	48
Член 6§4	52

ПРЕДГОВОР

Република Македонија го поднесува својот трет Извештај за имплементацијата на ратификуваните одредби од Европската Социјална Повелба (1961), во согласност со *членот 21* од Повелбата.

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 ги опфаќа одредбите од Европската Социјална Повелба кои припаѓаат на *третата тематска група* (трудови права) и тоа членовите 2, 5 и 6 ратификувани од страна на Република Македонија, за референтниот период 2005-2008 година.

Во согласност со членот 23 од Европската 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*
- *Унија на независни автономни синдикати на Македонија*
- *Конфедерација на синдикални организации на Македонија*
- *Организација на работодавачи на Македонија*
- *Конфедерација на работодавачи на Македонија*
- *Здружение на работодавачите од сообраќајот и врските*
- *Национална федерација на агенции за привремени вработувања.*

Член 2

Сите работници имаат право на праведни услови на работа

Член 2§1

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на праведни услови за работа, страните преземаат да обезбедат прифатливи дневни и неделни работни часови, работната седмица постепено да се намали до оној степен до кој дозволуваат зголемувањето на продуктивноста и други релевантни фактори.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка. Ве молиме прецизирајте ги природата, причините и степенот на кои било реформи.

Општа законска рамка, реформи

Уставот на РМ го утврдува правото на работа во редот на основните слободи и права на човекот. Според член 32 од Уставот на РМ секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.

Покрај тоа со Уставот, закон и колективните договори е предвидено дека секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат.

Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Постојните законски прописи (закони и колективни договори) им гарантираат право на вработените на дневни и неделни работни часови, вклучувајќи ја и прекувремената работа.

Прашањето во врска со работното време поконкретно е уредено со донесувањето на Законот за работните односи во 2005 година (“Службен весник на РМ” бр. 62/2005 во посебна глава IX-работно време.

Со Законот е дефинирано полното работно време, каде според член 116 е предвидено дека полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно, а додека работната недела по правило трае пет работни дена.

Законот дава можност, со закон или колективен договор работното време од 40 часа неделно да се намали на 36 часа неделно, кое исто така се смета како полно работно време.

За определени работни места, за кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да може да трае помалку од 36 часа неделно.

Поради обезбедување на контрола во однос на почитувањето на должината на работното време и прекувремената работа, работодавачот има законска обврска да води евиденција за полното работно време и прекувремената работа (член 116, став 6 од Законот за работни односи – понатаму ЗРО). Заради обезбедување на навремена, точна и трајна евиденција на должината на

работното време и прекувремената работа, постои законска обврска работодавач со над 25 вработени на една локација да води електронска евиденција.

Постојните законски решенија даваат можност и за прекувремена работа но истата е ограничена со можен број на часови во текот на неделата. Ограничување на прекувремената работа постои и на годишно ниво. Покрај тоа, предвидени се и условите кога работникот треба да работи подолго од полното работно време.

Имено, согласно Законот за работните односи дадена е можност од воведување на прекувремена работа до 10 часа неделно, но не повеќе од 190 часа на годишно ниво. За работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови или можности да се организира работа во смени, прекувремената работа може да трае и повеќе од 10 часа неделно односно 190 часа годишно. Во вакви случаи работодавачот е должен да изврши прераспореѓување на работното време или да воведат нови смени.

Ограничувањето на работното време кај одредени дејности создаваше проблеми во вршењето на функциите. Ова посебно е изразено во Министерството за внатрешни работи кои постојано укажуваат на проблемите од ограничување на прекувремената работа. Поради ова со измените и дополнувањата на Законот за работните односи, кои се усвоија во септември 2009 година, се предвидува за работниците од Министерството за внатрешни работи, кои вршат посебни должности и овластувања согласно посебен закон, прекувремената работа да може да трае подолго од 190 часа на годишно ниво и тоа за извршување на итни и неодложни работи, за што работникот има обврска да даде писмена согласност. Со ваквото законско решение, поради специфичниот карактер на работа само вработените со посебни должности и овластувања од Министерството за внатрешни работи, кои се утврдени со посебен закон, односно со Законот за внатрешни работи ("Сл. Весник на РМ" бр. 92/2009), да можат да работат над утврдениот максимум од 190 часа, при што со Законот поконкретно се пропишани случаите кога може да се работи над утврдениот максимум од 190 часа.

Така, во однос на траењето на работното време подолго од со закон пропишаниот максимум, во Законот за внатрешни работи, во членот 124, се дава можност работното време на работниците во Министерството за внатрешни работи да трае и подолго од со закон пропишаниот максимум во работната недела, во услови кога се извршуваат неодложни работи и задачи опфатени во дефиницијата на внатрешни работи во смисла на наведениот закон (остварување на системот на јавна и државна безбедност; спречување на насилно уривање на демократските институции утврдени со Уставот на Република Македонија, заштита на животот, личната сигурност и имотот на граѓаните; спречување на разгорување на национална, расна или верска омраза и нетрпеливост; спречување на вршење кривични дела и прекршоци, откривање и фаќање на нивните сторители и преземање на други со закон определени мерки за гонење на сторителите на тие дела; граѓански работи и други работи утврдени со Законот за внатрешни работи и посебен закон).

Работниците кои работат подолго од полното работно време имаат право на додаток на плата. Висината на додатокот на плата се утврдува со општите и гранските колективни договори. Така, со Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија и Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија е предвидено основната плата на работникот да се зголемува за 35% за секој час на прекувремена работа. Во текот на месец јули 2009 година, поради имплементацијата на концептот на бруто плата, односно поради вклучувањето на храната и превозот во плата и фискалните импликации од ова, се изврши измена и дополнување на Општиот колективен договор за

јавниот сектор на Република Македонија (“Сл. Весник на РМ” бр. 85/2009) со кои процентот за додатокот на плата за прекувремената работа се намали од 35% на 29%.

Исто така, и за вработените во Министерството за внатрешни работи се исплаќа додатокот на плата за прекувремена работа согласно Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи (“Службен весник на РМ” бр.8/1998, 12/2000, 2/2003, 3/2004, 16/2006, 21/2009). Воедно, согласно член 102 од Законот за полиција (“Службен весник на РМ” бр.114/2006, 6/2009), полицискиот службеник е должен по наредба на непосредниот раководен полициски службеник полициските работи да ги извршува и подолго од полното работно време, ако е тоа нужно заради нивно успешно и навремено извршување. На полицискиот службеник за работата подолга од полното работно време му припаѓа паричен надоместок или слободни денови, согласно прописите за работни односи и Колективниот договор на Министерството.

Прекувремената работа во Армијата, е уредена со Законот за служба на Армијата на Република Македонија (“Службен весник на РМ” бр. 62/2002, 98/2002, 36/2003, 71/03, 112/05, 134/08, 6/2009), односно во член 89 став 2, каде е утврдено дека работното време може да трае подолго од 40 часа во работната недела и тоа во случаите:

1. Во случај на наредени мерки за зголемена борбена готовност;
2. Во случај на потреба од дополнително ангажирање на одредени воени единици заради одржување на борбената готовност;
3. Во случај на тревога во воените единици, односно установи;
4. За време на воена вежба;
5. Во случај кога Армијата учествува во отстранување на последици од вонредна состојба;
6. За време на дежурства и слични должности во воени единици, односно воени установи;
7. Во услови кога се бара продолжување на започнатата работа чие запирање или прекинување би имало штетни последици за борбената готовност на воедната единица, односно установа за извршување вонредни задачи или поради одредени состојби во единицата односно установата.

Понатаму, во ставот 4 од истиот член е прецизирано дека наредба за работа подолга од полното работно време во случаите од став 2 точки 1 и 2 на овој член донесува министерот за одбрана, а во случаите од став 2 точки 3 и 7, наредба донесува командантот на баталјон и нему рамен или повисок старешина.

Во членот 149 од Законот за служба на АРМ е пропишано во кои услови следува армискиот додаток, а повежу другото и за работа подолга од полното работно време во работната недела.

Со измените на Законот за работните односи, во месец октомври 2009 година, прекувремената работа од 10 часа се намали на 8 часа во текот на неделата. Со ваквата измена се врши усогласување со одредбите во врска со работното време со Директивата 2003/88/ЕЗ на Европскиот Парламент и Советот од 4 ноември 2003 година што се однесува на извесни аспекти за организирање на

работното време. Во Законот прецизно се наведени случаите во кои може да се воведат прекувремена работа и тоа:

1. Во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;
2. Ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
3. Ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
4. Ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот.

Дадена е можност со закон или колективен договор за одредени дејности да се утврдат и други случаи кога може да се воведат прекувремена работа.

За прекувремената работа работодавачот е должен да води посебна евиденција и часовите за прекувремената работа да ги наведе во месечната пресметка на плата на работникот. Меѓутоа, во Законот за работни односи со посебни одредби се пропишани случаите во кои се врши забрана за работа подолго од полното работно време. Во членот 120 се наброени случаите кога работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време:

1. На работникот жена, во согласност со одредбите на Законот поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
2. На мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;
3. На повозрасен работник;
4. На работник кој не наполнил 18 години возраст;
5. На работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
6. На работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања; и
7. На работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Во дејноста на здравството, поради специфичноста на дејноста, покрај прекувремената работа која се плаќа како за останатите вработени во јавниот сектор, предвидена е работа во случај на приправност (повик) при што начинот на плаќањето е уреден 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). Додатокот за приправност е различен во зависност од тоа дали здравствениот работник бил повикан на работа или не. Така, доколку работникот не бил повикан, додатокот на плата изнесува 10% од неговата плата, а доколку истиот бил повикан за остварениот повик и неговото ангажирање му се исплатува додаток на платата за часовите за кои бил ангажиран во износ од 135%. Поради намалување на додатоците на плата за прекувремена работа, ноќна работа и работа во смени во Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија, во месец јули 2009 година направени се соодветни измени и во Колективниот договор за здравствената

дејност (“Сл. весник на РМ “ бр 88/2009), согласно кои додатокот за приправност без оставрување на повик изнесува 8%, додека во случаите кога повикот ќе се реализира и работникот ќе биде ангажиран, додатокот на плата за тие часови изнесува 113%.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти итн.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

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.

Доколку инспекторот на трудот при надзор утврди дека не се почитува работното време и распоредот на работното време или не се води електронско евидентирање на работното време, надлежен е да донесе решение за забрана на работата до 7 дена и да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка (член 264).

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 и трговијата на мало 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 2005 година се поднесени 63 барања од работници за заштита на правата во поглед на непочитување на работното време, од кои во трговија на мало имало 14 барања, 29 во текстилната индустрија, а остатокот во други дејности.

Во 2006 година има вкупно 121 барање за заштита на правата во поглед на непочитување на работното време, од кои 39 во трговија на мало, 44 во текстилната индустрија, а остатокот во други дејности.

До ДИТ во 2007 година се поднесени 125 барања од работници за заштита на правата во поглед на непочитување на работното време, од кои 23 во трговија на мало, 42 во текстилната индустрија, а остатокот во други дејности.

Во 2008 година се поднесени 114 барања од работници за заштита на правата во поглед на непочитување на работното време, од кои 29 во трговија на мало, 32 во текстилната индустрија, а остатокот во други дејности.

Според Законот за трговија (“Сл. 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 работодавачите од дејноста трговија не ги усогласиле работното време на

трговскиот објект со бројот на вработените се донесени одреден број на решенија за усогласување на работното време со бројот на вработените.

Така, по овој основ во 2005 година, по извршени вкупно 11.758 редовни инспекциски надзори, се донесени 484 решенија.

Во 2006 година по извршени вкупно 12.596 редовни инспекциски надзори се донесени 554 решенија.

Во 2007 година по извршени вкупно 11.203 редовни инспекциски надзори се донесени 415 решенија.

Во 2008 година по извршени вкупно 19.477 редовни инспекциски надзори се донесени 332 решенија.

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).

Во врска со прашањето на работното време расправаше и Економско - социјалниот совет, за што ДИТ подготви посебна информација. Информацијата за работното време во текстилната индустрија беше разгледана на XXIV –та седница на Економско - социјалниот совет која се одржа на 05.12.2007 година. Во Информацијата е наведено дека од страна на ДИТ во месец октомври 2007 година извршени се контроли кај 350 работодавачи со вкупно 26.209 вработени и притоа поради разни повреди на Законот за работните односи поднесени се 160 барања за поведување на прекршочна постапка.

Во периодот јануари-октомври 2007 година ДИТ извршил 829 контроли во конфекциските погони и притоа е утврдено дека во 93 случаи работодавачите го прекршувале работното време и тоа: неделен одмор, одмор помеѓу два последователни дена, некористење на годишен одмор согласно Законот за работните односи. Инспекторите донеле 93 решенија со кои им укажале на правните субјекти да го усогласат работното време, согласно Законот. Во информацијата инспекторите наведуваат дека работодавачите во сите случаи каде воведуваат прекувремена работа донесуваат одлука каде што ги наведуваат причините поради која и се воведува прекувремената работа.

Во истата Информација се истакнува дека покрај редовните контроли, ДИТ постапува и по писмени барања и телефонски јавувања. Во текот на месец септември и октомври 2007 се јавиле 15 странки кои укажувале за неправилностите во конфекциските погони, од кои во 8 случаи се жалеле за непочитување на работното време.

На истата седница претставниците на синдикатите, кои се членови на Економско - социјалниот совет, истакнаа дека според нивни видувања има појава на злоупотреба односно непочитување на работното време и ваква појава е доста присутна во трговијата и во други области.

По однос на содржината на Информацијата претставниците на работодавачите ги презентираа ставовите и мислењата од одржан посебен состанок во врска со Информацијата која била разгледана од страна на претставници на текстилната индустрија и конфекција при Стопанската комора на Република Македонија заедно со Здружението на текстил при Организацијата на работодавачите на Македонија. Меѓу другото, согласно нивните видувања, текстилната индустрија не е дејност која најмногу ги крши правата на работниците, но прекувремената работа според нив треба да се исплати согласно закон. Според

нивните видувања, споредено со состојбите во изминатиот период, има значителни подобрувања.

По обементата и исцрпна дискусија и прикажување на состојбите од страна на ДИТ, членовите на Економско - социјалниот совет ја прифатија Информацијата и заклучија дека има напредок и подобрување на условите за работа на и примената на работно време на работниците во текстилната индустрија, кое во последен период се почитува. На истата седница членовите на Советот предложија Државниот инспекторат за труд да продолжи со редовен инспекциски надзор и во останатите дејности во однос на непочитувањето и злоупотребата на работно време.

Во 2005 година со посебен амандман извршено е дополнување на Уставот на Република Македонија, со кој е предвидено за прекршоци, определени со закон, санкции може да изрече орган на државната управа или организација и друг орган што врши јавни овластувања. Согласно ова, во 2006 година донесен е нов Закон за прекршоци. Согласно Законот, за одредени прекршоци предвидени со посебните закони, водење на прекршочна постапка и изрекување на прекршочни санкции, може да води прекршочен орган во составот на органот на управата. Следствено на тоа, извршени се измени и дополнувања на материјалните закони, односно и на Законот за работните односи ("Сл. Весник на РМ" бр.161/2008). Имено, во Законот за работните односи со посебни одредби е уредено прашањето за формирање и работење на прекршочни комисији и Комисија за посредување. Согласно одредбите на Законот, прекршочната комисија во прв степен решава и за прекршоците:

- Ако на работникот му се нареди да работи подолго од работното време определено со закон;
- Ако работодавачот не води или неправилно води евиденција за работното време и прекувремената работа;
- Ако работодавачот не ги почитува прописите за прераспределба на работното време;
- Ако на работникот не му се обезбеди пауза за време на работното време, одмор помеѓу два последователни работни дена, неделен и годишен одмор, во согласност со закон, и не му се издаде решение за годишен одмор.

Согласно Законот, прекршочна комисија формира министерот за труд и социјална политика. Комисијата е надлежна за водење на прекршочна постапка. Истата е составена од претседател и двајца членови и тоа од редот на вработени државни службеници во државната управа. Претседател на Комисијата може да биде само дипломиран правник и тоа со положен правосуден испит. Комисијата се избира за времетраење од 3 години, со можност за реизбор. Законот поконкретно ги пропишува и условите за разрешување на членовите и претседателот на комисијата и тоа во случај на:

1. Истекот на времето за кое е именуван за член;
2. На негово барање;
3. Исполнување на условите за старосна пензија согласно закон;
4. Ако е осуден со правосилна судска пресуда за кривично дело;
5. Ако му се утврди трајна неспособност за работа;
6. Ако се утврди прекршување на прописите за водење на прекршочна постапка со правосилна одлука;

7. Ако не ги исполнува обврските кои произлегуваат од работењето во прекршочната комисија;
8. Ако не пријавил постоење конфликт на интереси за случај за кој решава прекршочната комисија.

Согласно законските решенија Прекршочната комисија има право да изведува докази и собира податоци кои се неопходни за утврдување на прекршокот, како и да врши други работи и презема дејствија утврдени со Закон за работните односи, Закон за прекршоците или друг закон. Во својата работа членовите на Прекршочната комисија се самостојни и независни и одлучуваат врз основа на своето стручно знаење и самостојно убедување. Прекршочната комисија работи на седница, одлуките ги донесува со мнозинство гласови од вкупниот број членови. Работата на Комисијата се пропишува со Деловник за работа кој го донесува министерот за труд и социјална политика, а за својата работа води посебна евиденција во однос на бројот на поднесените барања за прекршоци, изречените санкции и донесените одлуки.

Со измените и дополнувањата на Законот за работните односи (“Сл. Весник на РМ” бр.161/2008), кои се извршија во декември 2008 година, предвиден е и посебен правен институт “порамнување” кој се однесува и на прекршоците за работното време во случаи ако:

- На работникот му се нареди да работи подолго од работното време определено со закон;
- ако работодавачот не води или неправилно води евиденција за работното време и прекувремената работа;
- Ако работодавачот не ги почитува прописите за прераспределба на работното време;
- Ако на работникот не му се обезбеди пауза за време на работното време, одмор помеѓу два последователни работни дена, неделен и годишен одмор, во согласност со закон; и
- не му се издаде решение за годишен одмор.

Имено, со порамнувањето се предвидува како обврска државниот инспектор за труд на сторителот на прекршокот, пред да поднесе барање за прекршочна постапка да му предложи постапка за порамнување, согласно Законот за работните односи или друг закон и Законот за прекршоците. За ваквата можност е потребна согласност од страна на сторителот на прекршокот, односно истиот треба да се согласи за поведување на постапка за порамнување. Во тој случај државниот инспектор за труд е должен да состави записник во кој се забележуваат битните елементи на прекршокот, времето, местото и начинот на сторување на прекршокот, описот на дејствието на прекршокот, лицата затекнати на самото место и издавањето на платен налог за плаќање на изречената глоба.

Подготвениот записникот и платниот налог треба да ги потпише државниот инспектор за труд и сторителот на прекршокот. Со потписот на приемот на платниот налог се смета дека сторителот се согласува да ја плати глобата, во рок од осум дена од денот на приемот на платниот налог, на сметка на органот назначен во платниот налог.

Во случаите кога како сторител на прекршок се јавува правно лице, записникот и платниот налог го потпишува одговорното лице, односно лицето кое се нашло на лице место при инспекцискиот надзор или друго службено или

одговорно лице кое изјавило дека има право да го потпише записникот и да го прими платниот налог.

Во случаите кога глобата ќе се плати во рок од 8 дена од денот на приемот на платниот налог, истата се намалува за половина од износот на изречената глоба. Доколку сторителот не ја плати глобата во рокот од 8 дена од денот на приемот на платниот налог, државниот инспектор за труд треба да поднесе барање за поведување прекршочна постапка до прекршочниот орган.

Покрај тоа, со измените и дополнувањата на Законот за работните односи во 2008 година (“Сл. Весник на РМ” бр. 161/2008) е предвиден и правниот институт “посредување”, кое го врши комисија, исто така, формирана од министерот за труд и социјална политика. Комисијата работи согласно деловник за работа пропишан од страна на министерот за труд и социјална политика.

За прекршоците, кои се однесуваат на работа подолго од работното време определено со закон; ако работодавачот не води или неправилно води евиденција за работното време и прекувремената работа; не ги почитува прописите за прераспределба на работното време; на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време; одмор помеѓу два последователни работни дена, неделен и годишен одмор, во согласност со закон; и не издавање решение за годишен одмор. За наведените случаи државниот инспектор за труд на сторителот на прекршокот должен е да му предложи постапка за посредување и постигнување согласност со која сторителот на прекршокот се обврзува да ја плати глобата, другите давачки и да ги отстрани последиците од прекршокот.

Државниот инспектор за труд за видот на прекршокот должен е да состави записник во кој треба да ја констатира согласноста на двете страни за покренување на постапка за посредување на кој се потпишува и сторителот на прекршокот.

Записникот и барање за поведување постапка за посредување, државниот инспектор за труд во рок од три дена го доставува до Комисија за посредување.

Постапката за посредување, врз основа на записник и трошковник се води пред Комисија за посредување.

Комисијата за посредување е составена од претседател и два члена од редот на државните службеници вработени во органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот. И Претседателот на комисијата за посредување треба да е дипломиран правник со положен правосуден испит.

Претседателот на комисијата за посредување има обврска да ја започне постапката на комисијата во рок од 48 часа од денот кога е пристигнато барањето за посредување.

Комисијата работи на седница на која задолжително присуствуваат претставници на сторителот на прекршокот и државниот инспектор за труд.

За склучената согласност со посредување се составува спогодба во која се констатира согласноста на двете страни и во истата се утврдуваат обврските на сторителот на прекршокот, а особено: висината и начинот на плаќање на глобата; висината и начинот на плаќање на другите давачки и трошоци и мерките кои треба да ги преземе сторителот со цел да се отстранат последиците од прекршокот.

Во случаите во кои ќе се постигне согласност со посредување, глобата на сторителот може да се намали за една половина од пропишаната глоба за прекршокот.

Во случаите кога постапката за посредување нема да успее, Комисијата за посредување задолжително треба да го извести државниот инспектор за труд за

да поднесе барање за поведување прекршочна постапка пред прекршочниот орган.

Комисијата за посредување е должна да води евиденција за поведените постапки за посредување и за нивниот исход.

Согласно постојните законски одредби, увидот во состојбата за потребата од решавања за прашања за кои има потреба за поведување на прекршочни постапки и постапка на посредување, министерот за труд и социјална политика со посебно решение во месец мај 2009 година формира две прекршочни комисии и една комисија за посредување.

Правното уредување на времетраењето на работното време на работникот, посебно се анализираше и од аспект на усогласеност со законодавството на Европската Унија, односно директивите кои го уредуваат ова прашање. За оваа цел во периодот од мај 2008 до септември 2009 година се имплементираше Проектот – “Преглед на националното трудово законодавство”, кој финансиски беше поддржан од ЕУ. Проектот се имплементираше во соработка со Министерството за труд, социјални работи и семејство на Словачка и Агенцијата за регионален развој Сенец – Пезинок. Главна цел на Проектот беше да се даде поддршка за подобрување на капацитетите на Република Македонија при јакнење на пазарот на трудот и нејзина подготовка за членство во ЕУ, во рамките на кој се изврши анализа на постојното законодавство во однос на решенијата утврдени во директивите на ЕУ и законодавствата на земји членки на ЕУ. За оваа цел во рамките на Проектот се работеше директно со вработените во Министерството за труд и социјална политика, како и со социјалните партнери за ревидирање и спроведување на трудовото законодавство на земјата во согласност со законодавството на ЕУ и најдобрите практики на ЕУ. Во текот на имплементацијата на Проектот, а заради постигнување на целта, се користеа најдобрите практики од Словачка и практиките од други европски држави, во областа на трудот и вработувањето.

Во тој период од страна на словачките експерти обезбедени се обуки на вработените во Министерството, останатите министерства и социјалните партнери за техниките на подготовка на кореспондентните (околу 20) табели, истите беа подготвени и доставени до Европската Унија до крајот на месец март 2009.

Направена е ревизија на Законот за работните односи и Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност со конкретни препораки за нивна усогласеност со законодавството на ЕУ. Покрај тоа направена е анализа и на Законот за вработување на инвалидни лица, Законот за еднакви можности и Законот за агенции за привремени вработувања.

На завршната конференција (14 септември 2009 година) се усвои и Финалниот извештај во кој се дадени препораки. Истите беа дискутирани во последните три месеци со претставници од Министерството за труд и социјална политика, останатите инволвирани страни во имплементација на проектот како и со социјалните партнери на посебна конференција. Покрај тоа, во последните три месеци, пред завршување на Проектот, беа организирани повеќе обуки за твининг тимот од различните тематски групи. Се одржа и посебна тренинг сесија на барање на корисниците на кои исто така се дискутираше за препораките.

Во финалниот извештај дадени се клучните препораки кои се од суштинско значење во натамошниот процес на усогласување на законодавството. Значи, Министерството за труд и социјална политика треба да продолжи со јакнење на капацитетите за да ги постигне сите обврски кои произлегуваат од транспонирање

на aquis во националниот правен систем, да се интензивираат активностите во однос на транспонирање на ЕУ директивите и сл.

Имајќи ги предвид препораките, состојбата и можностите, МТСП врз основа на препораките по завршувањето на Проектот, смета дека транспонирањето на директивите треба да се реализира во неколку фази.

Во таа насока отпочнато е транспонирање на директивите на ЕУ. Тоа е направено со измените и дополнувањата на Законот за работните односи кои се усвоија од страна на Собранието на Република Македонија во месец октомври 2009 година. Со измените и дополнувањето на Законот за работните односи се изврши транспонирање на одделни одредби од Директивата 2003/88/EЗ на Европскиот Парламент и Советот од 4 Ноември 2003 година што се однесува на извесни аспекти за организирање на работното време.

Во следната фаза планирани се измени и дополнувања на Законот за работните односи во рамките на кои измени треба да се изврши транспонирање на директивите во однос на колективните отпуштања, трансфер на претпријатијата, скратеното работно време, испраќање на работниците, информирање за индивидуалните услови за вработување на работници, консултирање на работниците, информирање при вработување и младите луѓе на работа. Овие измени се планирани да се подготват и да се достават до Владата во месец декември 2009 година.

Во почетокот на 2010 година е предвидено да се имплементираат препораките по однос на останатите директиви за работното време и родителското отсуство.

Кон крајот на 2010 година е планирано да се имплементираат препораките во врска со директивите за европските работни совети, статутот на европските компании и европското кооперативно отпуштање со можност за имплементација во посебен закон.

Согласно препораките се смета дека со посебен закон треба да се транспонира директивата во врска со инсолвентноста на фирмите, за кој треба да се побара дополнителна експертска помош со посебен Твининг проект. Временскиот период зависи од прифаќањето на таков проект и рокот кој треба да се утврди во истиот.

Прашање 3. Ве молиме дадете релевантни бројки, статистика и фактички информации особено: просечни работни часови во пракса за секоја главна професионална категорија; какви било мерки кои дозволуваат изземање од законодавството во поглед на работните часови.

Релевантни бројки, статистики и фактички информации

Според податоците на Државниот завод за статистика од годишното статистичко истражување за вработени и плати, состојба октомври, во Република Македонија најголем е процентот на вработените кои примиле плата за работа од 160 до 200 часа. Најголемо учество на исплатените вработените со повеќе од 200 работни часа е застапено во секторите: јавна управа и одбрана; задолжителна социјална заштита; здравство и социјална работа; градежништво и вадење на руди и камен. Состојбата по одделни сектори и години, прикажана во следниот преглед е изразена во проценти:

Сектори	Години	Структура на вработени			
		Вкупно %	До 160 %	од 160 до 200 часа %	Повеќе од 200 часа %
Вкупно	2005	100	1.6	96.6	1.8
	2006	100	2.7	95.9	1.4
	2007	100	2.9	95.4	1.6
	2008	100	3,3	95,1	1,6
Земјоделство, лов и шумарство	2005	100	1.3	96.8	1.8
	2006	100	1.5	98.2	0.2
	2007	100	1.7	97.5	0.8
	2008	100	2,2	97,5	0,3
Рибарство	2005	100	-	100.0	-
	2006	100	-	100.0	-
	2007	100	25.7	75.2	-
	2008	100	8,8	91,2	
Вадење на руди и камен	2005	100	0.2	97.7	2.2
	2006	100	0.6	98.1	1.3
	2007	100	0.4	95.4	4.2
	2008	100	0,4	97,8	1,9
Преработувачка индустрија	2005	100	2.0	96.1	1.9
	2006	100	1.9	96.7	1.4
	2007	100	2.2	97.5	0.3
	2008	100	2,3	97,1	0,6
Снабдување со електрична енергија, гас и вода	2005	100	0.4	98.2	1.3
	2006	100	0.6	98.8	0.5
	2007	100	0.4	97.9	1.7
	2008	100	1,1	97,8	1,2
Градежништво	2005	100	1.9	95.7	2.4
	2006	100	1.2	96.7	2.1
	2007	100	2.6	95.3	2.1
	2008	100	1,9	94,1	3,9
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила, моторцикли и предмети за лична употреба и за домаќинства	2005	100	1.8	98.1	0.1
	2006	100	5.3	94.7	0.0
	2007	100	6.1	93.9	0.0
	2008	100	5,6	93,3	1,1
Хотели и ресторани	2005	100	1.1	98.4	0.5
	2006	100	7.3	92.5	0.2
	2007	100	5.3	94.7	0.1
	2008	100	10,6	89,3	0,1
Сообраќај, складирање и врски	2005	100	1.7	98.0	0.3
	2006	100	6.1	93.7	0.2
	2007	100	3.4	91.1	5.5
	2008	100	5,6	93,8	0,6
Финансиско посредување	2005	100	1.1	98.9	-
	2006	100	1.6	98.1	0.3
	2007	100	1.1	97.8	1.1

	2008	100	1,1	97,0	1,9
Активности во врска со недвижен имот, изнајмување и деловни активности	2005	100	1.6	98.4	-
	2006	100	2.1	98.1	0.0
	2007	100	2.6	97.1	0.3
	2008	100	3,3	96,7	0.0
Јавна управа и одбрана, задолжителна социјална заштита	2005	100	0.5	94.2	5.3
	2006	100	0.7	95.1	4.1
	2007	100	1.1	92.5	6.4
	2008	100	1,1	91,9	7,0
Образование	2005	100	3.2	96.8	-
	2006	100	3.4	96.6	-
	2007	100	3.8	96.2	-
	2008	100	4,7	95,3	-
Здравство и социјална работа	2005	100	0.8	94.9	4.4
	2006	100	1.1	94.0	4.9
	2007	100	1.7	96.1	2.2
	2008	100	1,1	96,5	2,4
Други комунални, културни, општи и лични услужни активности	2005	100	0.7	96.9	2.3
	2006	100	1.3	98.0	0.7
	2007	100	1.2	95.8	2.9
	2008	100	2,6	96,9	0,5

Извор: Државен завод за статистика

Од податоците може да се види дека најголем број од вработените на кои им е исплатена плата над 200 часа се во јавната управа и одбраната, задолжителната социјална заштита и тоа на 7% од вработените, во градежништвото на 3,9% од вработените кои примиле плата и на вработените во здравството на 2,4%.

Со оглед на тоа дека прекршочните комисии започнаа со работа во јуни 2009 година, од јуни до септември 2009 година до комисиите се поднесени 8 барања за поведување на прекршочни постапки за непочитување на одредбите од законот што го уредуваат работното време, од кои 3 за недавање на задолжителен одмор помеѓу два последователни работни дена, 3 барања за неводење на електронска евиденција за повеќе од 25 работници и 2 барања за неводење на евиденција за полното работно време и прекувремената работа. Истите се решени со одлуки за кои е изречена вкупна глоба за правното и одговорното лице на правното лице во износ од 22 000 евра во денарска противвредност. Против првостепените одлуки на прекршочните комисии, поднесени се тужби до Управниот суд на РМ, за кои сèуште не е одлучено.

До Комисијата за посредување, која исто така започна со работа во јуни 2009 година, од тој период до крајот на септември 2009, се поднесени 90 барања за поведување на постапка за посредување, од кои 10 се успешни, односно потпишана е спогодба со сторителот на прекршокот. Оваа бројка се однесува на вкупниот број на поднесени барања за поведување на постапка за посредување, односно досега нема статистичка обработка по видот на барањата, па следствено ни за барањата за почитување на работното време.

Член 2§2

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на праведни услови за работа, страните преземаат да обезбедат платени државни празници.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на кои било реформи.

Општа законска рамка, реформи

Со посебен закон се пропишани државните празници и другите празници, деновите кои се неработни и се празнуваат и начинот на плаќање на работниците кои работат на ден на државен празник или неработен ден кој се празнува (Закон за празниците на Република Македонија (“Сл. Весник на РМ” бр. 21/1998 и 28/2007)).

Согласно постојната законска регулатива е пропишано, за работниците коишто работат на ден на државни празници да се обезбеди дополнително плаќање, а исто така и отсуство од работа коешто се плаќа.

Така, со Законот за празниците на Република Македонија, во деновите коишто со закон се определени како празници, работникот има право на надомест на плата, односно на зголемена плата во согласност со закон и колективен договор.

Законот за работни односи во членот 148 предвидува дека работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Македонија, коишто се определени како слободни денови од работа.

Ова право на работникот може да му се ограничи, ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден. Притоа, поконкретно не се дефинирани дејностите или случаите во кои има потреба од работа на ден на државен празник.

Работник којшто работи на ден на празник утврден со закон има право на плата, додаток на плата и надоместок на плата. Висината на додатокот на плата и надоместокот на плата се пропишува со колективни договори.

Така, со Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија (“Сл. Весник на РМ” бр.10/2008) и Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија (“Сл. Весник на РМ” бр. 76/2006) е предвидено дека основната плата на работникот се зголемува за 50% доколку работникот работи во денови на празници. Покрај додатокот на плата на работникот му се исплатува и надоместок на плата. Ова значи дека работник кој работи на ден на празник има право на плата во вкупен износ од 250% (100% плата, 100% надоместок на плата и 50% додаток на плата), а работникот кој тој ден не работи има право само на надоместок на плата во висина на платата која би ја остварил кога би бил на работа.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

Со цел да се обезбеди доследна примена на законската регулатива во однос на плаќањето на работниците за време на празниците пропишани со закон, Државниот инспекторат за труд, согласно своите надлежности, врши редовен надзор над примената на наведените одредби. Во врска со ова на ден на празник практикува надзори кај одредени правни субјекти со цел да се утврди фактичката состојба во однос на тоа дали на работниците кои работат на ден на празник им се врши исплата на додаток и надоместок на плата согласно постојната регулатива.

Од спроведените надзори од страна на ДИТ утврдено е дека на ден на празник најчесто работат погоните за производство на текстил, трговија на мало со прехранбени производи и угостителство. Притоа, како причина за работа на ден на празник најчесто се наведуваат времено зголемениот обем на работа и кратките рокови за исполнување на обврските спрема добавувачите. При надзорот исто така е констатирано дека работодавачите работата на ден на празник во најголем број на случаи ја уредуваат со писмени одлуки и наредби со кои навремено ги информираат работниците. На пр. на 23.10.2008 год кој согласно Законот за празниците на Република Македонија е државен празник, ДИТ има извршено инспекциска контрола во региони во кои има повеќе текстилни фабрики, одреден број од нив работеле, а останатите дејности не работеле.

Прашање 3. Ве молиме наведете релевантни бројки, статистики или каква било друга соодветна значајна информација, доколку има.

Релевантни бројки и статистики

Од донесувањето на измените на Законот за празниците од 2007 година, ДИТ редовно врши контроли кај работодавачите кои работат на денови на празник, односно на секој празник се спроведуваат инспекциски надзори.

Член 2§3

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на праведни услови за работа, страните преземаат да обезбедат платен годишен одмор од минимум две седмици.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на било кои реформи.

Општа законска рамка, реформи

Со Законот за работните односи е пропишано правото на годишен одмор, неговото траење, стекнување, начинот на користење на годишниот одмор како и обештетување за неискористениот дел од годишниот одмор, само во случајот на престанок на работниот однос по било кој основ.

Со членот 137 од Законот за работните односи, кој беше донесен во 2005 година беше предвидено годишниот одмор да трае од 20 до 26 работни дена. Ваквото законско решение, создаваше одредени дилеми во практичната имплементација, поради што често се поставуваше прашањето дали деновите за годишен одмор се платени или не. Поради ова, оваа одредба се допрецизира со измените на Законот за работните односи во 2008 година (“Сл. Весник на РМ” бр. 106/2008) според кои се пропиша дека работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 дена. Максималното траење на годишниот одмор и понатаму останува 26 работни дена, чие продолжување треба да се регулира со колективните договори. Ваквата законска одредба дава основ и можност социјалните партнери да се договорат и да ги пропишат условите и критериумите за траењето на годишниот одмор над 20 дена, но максимум до 26 работни дена.

Определувањето на деновите на годишен одмор, празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа, не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор. За должината на годишниот одмор и периодот на неговото користење, работодавачот на работникот задолжително му издава решение за годишен одмор.

Како услови кои се земаат за времетраењето на годишен одмор од минимално утврденото право (од 20 работни дена), кои поконкретно се утврдуваат со колективни договори, се времето поминато во работен однос, сложеноста на работите на работното место, условите за работа, здравствената состојба на работникот и сл. Овие случаи се предвидени во Општиот колективен договор за јавниот сектор во РМ и Општиот колективен договор за стопанството во РМ. Истите услови се предвидуваат и со гранските колективни договори, со тоа што поконкретно се определуваат деновите за секој критериум поодделно.

Годишниот одмор по правило се користи во тековната календарска година и истиот може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 дена и при тоа да се искористи до крајот на календарската година. Неискористениот дел од годишниот одмор мора да се искористи до крајот на месец јуни идната календарска година.

Работникот не може да се откаже од правото на користење на годишниот одмор и било која одлука или спогодба во врска со откажувањето на правото за годишен одмор, согласно Законот, се смета за ништовна. Само во случај на престанување на работниот однос, работникот има право на обештетување за неискористениот годишен одмор.

Според ЗРО одредени категории на работници и тоа: повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, имаат право на дополнителни три работни дена годишен одмор. Исто така и работник помлад од 18 години покрај минималниот годишен одмор има право на дополнителни седум дена годишен одмор.

Работниците кои во календарската година не се стекнуваат со право на цел годишен одмор, имаат право на користење на годишен одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец поминат на работа. Тоа се работници немаат остварено непрекината работа во траење од 6 месеци. Ова може да го користи и работник на кој му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој, тој би добил право на цел годишен одмор, како и работник на кој работниот однос во тековната календарска година му престанал пред први јули.

Работникот кој за првпат засновува работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното (член 139).

Законот дава можност годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсуство поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работниот да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Според член 142 од ЗРО, поради карактерот на работата, должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредува со прописите од областа на образованието и науката. Согласно ова вработените во областа на образованието и науката годишниот одмор го користат колективно во текот на летниот период, кога и не се реализира настава во училиштата.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

Според Законот за работни односи работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за користење на годишен одмор во кој точно се наведува временскиот период за користење на годишниот одмор, како и вкупниот број на денови на годишен одмор, кои му следуваат на работникот.

Редовно при инспекциските надзори од страна на Државниот инспекторат за труд се контролира дали на работниците им се издадени решенија за користење на годишниот одмор во траење предвидено со законот. Исто така, при контролите се проверува евиденцијата за присутноста на работа, односно дали деновите предвидени во решението работникот навистина не бил на работа. Според наодите на ДИТ, нема појава на работник на кој му е издадено решение за годишен одмор во тој период да работи.

Прашање 3. Ве молиме наведете релевантни бројки, статистики или каква било друга соодветна значајна информација, доколку има.

Релевантни бројки и статистики

Според податоци од Државниот инспекторат за труд мал е бројот на поднесените претставките од работници на кои не им се овозможува користење на годишен одмор. Повеќето од претставките се однесуваат на тоа дека не им се дава годишен одмор во летните месеци (јули,август), при што, инспекторатот за труд нема основ за превземање мерки од причина што распоредот на годишните одмори го определува работодавачот, кој пак е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена до крајот на тековната година, а остатокот до 30 јуни идната година.

До Комисијата за прекршоци и Комисијата за посредување нема поднесено барања за постапување во однос на правото на користење на годишен одмор.

Член 2§4

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на праведни услови за работа, страните преземаат да обезбедат дополнителни платени отсуства или намалени работни часови како што е пропишано за работници чие занимање е опасно и штетно по здравјето.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на било кои реформи.

Општа законска рамка, реформи

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на праведни услови за работа, со ЗРО и колективните договори пропишани се посебни мерки за заштита на работниците кои работат на работни места коишто се особено тешки, напорни и штетни по здравјето.

Така, според член 116 став 4 од Законот за работни односи е предвидено дека со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно. Ваквите работни места за вработените од дејноста на јавниот сектор поконкретно се утврдени со Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија (“Сл.весник на РМ” бр. 10/2008). Тоа се: 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. За наведените работи е предвидено, работното време на работникот да му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работната способност, но не пократко од 36 часа во работната недела, во согласност со колективен договор на ниво на дејност. Ваквото работно време се смета како полно работно време. Во зависност од дејноста и во колективните договори се утврдуваат работи кои се сметаат за особено штетни по здравјето на работникот.

Исто така, овие работни места се дефинирани и со гранскиот колективен договор за вработените во здравствената дејност.

Заради целосно законско уредување и опфаќање на сите работни места коишто се сметаат дека можат да бидат тешки, напорни и штетни по здравјето на работникот, а работната опасност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, со Измените и дополнувањата на ЗРО кои се усвоија во месец септември 2009 година, се предвидува работното време на работникот да може да се скрати сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност.

Работникот кој работи со скратено работно време на работни места коишто се тешки, напорни и особено штетни по здравјето на работникот, ги има истите права како да работи со полно работно време. Со измените на Законот конкретно се предвидени овие работните места и тоа:

- 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 измените на Законот покрај утврдувањето на работните места се утврдува и целокупната постапка за остварување на ова право. Одобрение за работа со скратено работно време 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. Здравствената установа која врши дејност медицина на трудот и инспекцијата на трудот мислењето го доставуваат врз основа на претходно изготвен и доставен елаборат од работодавачот.

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

Барање за добивање одобрение за работа со скратено работно време го поднесува работодавачот до министерството надлежно за работите од областа на трудот. Кон барањето работодавачот задолжително треба да достави мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот. Доколку инспекцијата на трудот утврди дека работникот работи на тешки, напорни и особено штетни работи по здравјето на работникот, со решение ќе му нареди на работодавачот да покрене постапка за утврдување на скратено работно време.

Работникот кој работи на работни места за кои постои одобрение за работа 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.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

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

За да се обезбеди доследна имплементација на Законот, со измените во месец септември 2009, со дефинирањето на работите кои се сметаат за тешки, штетни и напорни по здравјето на работникот, меѓу другото и со цел да се надминат проблемите за надзор од страна на инспекцијата, а и за доследна примена на утврденото право, се дефинираат работите кои може да се сметаат како тешки, штетни и напорни по здравјето на работникот.

Прашање 3. Ве молиме наведете релевантни бројки, статистики или каква било друга соодветна значајна информација, доколку има.

Релевантни бројки и статистики

Според податоците на Државниот завод за статистика од годишното статистичко истражување за вработени и плати, состојба октомври 2008 година, во Република Македонија од вкупниот број на вработени 2,9% работеле со скратено работно време, од нив 43,8% се жени. Состојбата по одделни сектори и години е прикажана во следниот преглед:

Сектори	Година	Вкупен број на вработени		Учество на вработените со полно работно време %		Учество на вработените со скратено работно време %	
		Вкупно	жени	Вкупно	жени	Вкупно	жени
Вкупно	2005	411031	172970	99.0	41.9	1.0	56.9
	2006	418192	176372	98.2	41.4	1.8	44.8
	2007	434041	184340	98.3	41.6	1.7	49.6
	2008	434858	180443	97.1	40.2	2.9	43.8
Земјоделство, лов и шумарство	2005	12115	2668	99.3	21.6	0.7	58.4
	2006	11864	2834	99.2	23.5	0.8	47.4
	2007	12 568	3 071	99.5	24.1	0.5	58.0
	2008	12852	3207	98.2	24.0	1.8	55.5
Рибарство	2005	112	20	100.0	17.9	-	-
	2006	147	26	100.0	17.7	-	-
	2007	135	34	80.0	14.8	20.0	48.1
	2008	120	34	91.7	24.2	8.3	50.0
Вадење на руди и камен	2005	2099	207	100.0	9.9	-	-
	2006	2731	312	98.9	11.3	1.1	10.0
	2007	2 751	406	99.8	14.7	0.2	20.0
	2008	3373	327	99.3	9.6	0.7	20.8
Преработувачка индустрија	2005	110129	53386	99.0	47.8	1.0	66.1
	2006	108994	53398	99.2	48.5	0.8	59.9
	2007	113088	56 179	99.1	49.1	0.9	60.6
	2008	107706	52373	98.6	47.9	1.4	54.2
Снабдување со електрична	2005	13493	2065	99.7	15.3	0.3	16.7

енергија, гас и вода	2006	13626	2130	99.6	15.5	0.4	23.2
	2007	13 516	2 086	99.8	15.3	0.2	44.8
	2008	13939	2218	99.6	15.7	0.4	36.7
Градежништво	2005	28731	4132	99.5	14.2	0.5	29.8
	2006	27546	4293	99.8	15.5	0.2	18.5
	2007	26 307	4 400	99.6	16.7	0.4	7.0
	2008	25333	4204	99.3	16.4	0.7	21.5
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила, моторцикли и предмети за лична употреба и за домаќинства	2005	71860	32566	98.7	44.6	1.3	55.9
	2006	72576	31633	96.3	41.7	3.7	50.7
	2007	76 750	34 360	96.3	43.0	3.7	47.5
	2008	75855	31373	94.2	38.7	5.8	46.5
Хотели и ресторани	2005	12892	5530	99.3	42.5	0.7	63.5
	2006	13040	5885	93.1	42.9	6.9	32.3
	2007	13 040	5 323	95.0	39.0	5.0	35.1
	2008	13265	5311	89.7	35.1	10.3	47.7
Сообраќај, складирање и врски	2005	27712	6606	98.7	23.8	1.3	6.9
	2006	27255	5836	95.6	21.2	4.4	5.5
	2007	29 683	6 820	97.4	22.5	2.6	20.3
	2008	27446	5882	93.4	20.8	6.6	9.4
Финансиско посредување	2005	6458	4077	99.3	62.5	0.7	85.4
	2006	6479	4175	99.6	64.1	0.4	79.3
	2007	7 110	4 536	99.6	63.4	0.4	80.6
	2008	8413	5290	99.6	62.7	0.4	42.9
Активности во врска со недвижен имот, изнајмување и деловни активности	2005	14553	6819	99.5	46.4	0.5	85.0
	2006	17960	8359	98.7	45.7	1.3	66.5
	2007	21 677	8 817	98.2	39.8	1.8	50.4
	2008	24176	9673	96.1	38.7	3.9	34.6
Јавна управа и одбрана, задолжителна социјална заштита	2005	37206	11014	99.8	29.5	0.2	66.7
	2006	38526	11447	99.9	29.6	0.1	58.8
	2007	39 053	11 576	99.9	29.6	0.1	58.5
	2008	41377	12240	99.9	29.5	0.1	66.7
Образование	2005	30690	17650	96.9	55.5	3.1	64.6
	2006	31559	18343	97.0	56.2	3.0	63.7
	2007	32 134	18 614	96.6	55.7	3.4	64.5
	2008	33548	19790	95.6	56.2	4.4	63.7
Здраство и социјална работа	2005	30373	21551	99.4	70.6	0.6	64.8
	2006	33235	22986	99.5	68.7	0.5	77.9
	2007	31 809	23 220	98.9	72.1	1.1	78.0
	2008	32788	22854	99.5	69.3	0.5	79.7
Други комунални, културни, општи и лични услужни активности	2005	12608	4679	99.4	36.8	0.6	48.1
	2006	12654	4716	99.2	36.8	0.8	61.9
	2007	14 420	4 899	99.2	33.5	0.8	62.2
	2008	14667	5666	97.9	37.4	2.1	57.8

Извор: Државен завод за статистика

Член 2§5

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на праведни услови за работа, страните преземаат да обезбедат седмичен период за одмор кој, колку што е можно повеќе, да биде во согласност со денот кој вообичаено или по традиција се смета како ден за одмор во земјата или регионот.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на било кои реформи.

Општа законска рамка, реформи

Правото на неделен одмор е регулирано со ЗРО со кој е предвидено дека работникот има право на седмичен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато. Како ден на седмичен одмор по правило е недела или друг ден во неделата (член 134).

Во праксата како ден на неделен одмор во најголем број на случаи се користи недела, освен во случаите каде работниот процес се одвива непрекинато и каде работниците работат во три смени. Во овие случаи седмичниот одмор работниците го користат друг ден во неделата.

Не постои законска можност работникот да се откаже од правото на користење на седмичниот одмор, односно со постојната законска регулатива не се пропишани околностите во кои се предвидува одложување на седмичниот одмор. Меѓутоа, со одделни законски прописи е предвидено во случаи кога работникот работи на ден на седмичен одмор, истиот да може да се искористи некој друг ден во неделата или да се плати.

За вработените во Министерството за внатрешни работи, со цел да се обезбеди правото на седмичен одмор, а поради специфичниот карактер на работата во случаите кога тие работат на тој ден истото право го користат во текот на наредната седмица. Имено, според членот 39 од постојниот Колективен договор на Министерството за внатрешни работи, работникот има право на седмичен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, а ако е неопходно да работи на денот на својот седмичен одмор, задолжително треба да му се обезбеди таков одмор во текот на наредната седмица.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

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.

Прашање 3. Ве молиме наведете релевантни бројки, статистики или било каква друга соодветна значајна информација, особено околности во кои се предвидува одложувањето на неделниот одмор.

Релевантни бројки и статистики

До Комисијата за прекршоци и Комисијата за посредување нема поднесено барање за постапување во однос на правото на користење на седмичниот одмор.

Член 5

Правото на организација

Со цел да се обезбеди или промовира слободата на работниците и работодавците да формираат локални, национални или меѓународни организации за заштита на своите економски и социјални интереси и да се вклучат во тие организации, договорните страни се обврзуваат дека националното право нема да ја наруши, ниту пак ќе се применува на начин кој ќе ја наруши оваа слобода. Степенот до кој гаранциите предвидени во овој член ќе се применуваат во полицијата ќе се одреди преку национални закони или прописи. Начелото кое раководи со примената на овие гаранции на членовите на вооружените сили и степенот до кој тие ќе се применуваат за лица од оваа категорија ќе биде подеднакво одредено според националните закони или прописи.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на било кои реформи.

Општа законска рамка, реформи

Со Уставот на РМ на граѓаните им се гарантира слободата на здружување заради остварување и заштита на нивните политички, економски, социјални, културни и други права и уверувања (член 20).

Покрај тоа со Уставот на РМ е предвидено дека заради остварување на своите економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати, а тие пак да основаат свои сојузи и да членуваат во меѓународни

синдикални организации. Ограничувањето на правото за синдикално организирање може да се уреди со закон и тоа кај вооружените сили, полицијата и органите на управата.

Меѓутоа според постојните законски прописи (член 49 од Законот за одбрана “Службен весник на РМ бр. 42/2001”) синдикалното организирање се забранува во Армијата на РМ само во случај на воена и вонредна состојба. Во однос на посоченото право, од аспект на евентуалните ограничувања за работници во Министерството за внатрешни работи, во постојното национално законодавство нема законски одредби со кои се ограничува правото на синдикално организирање за вработените во полицијата односно Министерството за внатрешни работи. Конкретно, за работниците во ова министерство се применува директно решението предвидено во системските закони во државата, особено Законот за работни односи. Наведените решенија се применуваат и за работниците во Министерството за внатрешни работи, без дополнителни ограничувања утврдени во законите *lex specialis* (Законот за внатрешни работи и Законот за полиција). Доследното почитување на уставните и законските гаранции во однос на синдикалното здружување за работниците во Министерството за внатрешни работи се потврдува и со Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи, како колективен договор склучен на ниво на работодавач, со кој се уредуваат правата и обврските на работниците во Министерството за внатрешни работи и работодавачот.

Заради понатамошно операционализирање на уставните одредби од членовите 20 и 37 кои се однесуваат на правото на организирање од посебно значење е Законот за работните односи (“Сл. Весник на РМ” бр. 62/2005 и 130/2009) кој содржи посебна глава насловена како Синдикати и здруженија на работодавачи. Во оваа глава се регулирани повеќе прашања од значење за синдикалното организирање. Ова право се однесува на слободата на работниците да основаат синдикати и слободно да се зачленуваат или пристапуваат на синдикатите. Пристапувањето и зачленувањето во синдикатите работниците го вршат по сопствена определба. Според законодавството на Република Македонија, членството во синдикатот и учеството во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, односно местото на работа, стручното образование, напредувањето, плаќањата, социјалните надоместоци и престанок на договор за вработување. Притоа не е потребна претходна согласност од државен орган или на веќе организирани синдикати за основање на нов синдикат. Битен услов за начинот и условите по кои се организира синдикатот е и условите за пристапување кон него да бидат утврдени со статут. Понатаму, правото на синдикалното организирање е обезбедено и со одредбите кои пропишуваат синдикалните организации да не можат да бидат распуштени и дека нивната дејност не може да биде запрена по административен пат, ако се основани и ако дејноста ја вршат во согласност со закон и другите прописи, како и со одредбата дека активноста на синдикатите и на нивниот претставник не може да се ограничи со акти на работодавецот, ако таа е во согласност со закон или колективен договор.

Синдикатите, можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (синдикати на повисоко ниво), а имаат право и слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси.

Законот за работни односи предвидува начелна обврска за работодавачот да создаде услови за активноста на синдикатот заради заштита на правата на работниците од работен однос. Оваа начелна обврска понатаму поконкретно е разработена во соодветните одредби од Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија (“Сл. Весник на РМ” бр. 76/2006) и Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија (“Сл. Весник на РМ” бр. 10/2008 и 85/2009). Решенијата од двата колективни договори се главно превземени од меѓународни документи и тоа од Конвенцијата бр.135 од Меѓународната организација на трудот (МОТ) и Препораката 143 на МОТ за заштита и олеснувања на претставниците на работниците во претпријатијата. Исто така, и во гранските колективни договори со посебни одредби се пропишуваат условите за работа на синдикатот во одделните дејности.

Законот за работните односи (ЗРО) предвидува и посебна заштита на синдикалниот претставник. Така, тој е заштитен од отказ согласно со Законот за работни односи. На синдикалниот претставник заради синдикална активност не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување, ниту пак за времето на вршење на должноста, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување. Тоа може да го направи само по претходна согласност на синдикатот. Притоа, ако синдикатот во рок од осум дена не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот. Доколку синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука. Заштитата од отказ за синдикалниот претставник трае цело време за времето на траењето на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот. Но, работникот кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Во заштитата на синдикалниот претставник Општите колективни договори одат и подалеку со тоа што тој не може да биде распореден на друго место кај ист или друг работодавач, да биде определен како технолошки вишок и распореден по тој основ и против него да се покрене постапка односно да му престане работниот однос со отказ. Според одредбите на општите колективни договори на претставникот на синдикатот по потреба треба да му се овозможи ослободување од работата за негово оспособување и ефикасно вршење на функцијата во синдикатот.

ЗРО гарантира самостојност и независност на синдикатите со тоа што утврдува дека работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво, ниту за таа цел смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво.

Покрај синдикално организирање постои и целосна слобода и независност на организирање на работодавачите. Имено, работодавачите имаат право, по свој слободен избор, да основаат здружение и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тоа здружение. Притоа, во ваквите здруженија работодавачите доброволно стапуваат заради претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси. И тие, како и синдикатите можат да се основаат без какво било претходно одобрување, а нивната дејност не може да биде запрена по административен пат, ако се основани и дејноста ја вршат во согласност со закон.

Здруженијата на работодавачите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (здруженија на работодавачи на повисоко ниво) и имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси. Здружението на работодавачите, односно здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, мора да имаат статут.

И синдикатот, односно здружението на работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво стекнуваат својство на правно лице со денот на уписот во Регистарот на синдикатите, односно Регистарот на здруженијата на работодавачите, кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот.

Министерството за труд и социјална политика води посебен регистар на синдикати на повисоко ниво и регистар на здруженија на работодавачи. Во регистарот се запишува:

- денот на оснивањето;
- називот, седиштето, подрачјето на дејствување;
- називот на извршното тело;
- името на лицето овластено за застапување;
- престанокот на дејствувањето;
- престанокот на овластувањето на подружница, односно друг облик на внатрешно организирање во правниот промет.

Со барањето за упис задолжително треба да се достави:

- одлука за основање;
- записникот од основачкото собрание;
- статут, називот на основачот и членовите на извршното тело;
- името и презимето на лицето или лицата овластени за застапување;
- податоците за бројот на членовите на синдикатот врз основа на платена чланарина.

По барањата за упис во регистарот, на сите регистрирани синдикати и здруженија на работодавачи им се издава решение кое ги содржи следните податоци: датата на упис и бројот под кој синдикатот, односно здружението на работодавачите е запишан во регистарот; називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите; седиштето и име и презиме на лицето, односно лицата овластени за застапување. Примерок од решението се доставува и до Централниот регистар на РМ. Во регистарот мора да се пријави и запише секоја промена од страна на лицето овластено за застапување на синдикатот, односно здружението на работодавачите и тоа во рок од 30 дена од денот на настанување на промената. Промените кои се пријавуваат се однесуваат на називот на синдикатот, односно здружението на работодавачи, односно подружница, или друг облик на внатрешно организирање, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, лицето овластено за застапување и престанок на дејствување, односно овластувањата во правниот промет.

Членот на синдикатот, односно здружението на работодавачите може да бара судска заштита. Исто така, законот предвидува синдикатот, односно здружението на работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво, да можат да бараат од судот да ја забрани дејноста која е спротивна на правото на слободно здружување на работниците, односно работодавачите. Со Законот се предвидени и случаите за престанокот на дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачите и тоа доколку:

1. Така одлучи извршното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите кое со статутот е овластено да одлучува за престанок на дејствување на синдикатот, односно здружението;
2. Без посебно важни и оправдани причини од одржувањето на седницата на највисокото извршно тело на синдикатот, односно здружението поминало двојно повеќе време од времето со кое со статутот е определено дека таква седница мора да се одржи; и
3. Бројот на членовите на синдикатот, односно здружението на работодавачите се намали под бројот определен со овој закон за основање на синдикатот, односно здружението.

Дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачите ќе се забрани со одлука на редовниот суд, надлежен според седиштето на синдикатот, односно седиштето на здружението на работодавачите, доколку неговата дејност е спротивна на Уставот и закон.

Со посебни одредби од ЗРО се регулира прашањето на репрезентативноста.

Репрезентативноста на синдикатите се определува според уписот во регистарот на синдикатите односно работодавачите кој се води во Министерството за труд и социјална политика и бројот на членовите врз основа на пристапници. Со членот 212 од ЗРО е предвидено дека репрезентативен синдикат за склучување колективен договор кај работодавачот, се смета синдикатот во кој се зачленети најмалку 33% од работниците кај работодавачот или синдикатот кој е член на репрезентативниот синдикат на повисоко ниво на организирање.

Со истиот член од Законот е предвидено дека репрезентативен синдикат за склучување колективен договор на ниво на гранка и на ниво на Република се смета синдикатот во кој се зачленети најмалку 33% од вкупниот број работници во гранката или дејноста за која се склучува колективниот договор или синдикатот е член на репрезентативниот синдикат на повисоко ниво на организирање.

Исто така, со Законот се дефинира и прагот на репрезентативноста за здружение на работодавачите, односно репрезентативно здружение на работодавачите. Така репрезентативно здружение е здружение на работодавачи во кое се зачленети најмалку 33% од работодавачите и вкупниот број работници во гранката или дејноста за која се склучува колективниот договор.

Ваквите законски одредби во однос на утврдување и докажување на репрезентативноста и за синдикатите и за работодавачите создаваше одредени практични проблеми и тоа пред сè поради високиот процент според кој треба да се констатира дека одреден синдикат и здружение на работодавачи е репрезентативно. На ваквите проблеми имаше укажување и од страна на Меѓународната организација на трудот и од Европската Комисија. Поради ова се пристапи кон изменување и дополнување на Законот, согласно кои измени се утврдија детални критериуми за репрезентативност и постапка на утврдување на истата. Пред да се пристапи кон менување на Законот во делот за репрезентативноста се одржаа повеќе состаноци со сите синдикати и работодавачи регистрирани на национално ниво се со цел да заеднички се дефинираат истите. При тоа се разгледуваше и меѓународната пракса и искуство.

Така, со измените и дополнувањата на ЗРО, кои се усвоија од страна на Собранието на РМ во месец октомври 2009 ("Сл. Весник на РМ" бр. 130/2009),

направени се одделни измени во делот на одредбите кои го дефинираат прагот на репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачите, дефинирани се критериумите за репрезентативноста, начинот и постапката за утврдување на репрезентативноста. Со одредбите се допрецизира дека репрезентативноста на работодавачите и синдикатите се определува заради колективно договарање, учество во трипартитни тела и трипартитни делегации на социјалните партнери.

Во Законот се утврдени нови критериуми за репрезентативност на синдикатите на ниво на Република. Нови услови за репрезентативност кои кумулативно треба да ги исполни синдикатот за да биде репрезентативен се: 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 во секторот за кој се склучува колективниот договор, кои плаќаат членарина на синдикатот; да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели кои се запишани во регистарот кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот; да делува на национално ниво и да имаат регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија; да делуваат 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. Со истиот член се утврдени и критериуми за репрезентативност на синдикат во јавниот сектор, во приватниот сектор од областа на стопанството, на ниво на гранка, односно оддел и на ниво на работодавач.

Со Законот се утврдени и нови критериуми за репрезентативност и за здруженијата на работодавачи на ниво на Републиката, на ниво на приватен сектор во областа на стопанството и на ниво на гранка, односно оддел. На ниво на Републиката репрезентативно здружение на работодавачи е тоа кое кумулативно ги исполнува условите, да е запишано во регистарот на здруженија на работодавачи кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот; во него да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи или работодавачите членки да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број работници во Републиката; членки на здружението да се работодавачи од најмалку 3 гранки, односно оддели; да има членки во најмалку 1/5 од општините во Македонија; да склучило или пристапило на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел и да делува согласно својот статут и демократски принципи.

Утврден е и орган надлежен за утврдување на репрезентативноста на ниво на Република и на ниво на гранка, односно оддел, а тоа е министерот надлежен за работите од областа на трудот, на предлог на Комисија за утврдување на репрезентативноста. Определен е и составот и начинот на работа на Комисијата. Комисијата се предвидува да брои девет члена, од кои по три члена се од Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда и Министерството за економија. Свој претставник кој присуствува во работата на Комисијата можат да определат и регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи, со цел да се обезбеди транспарентност на целиот процес. Поконкретно се уредува и постапката за утврдување на репрезентативност, текот на постапката, потребната документација и начинот на постапувањето и одлучување.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

Зарди обезбедување на доследна примена на постојната законска регулатива, предлагање на измена во насока на обезбедување на функционален социјален дијалог според состојбите и можностите во земјата, во соработка со Меѓународната организација на трудот организирани се неколку работилници кои се однесуваат на прашањата на репрезентативноста, зајакнување на институциите на социјалниот дијалог, презентирање на искуствата од други земји во врска со функционирањето на социјалниот дијалог, односно начинот на утврдување и прагот на репрезентативност и сл. (види одговор под член 6.2).

Покрај тоа, во рамките на Проект за деловно опкружување, УСАИД во соработка со Министерството за труд и социјална политика во период од 24.09.2007 г. до 27.09.2007 г. се организира студиска посета на Република Хрватска со претставници на социјалните партнери. Целта на посетата, меѓу другото беше запознавање на социјалните партнери со искуствата за функционирањето на социјалниот дијалог на национално ниво, критериумите на репрезентативноста и начинот и постапката на утврдување на репрезентативноста.

Прашање 3. Ве молиме наведете релевантни бројки, статистики или било каква друга соодветна информација.

Релевантни бројки, статистики и други информации

Во регистарот на Министерството за труд и социјална политика, кој се водеше и пред донесување на Законот за работните односи во 2005 година, а имајќи го во предвид континуитетот на дејствување на одделни синдикални организации, се запишани следните синдикални организации:

Синдикални организации во Република Македонија запишани во регистарот на синдикални организации		Датум на упис во регистарот
1.	Синдикат на металците, енергетичарите и рударите на Македонија	08.02 1994
2.	Синдикат на работниците од шумарството и дрвната индустрија на Македонија	22.02.1994
3.	Синдикат на работниците на агроиндустрискиот комплекс на РМ „Агросиндикат“	22.02.1994
4.	Синдикат за градежништво, индустрија за градежни материјали и проектирање на РМ	28.02.1994
5.	Самостоен синдикат на здравство, фармација и социјална заштита на РМ	28.02.1994
6.	Синдикат на графичка, информативна филмска, издавачка дејност и производство на хартија на РМ	28.02.1994

7.	Сојуз на синдикатите на Македонија	28.02.1994
8.	Синдикат на работниците од трговијата на Македонија	28.02.1994
9.	Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Македонија	28.02.1994
10.	Унија на независни и автономни синдикати на РМ (УНАСМ)	07.03.1994
11.	Синдикат на работниците од сообраќај и врски на РМ	30.03.1994
12.	Синдикат на работниците од управата, правосудството, општинските организации и здружение на граѓани	28.09.1994
13.	Синдикат на работниците од хемиската индустрија и неметалите на РМ	30.09.1994
14.	Синдикат на работниците од финансиските организации на Македонија	05.11.1994
15.	Самостоен синдикат на образование, наука и култура на РМ	07.11.1994
16.	Независен синдикат на вработените на МВР на РМ (Македонски полициски синдикат)	28.12.1994
17.	Синдикат на работниците од угостителството, комунално стопанство и занаетчиство на Македонија	10.05.1996
18.	Асоцијација на синдикатите на Македонија	15.01.1998
19.	Самостоен синдикат на вработените во одбраната	12.01.1998
20.	Самостоен синдикат на работниците од електростопанството на Македонија	04.05.1998
21.	Синдикат на поштенски и телекомуникациски работници на Македонија	16.09.1998
22.	Коалиција на независни синдикати на Македонија	25.01.2000
23.	Федерација на независни синдикати на сообраќајот на Македонија	20.08.2001
24.	Самостоен синдикат на вработените во клинички центар Скопје и други здравствени работници и здравствени соработници во други здравствени организации и установи во РМ	12.12.2001
25.	Федерација на независни синдикати на градежништвото на Македонија	31.05.2002
26.	Синдикат на македонската дипломатска служба	15.07.2002
27.	Федерација на независни синдикати за индустријата на Македонија	04.07.2003
28.	Асоцијација на камионските транспортери на РМ „Макамтранс“	16.07.2003
29.	Сојуз на Музичките синдикати на Македонија	27.04.2004
30.	Конфедерација на синдикалните организации на Македонија	29.09.2004
31.	Асоцијација на независни синдикати на сообраќајниот персонал на железничарите на РМ „Железничари“- Скопје	17.12.2004
32.	Синдикат на финансиските дејности на Македонија	18.04.2005
33.	Независен синдикат на такси возачите на Македонија	08.11.2005
34.	Независен синдикат на возачи ЈСП Скопје	16.11.2005
35.	Конфедерација на слободни синдикати на Македонија	23.03.2006
36.	Мултиетнички синдикат на образование на РМ	11.04.2006
37.	Федерација на синдикати за транспорт и врски	25.09.2006
38.	Синдикат на сценско музичките уметници на Република Македонија	01.03.2007
39.	Земјоделски синдикат на Република Македонија	05.03.2007

40.	Самостоен синдикат на работниците од енергетиката, рударството и индустријата на Р.Македонија	21.05.2007
41.	Синдикат на доктори при Клиничка болница Битола	09.07.2007
42.	Синдикат за угостителство и туризам на Република Македонија	29.10.2007
43.	Самостоен синдикат на вработените од локалната самоуправа на Р. Македонија	25.03.2008
44.	Синдикат на работниците во администрацијата и државната управа	27.05.2008

Регистар на здруженија на работодавачи, во Министерството за труд и социјална политика се води по донесувањето на Законот за работните односи од 2005 година. Согласно ова, во регистарот на здруженија на работодавачи, кој се води при Министерството за труд и социјална политика, се запишани следните здруженија на организации на работодавачи:

Организации на работодавачи во РМ запишани во регистарот на здруженија на работодавачи		Датум на упис во регистарот
1.	Организација на работодавачи на Македонија	22.03.2006
2.	Конфедерација на работодавачи на Македонија	22.03.2006
3.	Здружение на работодавачите од сообраќајот и врските	13.07.2006
4.	Национална федерација на агенции за привремени вработувања	02.06.2008

Член 6

Право на работниците на колективно спогодување

Член 6§1

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на колективно спогодување, страните преземаат да се промовира здружено консултирање помеѓу работниците и работодавците.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка која се применува како во приватниот така и во јавниот сектор. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на било кои реформи.

Општа законска рамка, реформи

Постојната законска рамка дава можност за обезбедување на консултации помеѓу работниците и работодавачите и тоа на национално и регионално ниво.

Како посебно национално тело во рамките на кое се реализираат консултации помеѓу социјалните партнери е Економско - Социјалниот Совет. Основот за формирањето на Економско - социјалниот совет е даден во Законот за работните односи во посебна глава (21) – “Економско - Социјален Совет” (ЕСС). ЕСС е трипартитно тело кое служи како форум за трипартитни консултации помеѓу Владата на Република Македонија и социјалните партнери за економски и социјални прашања и прашања од областа на трудот.

Економско - социјален совет се основа, заради утврдување и остварување на усогласени дејности со цел заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика.

Дејноста на Економско - Социјалниот совет се темели на потребата за тристрана соработка меѓу Владата на Република Македонија, синдикатите и здруженијата на работодавачие, во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми.

Во рамките на утврдените надлежности, Економско - Социјалниот совет ги има следните функции:

- Ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и мерките на економската политика на социјалната стабилност и развој;
- Ги следи, проучува и оценува влијанието на социјалната политика и мерките на социјалната политика на економската стабилност и развој;
- Ги следи, проучува и оценува влијанието на промение на цените и платите на економската стабилност и развој;
- Му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори;
- Им предлага на Владаа, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија на повисоко ниво, водење на усогласена политика на цени и плати;
- Дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност;
- Ја промовира и поттикнува потребата на тристрана соработка (трипартитен социјален дијалог) меѓу социјалните партнери за решавање на економските и социјалните прашања и проблеми;
- Го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови; и
- Дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со другите прашања.

Поконкретните овластувања на Економско - Социјалниот совет се утврдени во Спогодбата за основање на советот. Имено во Спогодбата се дефинира

управувањето, бројот на членовите, надлежностите, структурата, начинот на работа и сл.

Економско - Социјалниот совет како трипартитно тело, во извештајниот период функционираше согласно Спогодба која е потпишана помеѓу Владата на Република Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија и Стопанската комора на Македонија.

Во работата на Советот учествуваа по три претставници од Владата и тоа претставник на министерот за труд и социјална политика, како претседател, и по еден претставник од Министерството за финансии (министерот за финансии) и Министерството за економија (заменик министерот за економија).

Претставниците на синдикатите беа застапувани од членови кои беа избрани од Сојузот на синдикатите на Македонија од различни дејности (претседателот на ССМ, агро синдикат, пошта и телекомуникации, текстилната индустрија, сообраќај и врски и др., кои воедно имаа и свои заменици).

Претставниците на работодавачите ги застапуваше претседателот на Организацијата на работодавачите и уште двајца членови кои беа номинирани од од самата организација.

Согласно Спогодбата, со работата на Советот управува претседател и двајца заменици на претседателот и секретар.

Претседателот на Советот е министерот за труд и социјална политика, кој е член на Советот по функција и кој согласно своите надлежности го претставува и застапува Советот пред надлежните органи и јавноста, ги свикува седниците, предлага дневен ред, ја координира и усогласува работата. Покрај предлагање на дневниот ред од страна на претседателот на советот, предлог за одржување на седница со дневен ред или изменување и дополнување на дневниот ред може да даде секој член на Советот.

Секретарот на Советот е лице од Министерството за труд и социјална политика, кој ги врши административно - техничките работи и му помага на претседателот на Советот во комуникацијата и одржување на седниците на Советот.

Советот работи на седници. Седниците на Советот ги свикува претседателот на Советот по потреба и тоа најмалку еднаш квартално. Седниците се свикуваат со покана со предлог дневен ред и работен материјал најмалку 8 дена пред одржување на седницата. Дневниот ред за седницата го утврдува Советот на самата седница. Секој од членовите може да предложи измени и дополнувања на дневниот ред, што беше многу честа појава во изминатиот период.

Работните материјали ги изготвува предлагачот на материјалот или друга надлежна институција. Усвоените документи од економско-социјалната сфера се проследуваат до Собранието на Република Македонија, Владата, соодветни министерства и други надлежни органи. За одредени прашања Советот формира посебни работни тела. Работата на седницата на Советот е јавна и за својата работа ја информира јавноста со изјави или соопштенија за донесените заклучоци и ставови по одделни прашања.

Трипартитното функционирање на локално ниво посебно е за одбележување во рамките на подготовката на локалните акциони планови во 12 локални самоуправи во 2008 година (Битола, Берово, Пехчево, Куманово, Штип и Карбинци, Струмица, Кочани, Свети Николе, Струга, Радовиш и Прилеп). Во подготовката на локалните акциони планови учествуваа претставници на локалната самоуправа, синдикатите, претставници на работодавачите и локалните центри за вработување. Подготовката на локалните акциони планови се реализира

со техничка поддршка во рамките на КАРДС Проектот - Политики за вработување
3.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

Консултации помеѓу социјалните партнери на национално ниво се остварува и преку учество во подготовка и имплементација на конкретни проекти поврзани со локалниот економски развој, вработувањето, обуките и друго. Во рамките на социјалното партнерство со вклученост и на социјалните партнери беше подготвен, Национален Акционен план за вработување 2006/2008, како и Национална Стратегија за вработување 2006-2010. Согласно посебните закони, претставниците на социјалните партнери преку свои претставници се вклучени во управните тела на соодветните фондови и институции преку кои ги застапуваат интересите на своите членови, ги ускладуваат истите со претставниците на Владата и активно учествуваат во обликувањето и спроведувањето на прописите во соодветната област. На ниво на работодавач социјалниот дијалог се остварува преку основање и делување на синдикати и учество во постапката за склучување на колективен договор на ниво на работодавач.

Во текот на 2005 година, заради обезбедување на унапредување и јакнење на социјалниот дијалог, се формира и посебно одделение во Министерството за труд и социјална политика, кое обезбедува административна и техничка поддршка на Економско - социјалниот совет. Формирањето на одделението беше врз основа на предлог на Економско - социјалниот совет, кој сметаше дека е потребно да се обезбедат стручни и административно - технички услови за поддршка на работата на советот, односно следење и координирање на работата. Согласно актот за систематизација на Министерството за труд и социјална политика одделението за социјално партнерство врши работи во однос на координирање на активностите поврзани со социјалниот дијалог и социјалното партнерство на национално и локално ниво, ја координира имплементацијата на програми и проекти од областа во насока на јакнење на капацитетите на социјалните партнери, остварува соработка со меѓународни организации и институции, ги следи меѓународните прописи и документи кои се поврзани со социјалниот дијалог и социјалните партнери, спроведува стручно-оперативни работи од надлежност на одделението во функција на обезбедување поддршка, следење, организирање и давање на стручна помош и поддршка за работа на трипартитниот социјален дијалог на национално и локално ниво и др. Во одделението работат две лица.

Покрај тоа, заради унапредување и развој на социјалниот дијалог во изминатиот период преземени се повеќе мерки и активности за јакнење на капацитетите на социјалните партнери и на вработените од Одделението за социјално партнерство.

Во реализираните активности кои имаа за цел јакнење на капацитетите на социјалните партнери, од страна на Министерство за труд и социјална политика беа организирани различни активности (конференции, семинари, работилници) кои беа насочени кон поттикнување на нивното активно учество и придонес во

функционирањето на социјалниот дијалог. Во нив беа вклучени сите регистрирани синдикати и организации на работодавачи на национално ниво.

Сите активности кои беа во функција на јакнење на капацитетите и на социјалните партнери, од страна на Министерство за труд и социјална политика, се реализираа во соработка со Европската комисија, Меѓународна организација на трудот, УСАИД и др.

Имено, во текот на имплементацијата на Проектот “Техничка помош за поддршка на политиките за вработување - фаза 3”, финансиран од Европската Унија, кој отпочна со имплементација во ноември 2007 година, а заврши во април 2009 година, посебна компонента беше насочена кон градење на капацитетите на социјалните партнери. Работата во рамките на Проектот вклучуваше проценка на тековната состојба, вклучувајќи и идентификација (мапирање) на постоечки организаци, нивните капацитети и пријавените потреби за поддршка во форма на градење на капацитетите. Врз основа на проценката се организира пакет на обуки и тоа:

- “Европскиот социјален фонд (ЕСФ)”. На овој семинар социјалните партнери имаа можност да се запозанат со целите, задачите на структурните фондови, програмски циклуси на ЕСФ, главните принципи на програмирање, мониторинг и евалуација на ЕСФ и сл.;
- “Финансиско планирање и менаџмент“. На овој семинар беше пренесено знаење за најдобри практики за финансиско планирање и менаџмент во организација на социјалните партнери од други земји во Европа;
- “Изработка на проект“. Целта на овој семинар беше социјалните партнери да се здобијат со знаење за изработка на проект и менаџмент на проектен циклус;
- “Стратешко планирање“. На овој семинар социјалните партнери беа запознаени со процесот на стратешко планирање и оценување на капацитетот;
- “Бипартитен социјален дијалог“. На овој семинар социјалните партнери се запознаа со најдобрите практики во преговарањето од земјите на Европската Унија.

Социјалните партнери беа вклучени во целиот процес на реализација на КАРДС проектот – Политики за вработување 2 и Политики за вработување 3.

Социјалните партнери директно и активно беа вклучени во имплементацијата на Twinning проектот за хармонизација на националното трудово законодавство со законодавството на ЕУ, кој започна во мај 2008, а заврши во септември 2009 година. Претставници на социјалните партнери беа членови на сите работни групи формирани во рамки на имплементацијата на Проектот (услови за работа; информирање и консултирање на работниците; еднаков третман и антидискриминација; здравје и безбедност при работа) и имаа можност непосредно и детално да се запознаат со законодавството на ЕУ и активно да учествуваат во процесот на анализа на усогласеноста на македонското законодавство и неговото хармонизирање со европските прописи во областа на трудовото право.

Во текот на имплементацијата на Twinning Проектот се реализираа повеќе семинари и обуки каде социјалните партнери активно беа вклучени и имаа можност да даваат мислења, забелешки и сугестии по однос на транспонирање на европските директиви во нашето трудово законодавство.

Имајќи го предвид значењето на социјалниот дијалог на локално ниво, преземени се и активности за воспоставување на трипартитен социјален дијалог на локално ниво, а со цел зајакнување на капацитетите на социјалните партнери на локално ниво. Министерството за труд и социјална политика во соработка со УСАИД – “Проект за деловно опкружување” 2008 организираше три регионални конференции во Скопје, Тетово и Битола, на кои се промовираше идејата за воспоставување трипартитен социјален дијалог на локално ниво, при што беа презентирани искуства од други земји во врска со значењето и функционирањето на социјалниот дијалог на локално ниво (Хрватска и САД). Исто така, во рамките на овој проект во 2008 година во Скопје беше организирана „Регионална Конференција за политики и мерки за вработување”. На оваа конференција активно учествуваа претставници на синдикатите и работодавачите.

Министерството за труд и социјална политика уште во текот на 2007 презеде активности во насока на зајакнување на капацитетите на социјалните партнери со цел нивно активно вклучување во креирањето на политики, преку нивно вклучување во семинари организирани во соработка со Меѓународната организација на трудот во однос на:

- Политиките за вработување на Република Македонија;
- Воведување на родовите прашања во политиките за вработување; и
- Меѓународните стандарди на трудот.

Во 2008 година МТСП во соработка со Меѓународната организација на трудот (МОТ) организираше два семинари на кои покрај претставници на неколку министерства беа вклучени и претставници на сите синдикати и организации на работодавачи:

- „Индустриските односи во Република Македонија во однос на меѓународните стандарди на трудот: соочување со предизвиците”, кој се фокусираше на утврдувањето на репрезентативноста на социјалните партнери и меѓународните искуства.
- „Елиминација на детскиот труд”. Цели на овој семинар беа: да се запознаат државните службеници, социјалните партнери и претставниците на НВО-и со меѓународните стандарди на трудот во однос на детскиот труд; запознавање со програмата на МОТ за елиминирање на детскиот труд; запознавање со активностите на МОТ насочени против трговијата со луѓе.

Од 12.03.2008 отпочна реализацијата на „Проект за техничка соработка: Консолидирање на легалните и институционалните основи за социјален дијалог во земјите на Западен Балкан и Молдавија”. Тоа е тригодишен проект имплементиран од Меѓународната организација на трудот (МОТ) и е планирано да трае до 2011 година. Партнери во проектот од Република Македонија се Министерството за труд и социјална политика, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија, Унијата на независни и

автономни синдикати на Македонија, Организацијата на работодавачи на Македонија и Конфедерацијата на работодавачи на Македонија. Цел на проектот е зајакнување на институциите за социјален дијалог и зголемување на капацитетите на трипартитните актери, со што ќе се унапреди и развие социјалниот дијалог во Република Македонија, како неопходност во процесот на европските интеграции и усвојувањето на европскиот социјален модел. Во рамките на проектот, Меѓународната организација на трудот реализираше обуки за преговарачки вештини во рамките на колективното договарање, понатаму, социјалните партнери беа вклучени во регионалната конференција за мирно решавање на работните спорови, каде имаа можности за размена на искуства со претставниците на другите земји и да ги согледаат најдобрите практики. Дополнително во наредниот период во рамките на истиот проект, во текот на втората половина на 2009 година ќе се реализираат обуки за безбедноста и здравјето на работното место за претставниците на работодавачите во Република Македонија.

Меѓународната организација на трудот (МОТ) во 2009 година отпочна со реализација на проектот „Зголемување на ефикасноста на трудовата инспекција“, чија цел е зајакнување на капацитетите на трудовата инспекција. Во првата фаза од проектот се изврши ревизија на трудовата инспекција во Република Македонија со цел определување на тоа како трудовото законодавство и политиките можат да се применат поефективно и да се осигура министерството за труд и социјална политика да има доволен капацитет за развој на одржливи програми за трудова инспекција. Притоа, со ревизијата се направи фокусирање на внатрешната организација, персонал и ресурси, планирање на инспекцијата и поврзани активности, инспекција/специфични теми (во однос на МОТ Конвенции) и работа со социјалните партнери. Врз основа на резултатите од ревизијата ќе се изработи Акционен план за трудова инспекција, а во октомври 2009 година е одржана и првата обука каде покрај инспекторите на труд беа вклучени и претставници на сите синдикати и организации на работодавачи. Обуката се однесуваше на проценка на ризик на работно место, а обучувачите беа од Меѓународниот тренинг центар на МОТ во Торино и од Институцијата за безбедност и здравје при работа од Обединетото Кралство.

Дополнително во соработка со МОТ, социјалните партнери од Република Македонија учествуваа и на регионална конференција за влијанието на светската финансиска и економска криза врз механизмите за утврдување плати, која во ноември оваа година се одржа во Сараево.

Покрај наведените активности, кои имаа голема улога во однос на зајакнување на капацитетите на социјалните партнери, во претстојниот период според Националната програма за приближување кон правото на ЕУ, е предвидено да се превземат и следните активности:

- Промовирање и поттикнување на трипартитниот социјален дијалог на национално и локално ниво, унапредување на бипартитниот социјален дијалог на ниво на претпријатија, како и зајакнување на капацитетите на социјалните партнери преку вклучување во сите активности кои ќе се реализираат од страна на министерството;
- Организирање на едукативни и промотивни активности со цел издигнување на свеста и зајакнување на капацитетите за функционирањето на социјалниот дијалог на сите нивоа;

- Организирање на работилници, семинари, обуки и кампањи во функција на зајакнување на капацитетите на социјалните партнери за нивно учество во креирањето на политиките за вработување, како и во однос на прашања од областа на функционирањето на европскиот социјален дијалог, секторскиот социјален дијалог, како и социјалниот дијалог на ниво на работодавачи;
- Партиципација на социјалните партнери во поглед на јакнењето на капацитетите на социјалниот дијалог, насочување кон обезбедувањето на активна партиципација на социјалните партнери во креирањето и водењето на политиките и мерките од економската и социјалната сфера во елаборирањето, изработката и имплементацијата на законодавството, во работните групи и во Економско - социјалниот Совет;
- Зајакнување на трипартитниот социјален дијалог на национално и на локално ниво, како и на бипартитниот социјален дијалог, преку обуки и семинари насочени кон јакнење на капацитетите и свесноста на социјалните партнери за важноста на колективното договарање, размената на информации и водењето дијалог.

Покрај тоа, согласно Оперативната програма за развој на човечките ресурси 2007-2013 (ИПА - Компонента 4), во тек е подготовка на Твининг Проект за поддршка на националните политики за вработување, во кој ќе се настојува на поактивно и поинтезивно вклучување на социјалните партнери во активностите во делот на развојот, следењето и евалуацијата на политиките за вработување во текот на 2010 и 2011 година.

Прашање 3. Ве молиме наведете релевантни бројки, статистики или било каква друга соодветна значајна информација.

Релевантни бројки и статистики

Во рамки на функционирањето на Економско - социјалниот совет, како национално трипартитно тело преку кое се одвива трипартитниот социјален дијалог, во период од 2005–2008 година беа одржани вкупно 15 седници на кои социјалните партнери имаа можност да дадат свои мислења и препораки за голем број на прашања од областа на економската и социјалната сфера. Препораките и мислењата, односно заклучоците за одделните прашања се доставуваа до Владата на Република Македонија, а мислењата во однос на законските прописи, покрај Владата се доставуваа и до Собранието на Република Македонија.

На седниците кои се одржаа во наведениот период Економско - социјалниот совет разгледуваше повеќе закони, документи или одделни прашања меѓу кои се:

- Предлог за донесување на Закон за работните односи;
- Предлог за донесување на Закон за стечај;
- Национална програма за усвојување на правото на ЕУ - поглавје – 19 - Социјална политика и вработување;
- Мулти индикативен план;
- Предлози и прашања за натамошното функционирање на Економско - социјалниот совет;

- Активности и мерки за легализација на сивата економија - Акционен план;
- Предлог-Спогодба за оснивање на Економско – социјален совет;
- Предлог на Закон за вработување и работа на странци;
- Предлог за донесување на предлог Закон за безбедност и здравје при работа со предлог на Закон;
- Предлог на Закон за мирно решавање на работните спорови;
- Предлог за донесување на Закон за волонтерство;
- Предлог за донесување на Закон за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување;
- Информација за Предлог-дизајнот на доброволното капитално финансирано пензиско осигурување (трет столб) во Република Македонија;
- Предлог за донесување на Закон за доброволно капитално финансиско пензиско осигурување со Предлог на Закон;
- Информација за отпочнатите активности за формирање на заеднички консултативен комитет со ЕКОСОК на ЕУ;
- Прв извештај за реализација на обврските превземени од Европската социјална повелба на Советот на Европа;
- Предлог на донесување на Закон за вработување на инвалидни лица;
- Информација за прекувремена работа на производните конфекциски погони;
- Предлог од Синдикат за градежништво, индустрија и проектирање на Република Македонија (СГИП) за поведување на постапка за ратификација на Конвенцијата бр. 94 на Меѓународната организација на трудот за трудовите клаузули во јавните договори;
- Предлог за донесување на Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи;
- Иницијатива за утврдување на минималната плата во Република Македонија;
- Нацрт програма за работа на Економски - социјален Совет за 2008;
- Предлог Национална програма за усвојување на правото на ЕУ (ревизија 2008);
- Извештајот за кампањата “Стоп за непријавената работа”;
- Информација во врска со минималната плата;
- Информација за воведување на систем на бруто плата;
- Информација за реализација на Акциониот план за намалување на сивата економија за изминатиот период од 2008 година и др.

Член 6§2

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на колективно спогодување, страните преземаат да се промовира, доколку е неопходно и соодветно, механизам на доброволно преговарање помеѓу организациите на работодавците и организациите на работниците, со цел да се регулираат роковите и условите за вработување со помош на колективни договори.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка која се применува како во приватниот така и во јавниот сектор. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на било кои реформи.

Општа законска рамка, реформи

Главата 19 од Законот за работни односи (“Сл.весник на РМ” бр.62/2005) го утврдува правото на колективно договарање.

Имено со Законот за работни односи поконкретно се уредуваат прашањата поврзани со колективни договори и тоа во однос на видот на колективни договори, примена и важност на колективните договори, предмет на колективното договарање, обврска за колективно договарање, лица кои ги обврзува колективниот договор, обликот на колективниот договор и учесниците во склучувањето на колективните договори.

На ниво на Република Македонија склучени се два општи колективни договори и тоа Општ колективен договор за стопанството и Општ колективен договор за јавниот сектор. Понатаму, колективното договарање продолжува со склучување на посебни колективни договори на ниво на гранка и поединечни на ниво на работодавач.

Општиот колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачи потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението. Ваквото законско решение создаваше проблеми во праксата, односно не се обезбедуваше целосна и еднаква покриеност на правата, обврските и одговорностите на сите субјекти во јавниот и приватниот сектор.

Што се однесува до колективните договори на ниво на гранка истите се применуваат непосредно и се задолжителни за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението.

Со Измените и дополнувањата на ЗРО кои се усвоија во месец октомври 2009 година, се предвидува Општиот колективен договор за приватниот сектор односно за стопанството да се применува непосредно и да биде задолжителен за сите вработени и работодавачи во стопанството односно приватниот сектор. Исто така, и со Општиот колективен договор за јавниот сектор се предвидува тој да се применува непосредно и да биде задолжителен за сите вработени во јавниот сектор. Со ова се обезбедува поттикнување на процесот на колективното договарање. Покрај тоа, се обезбедува и еднаква покриеност на правата, обврските и одговорностите на сите субјекти во јавниот и приватниот сектор.

Покрај тоа, во практичната имплементација имаше и различно толкување на Општиот колективен договор за јавниот сектор во однос на тоа на кои субјекти истиот се однесува, поради различното толкување на тоа кои се субјекти спаѓаат во јавниот сектор. Поради ова со измените се дефинира и поимот јавен сектор, односно Општиот колективен договор за јавниот сектор кој ќе се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес.

Целта на колективното договарање е да се уредат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле договорот. Колективниот договор може да содржи и правни правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните односи или во врска со работните односи.

Законот за работните односи предвидува обврска лицата, кои според овој закон можат да бидат страна на колективниот договор, со добра волја да

переговараат за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои според Законот можат да бидат предмет на колективниот договор.

Што се однесува за лицата коишто ги обврзуваат посебните колективни договори (грански и на ниво на претпријатија), ЗРО ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле колективниот договор. Исто така, колективниот договор ги обврзува и сите лица кои му пристапиле на колективниот договор и сите лица кои дополнително станале членови на здруженијата кои пристапиле на колективниот договор.

Притоа, поединечниот колективен договор ги обврзува односно важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот - потписник на колективниот договор.

Колективен договор склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат. Меѓутоа, постои можноста доколку во текот на преговорите не е постигната согласност за склучување на колективен договор, учесниците да можат да образуваат арбитража за решавање на спорните прашања.

Како страни што го склучуваат Општиот колективен договор се дефинирани репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат за територијата на Република Македонија. Доколку ниеден од синдикатите, односно здружението на работодавачите не ги исполнува условите за репрезентативност, а заради потпишување на колективен договор, Законот за работни односи дава можност, синдикатите, односно здружението на работодавачите, да можат да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективниот договор.

Посебен колективен договор за гранката, односно дејноста можат да склучат репрезентативен синдикат и репрезентативно здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно дејност. Што се однесува пак до посебните колективни договори за јавните претпријатија и јавните установи, нив може да ги склучуваат основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат.

Посебниот колективен договор за лицата кои самостојно вршат дејност во областа на уметноста или културата (самостојни уметници) го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите.

И на најниско ниво, поединечен колективен договор склучуваат репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластеното лице од работодавачот.

Ако во склучувањето на колективниот договор учествуваат повеќе репрезентативни синдикати се образува одбор за преговори чишто членови треба да ги определат репрезентативните синдикати.

За легитимно колективно договарање, претставниците на синдикатите и на здруженијата на работодавачите кои учествуваат во преговорите за склучување на колективен договор и кои склучуваат колективен договор, мора да имаат овластување од своите органи.

Во колективниот договор задолжително се назначуваат лицата и подрачјето на кои тој се применува.

Колективните договори најчесто се склучуваат за две години, но постои законска можност истите да се продолжат, доколку има писмена согласност од страните на договорот. Притоа, колективен договор склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен. Важењето на

колективниот договор може да престане и со спогодба на сите учесници или со откажување, на начинот утврден со колективниот договор. Кога важењето на колективниот договор се продолжува со спогодбата на страните на договорот, спогодбата треба да се склучи најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор. Ако со колективниот договор поинаку не е определено, по истекот на рокот за кој е склучен колективниот договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

Со посебна одредба од ЗРО (Членот 229) е дефиниран отказот на колективниот договор. Притоа, утврдено е и самиот колективен договор да мора да содржи одредби за отказниот рок и постапката за откажување, изменување и дополнување на колективниот договор. Оној колективен договор којшто е склучен на определено време може да се откаже само ако е предвидена можност за откажување на договорот. Во случај на отказ, колективниот договор се применува најдолго уште шест месеци од денот на поднесувањето на отказот, со тоа што учесниците се должни постапката за преговарање да ја започнат најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот. По истекот на овој рок, колективниот договор престанува да важи ако договорните страни поинаку не се договорот.

Доставувањето и регистрацијата на колективните договори е исто така пропишано во Законот за работни односи. Секој општ и грански колективен договор и секоја измена (изменување, дополнување, откажување или пристапување) на колективниот договор пред нивното објавување мора да се достави за регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот. Имено, колективниот договор или измената на колективниот договор ја доставува до надлежниот орган страната која е прва наведена во тој договор, односно страната која го откажува колективниот договор.

Законот дава можност на колективен договор да може да му пристапат и лица кои можат да бидат страна на колективниот договор. Ова може да се оствари со доставување на изјава за пристапување кон колективниот договор. Лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор имаат исти права и обврски како и страните кои го склучиле.

Членот 235 од Законот за работните односи предвидува дека ако настане спор во постапката на склучување, изменување и дополнување на колективен договор, спорот се решава по мирен пат. Притоа, страните во спорот можат решавањето на колективниот работен спор спогодбено да го доверат на арбитража.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

Со оглед на тоа што спроведувањето на Законот за работните односи во делот на репрезентативноста, кој беше утврден на доста високо ниво, имаше директно влијание и врз процесот на остварување на социјалниот дијалог на трипартитно и бипартитно ниво, исто така непосредно се одразуваше и на колективното договарање. Како проблем се јави неможноста синдикатите и работодавачите да го исполнат условот во однос на прагот на репрезентативноста за да пристапат кон потпишување на колективните договори. Во врска со ова се

организираа и посебни средби со Одборот на работодавачите и синдикатите. Исто така, во 2008 година со претставници на Меѓународната организација на трудот и со учество на претставници на сите регистрирани синдикати и здруженија на работодавачи во Република Македонија се одржа посебен состанок, на кој се разгледаа компаративни модели за репрезентативност. Дополнително со синдикатите и работодавачите во текот на 2008 година и 2009 година, претставници од одржаа посебни средби (25.11.2008 г.; 01.12.2008 г.; 25.06.2009 г.; 30.06.2009 г.; 06.07.2009 г.) со цел да се разгледаат и усогласат критериумите за репрезентативност. Врз основа на компаративните искуства и состојбите во земјата, се подготвија новите критериуми за репрезентативност.

Во функција на подобрување социјалниот дијалог и поголема покриеност со колективните договори, во текот на имплементација на КАРДС Проектот - Политики за вработување 3, за социјалните партнери во периодот од 24-25.11.2008 се одржа заедничка работилница со тема “Бипартитен социјален дијалог – колективно преговарање и договори“. На оваа работилница активно учествуваа сите здруженија на работодавачи и синдикати. Целта на оваа работилница беше да го подобри знаењето за колективното преговарање и колективните договори со цел да се оживее бипартитниот социјален дијалог. На неа социјалните партнери имаа можност да се запознаат со најдобрите практики во преговарањето; да се здобијат со листа за проверка за подготовка и стапување во преговори; да станат свесни за прашањата што би можеле да се покријат во колективните договори и друго.

Прашање 3. Ве молиме дадете релевантни бројки, статистика или било какви други релевантни информации, особено за колективни договори склучени во приватниот и јавниот сектор на национално и регионално или секторско ниво, соодветно.

Релевантни бројки и статистики

Општи колективни договори склучени на национално ниво:

1. Општ колективен договор за стопанството на РМ (“Службен весник на РМ” бр.76/2006);
2. Општ колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија (“Службен весник на РМ” бр.10/2008);

Колективни договори склучени на ниво на гранка:

1. Колективен договор за социјална заштита на РМ (“Службен весник на РМ” бр.83/2006);
2. Колективен договор за здравствената дејност на РМ (“Службен весник на РМ” бр.60/2006);

3. Колективен договор за комуналните дејности (“Службен весник на РМ” бр.107/2006);
4. Колективен договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи (“Службен весник на РМ” бр.16/2006 и 21/2009);
5. Колективен договор за вработените во тутунското стопанство (“Службен весник на РМ” бр.65/2007);
6. Колективен договор за заштитните друштва на Македонија (“Службен весник на РМ” бр.119/2007);
7. Колективен договор за текстилната индустрија на Република Македонија (“Службен весник на РМ” бр.137/2007);
8. Колективен договор за угостителството на Република Македонија (“Службен весник на РМ” бр. 2/2008);
9. Колективен договор за кожарско-преработувачка индустрија од РМ (“Службен весник на РМ” бр. 21/2008);
10. Колективен договор за хемиската индустрија (“Службен весник на РМ”, бр. 52/08);
11. Колективен договор за вработените од земјоделство и прехранбената индустрија (“Службен весник на РМ”, бр. 162/08).

Член 6§3

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на колективно спогодување, страните преземаат да се промовира воспоставување и употреба на соодветен механизам за усогласување и доброволна арбитража за решавање на трудови спорови.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка во однос на процедурите за усогласување и арбитража во приватниот како и во јавниот сектор, вклучувајќи и, каде е релевантно, одлуки од судовите и од други судски органи. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на било кои реформи.

Општа законска рамка, реформи

Основите за мирно решавање на индивидуалните и колективните работни спорови се утврдени во Законот за работните односи, со Законот за мирно решавање на работните спорови (“Службен весник на РМ” број 87/2007) и Законот за медијација (“Службен весник на РМ” број 60/2006, 22/2007 и 114/2009).

Законот за работните односи дава основ со колективен договор да може да се определи и арбитража за решавање на колективни работни спорови, како посебен облик на мирно решавање на спорите. Со Колективен договор се определува составот, постапката и другите прашања значајни за работата на арбитражата (член 183).

Собранието на Република Македонија на седницата одржана на 09.05.2006 година, го донесе Законот за медијација кој спаѓа во пакетот закони за судската реформа предвидена со Националниот акционен план од европското партнерство

за 2000 година, објавен во Службен весник на РМ бр. 60/2006 од 15.05.2006 година.

Со Законот за медијација (“Службен весник на РМ“ број 60/2006, 22/2007 и 114/2009) се определуваат начелата на медијација, поимот за медијатор, постапката за медијација и организацијата на медијаторите. Законот за медијација се темели на начелото на доброволност, неутралност и непристрасност, доверливост, јавност во медијацијата, еднаквост на страните, достапност на информации за медијација, ефикасност и правичност. Медијатор е деловно способно физичко лице, кое им помага на страните да постигнат спогодба, без право да наметне решение на спорот, во согласност со начелата за медијација.

Согласно член 1 став (2) и (3) од Законот за медијација, одредбите од овој закон ја уредуваат медијацијата во граѓански, трговски, работни, потрошувачки и други спорни односи меѓу физички и правни лица, со кои страните можат слободно да располагаат со своите барања, во согласност со закон, освен кога со закон поинаку не е пропишано. Одредбите од овој закон се применуваат и во семејни и кривични спорови, доколку медијацијата одговара на природата на спорните односи и со посебен закон не е исклучена нејзината примена.

Со Законот за медијација е уредена постапката за мирно решавање на индивидуалните работни спорови, но не и колективните работни спорови.

Со Законот за мирно решавање на работните спорови (“Службен весник на РМ” број 87/2007) се уредува начинот и постапката на мирно решавање на колективните и одделни индивидуални работни спорови.

Според овој закон како колективен работен спор, се смета спор по повод склучување, измена и дополна или примена на колективен договор, остварување на правата на синдикално организирање и штрајк. Индивидуален работен спор пак, во смисла на овој закон, се смета спор по повод откажување на договор за вработување и исплата на најниската плата.

При мирното решавање на спорот карактеристични се начелата на доброволност и начелото на трипартизам, неутралност и непристрасност. Овој закон предвидува основање на Републички совет за мирно решавање на работните спорови и го утврдува делокругот за работа на истиот. Според Законот, Советот врши стручни работи кои се однесуваат на мирното решавање, колективните и одделните индивидуални работни спорови, врши избор на помирувачи и арбитри, води именик на помирувачи и арбитри, се грижи за стручното усовршување на помирувачите и арбитрите, одлучува за изземање на помирувачите и арбитрите, води евиденција за постапките за мирно решавање на работните спорови и други работи определени со законот.

Со работата на Совет е предвидено да раководи директор, кој го именува Владата на Република Македонија. Според Законот е предвидено дека во постапката треба да учествуваат страните на спорот и помирувачот, односно арбитерот. Учесниците во склучувањето на колективниот договор, односно страните во спорот слободно и доброволно одлучуваат за учество на помирувач во спорот, односно за пристапување кон мирно решавање на спорот.

Со Законот е уредена и постапката за мирното решавање на работните спорови, која започнува со поднесување на предлог до Советот. Предлогот треба да содржи податоци за страните во спорот и предметот на спорот со потребната документација во врска со спорот.

Помирувачот е лице кое дава помош на страните во колективниот спор со цел да склучат спогодба за решавање на спорот, додека арбитерот е лицето кое

одлучува за предметот на индивидуалниот спор. Помирувачот односно арбитерот спогодбено го определуваат страните во спорот од именикот на помирувачи односно арбитри во заедничкиот предлог и тоа во рок од три дена од денот на прифаќање на поединечниот предлог. Ако страните во спорот спогодбено не определат помирувач, односно арбитер, истиот го определува директорот на Советот.

Трошоците за помирувачот, односно арбитерот ги сноси Советот. Покрај овие трошоци секоја страна во спорот ги сноси своите трошоци во поглед на начинот на меѓусебното обештетување на учесниците во мирното решавање на спорот во текот и во врска со водење на постапката на спорот.

Во Законот подетално е разработено започнувањето и текот на постапката за мирно решавање на споровите.

Постапката на арбитерот завршува со донесување на решение за предметот на спорот. Страните во спорот се должни да го известат судот за донесување на решение, ако претходно била започната и прекината постапка пред судот.

Во Законот се утврдени условите што треба да ги исполнуваат лицата за да бидат арбитри односно помирувачи, начинот и постапката за нивниот избор. Истите се избираат за период од 4 години со можност за повторен избор.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

При изготвувањето на измените и дополнувањата на Законот за медијација беше остварена соработка со Меѓународната финансиска корпорација (IFC) членка на Светска банка.

IFC обезбеди техничка помош за основање на два пилот проекти и тоа во Основниот суд Скопје 2 и Основниот суд во Прилеп.

Во „Службен весник на РМ“ број 78/2006 објавен е Правилник за програмата за обука на медијатори и образецот за завршена обука за медијатор.

На ден 19.04.2006 година е потпишан Меморандум за разбирање помеѓу Министерството за правда и Меѓународната финансиска корпорација ИФЦ.

Во текот на месец јуни 2006 година е објавен конкурс од Министерството за правда за пријавување на кандидати за почетна и напредна обука за медијатори и беа издадени сертификати за 60 медијатори.

Во месец септември 2006 година формирана е Комора на медијатори на Република Македонија. Во рок од пет месеци од формирање на Комората формирани се и органи на Комората, Собрание, Управен одбор и Надзорен одбор како и претседател на Комората. Комората донесе Етички кодекс на медијатори. Исто така донесен е и Тарифник за награда и надоместок на трошоци на медијатори („Сл. Весник на РМ“ бр. 46/2008). Во овој период Комората изготви и Именик на медијатори.

Со Законот за изменување на Законот за медијација „Службен весник на РМ“ бр. 22/2007 од 16.02.2007 година изменет е член 28 од Законот со што Комората на медијатори добива својство на правно лице.

Во месец март 2007 година Комората е регистрирана во Централниот регистар.

Во месец март 2007 година извршена е обука за медијација на новинари и на претставници на владините институции.

Во месец април 2007 година извршена е обука на судии и јавни обвинители, со поддршка на проектот за техничка помош на МП финансирана од ИФЦ и холандската влада.

Во месец мај 2007 година Комората распиша конкурс за обука на медијатори согласно законот. На конкурсот се пријавија 93 кандидати од кои избрани се 38 кои ја завршија обуката. Обуката е организирана со IFC која обезбеди обучувачи и сите технички услови.

Во месец август 2007 година обучени има вкупно 98 медијатори.

На ден 24.11.2007 година во Стопанската Комора на РМ се одржа Првото редовно годишно собрание на Комората на медијатори.

Во месец јули 2008 година во Основниот суд во Прилеп се одржа промоција на соработката со Основен суд Прилеп за популаризирање на Пилот-проектот за медијацијата.

На 28.03.2009 година се одржа второто редовно годишно собрание на Комората на медијатори на Република Македонија.

На седницата на Собранието на Република Македонија одржана на 10.09.2009 година донесен е Закон за изменување и дополнување на Законот за медијација („Службен весник на Република Македонија“ бр. 114/2009). Во Законот за изменување и дополнување на Законот за медијација прецизирани се одредени прашања кои не беа дорегулирани со Законот за медијација, се прошири полето на примената на медијацијата во кривичните и семејните спорови, се намалува времетраењето на постапката на 45 дена, допрецизирани се одредбите за надзор и извршено е посоодветно легислативно уредување на Законот.

Со општите колективните договори е предвидено, колективни работни спорови кои нема да се решат по мирен пат да можат да се решаваат и по пат на арбитража. Истите содржат одредби и во врска со постапката пред арбитража. Според овие одредби страните во спорот можат да поднесат предлог за постапка пред арбитража во рок од 8 дена од денот на настанување на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување. Арбитража може да вршат еден или повеќе арбитри. Страните во спорот заеднички го избираат арбитерот од редот на листата на арбитри. Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот. На расправата треба да се повикат овластени претставници на страните на спорот. Одлуката на арбитерот е конечна и извршна за страните во спорот. Утврден е и рокот за завршување на постапката пред арбитража кој изнесува 15 дена од денот на настанување на спорот.

Прашање 3. Ве молиме дадете релевантни бројки, статистика и фактички информации особено: информации за природата и должината на животниот век на парламентарните, владините или судските интервенции во колективното спогодување и решавањето на конфликтите со посредство на, меѓу другото, задолжителна арбитража.

Релевантни бројки и статистики

Во периодот од септември 2007 до јуни 2009 година регистрирани се вкупно 106 иницијативи за медијација. Бројот на прифатени иницијативи е 77, а 29 иницијативи се одбиени. Во однос на успешноста на спроведените медијации, во 57 случаи е постигната спогодба, во 15 случаи не е постигната спогодба, а во 5 постапки истекол законскиот рок за склучување на спогодба. Во поглед на видовите спорови кои се решени по пат на медијација склучени се 39 спогодби за решавање на стопански индивидуални спорови, 5 спогодби за работни спорови, 10 за семејни спорови и 3 спогодби за решавање на други спорови.

Со оглед на тоа дека сèуште не е формиран Републичкиот совет за мирно решавање на работните спорови, нема статистички податоци и информации за мирно решавање на колективни и одделни индивидуални работни спорови, согласно Законот за мирно решавање на работни спорови.

Во досегашното спроведување на прописите во врска со арбитража нема покренато постапки за решавање трудови спорови по пат на арбитража.

Член 6§4

Со цел да се обезбеди ефективно извршување на правото на колективно спогодување, страните го признаваат правото на работниците и работодавците на колективно дејствување во случај на конфликт на интереси, вклучувајќи го правото на штрајк, во зависност од обврските кои може да произлезат од претходно склучени колективни договори.

Дополнување на Член 6§4

Јасно е дека секоја страна може, до степенот до кој е засегната, да го регулира остварувањето на правото да штрајкува по закон, со тоа што кое било понатамошно ограничување што може да се примени на ова право, може да се оправда со условите од Член Г.

Прашање 1. Ве молиме опишете ја општата законска рамка во однос на процедурите за усогласување и арбитража во приватниот како и во јавниот сектор, вклучувајќи и, каде е релевантно, одлуки од судовите и од други судски органи.

Исто така наведете какви било рестрикции на правото на штрајк. Ве молиме прецизирајте ги природата на, причините и степенот на било кои реформи.

Општа законска рамка, реформи

Во член 38 на Уставот на РМ се гарантира правото на штрајк како едно од основните слободи и права на човекот. Притоа истиот, дозволува со закон да можат да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата.

Главата XX од Законот за работните односи (“Сл. Весник на РМ” бр. 62/2005; 106/2008 и 161/2008) подетално го обработува штрајкот како институт.

Со цел да се заштитат економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат истиот. Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно здржението на работодавачите против кое е насочен. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот, денот и времето на почетокот на штрајкот.

Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со Законот за работните односи, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

Што се однесува до штрајкот на солидарност, тој може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира.

Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Отстранување на работниците од процесот на работа е предвидено во членот 237 од Законот за работните односи, според кој работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа само во договор на веќе започнат штрајк. Притоа, бројот на работници отстранети од работа не смее да биде поголем од 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот.

Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот. За времето додека тие се отстранети од работа, работодавачот е должен на работниците да им ги уплаќа придонеси утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите.

Меѓутоа, не секоја работа може да се прекине за време на штрајк. Затоа, на предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк. Овие правила особено содржат одредби за бројот на работниците и работите кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел овозможување за обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (т.н. нужни работи). Сепак, со определување

на овие работи не смее да се оневозможува или битно ограничува правото на штрајк.

Доколку синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определувањето на производно одржувачки и нужни работи, кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

Законот за работните односи говори и за последиците од штрајкот. Притоа, истиот дефинира дека доколку организирањето или учеството во штрајк е во согласност со одредбите на Законот за работните односи и колективен договор, не претставува повреда на договорот за вработување. Затоа работникот, поради организирање или учество во штрајк, организиран во согласност со одредбие на закон и колективен договор, не смее да биде ставен во понеповолна положба во однос на другите работници. Од друга страна пак, на работникот може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување. Сепак, законот предвидува дека работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајкот.

На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

Работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на закон. Исто така, работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпел пораи штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон. Од друга страна и синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на закон. Исто така, синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајк, кое не е извршено во согласност со закон.

Одлуката за забрана на штрајк ја донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен. Според Законот за работните односи постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна.

Штрајкот во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа, јавните претпријатија и јавните установи се уредува со посебни закони.

Така, согласно член 121 од Законот за внатрешни работи ("Службен весник на РМ" бр. 92/2009), се забранува штрајк во Министерството за внатрешни работи во воена, вонредна или кризна состојба. Во случај на сложена безбедносна состојба, нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем, природни непогоди и епидемии или загрозување на животот и здравјето на луѓето и имотот во поголем обем, во штрајк истовремено не може да учествуваат повеќе од 10% од работниците во Министерството и штрајкот не може да трае подолго од три дена. Во овие рамки, доколку штрајкот започнал пред настапувањето на кој било од

претходно наведените услови, работниците во Министерството за внатрешни работи се должни штрајкот веднаш да го прекинат.

Покрај наведеното, одредби во однос на штрајкот одредби содржи и Законот за полиција (“Службен весник на РМ“ бр. 114/2006 и 06/2009), каде согласно членот 106, е предвидена можност за полициските службеници правото на штрајк да го остваруваат на начин и под услов битно да не се нарушува редовното извршување на полициските работи. Во овие рамки, организаторот на штрајкот е должен да го најави штрајкот на министерот за внатрешни работи и да ја достави одлуката за стапување на штрајк, како и програмата за начинот и обемот на вршење на полициските работи кои е неопходно да се извршуваат за времето на штрајкот најдоцна седум дена пред почетокот на штрајкот. Законот за полиција точно ги определува работите и задачите чие извршување е неопходно за време на организиран штрајк, а во нив спаѓаат:

- спречување, откривање и документирање на кривични дела, фаќање на сторителите и предавање на надлежните органи и неодложни работи на криминалистичката техника;
- регулирање и контрола на сообраќајот на патиштата;
- дежурните оперативни центри;
- полициските службеници за интервенција и за вршење на увид;
- обезбедување на личности и објекти;
- обезбедување на државната граница, контрола на преминување на државната граница, спречување на извршување и решавање на гранични инциденти и други повреди на државната граница и протерување на странци; и
- користење на хеликоптери.

Во Законот за полиција предвидени се и ограничувања на правото на штрајк. Така, согласно член 108 се забранува штрајк во Полицијата во воена или вонредна состојба. Исто така, во случај на сложена безбедносна состојба, нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем, природни непогоди и други несреќи или загрозување на животот и здравјето на луѓето и имотот во поголем обем, во штрајк истовремено не можат да учествуваат повеќе од 10% од вкупниот број на полициски службеници на Министерството и штрајкот не може да трае подолго од три дена. Доколку штрајкот започнал пред настапувањето на претходно наведените случаи, полициските службеници се должни штрајкот веднаш да го прекинат.

Со Законот за одбрана (“Службен весник на Република Македонија”, број 42/2001; 5/2003; 58/2006; 110/2008), односно со членот 48 од овој закон, се уредуваат условите и начинот на организирање штрајк во Армијата на Република Македонија. Притоа, со законот е предвидено дека се забранува штрајк во Армијата во воена и вонредна состојба, како и во случај на извршување на меѓународни договори што се однесуваат на вежбовни активности, обука, мировни или хуманитарни операции во Републиката или надвор од неа во кои учествуваат единици на Армијата.

Правото на штрајк во Армијата може да се остварува под услови да не се нарушува борбената готовност на Армијата и животот и здравјето на припадниците на Армијата.

Заради спречување на евентуални штетни последици за борбената готовност на Армијата и животот и здравјето на припадниците на Армијата за време на штрајкот, министерот за одбрана и началникот на Генералштабот на Армијата се должни да обезбедат остварување на виталните функции на

Армијата. За време на штрајкот учесниците во штрајкот се должни да останат на своите работни места и да ги извршуваат активностите неопходни за остварување на виталните функции на Армијата. Штрајкот мора да се најави најмалку десет дена пред неговото започнување. Во него истовремено не можат да учествуваат повеќе од 10% од вработените во Армијата и не може да трае подолго од три дена. Во Законот за служба во Армијата на Република Македонија, членот 16 предвидува дека право на штрајк во согласност со закон, воено лице може да оствари најмногу еднаш во текот на годината.

За вработените во јавните претпријатија, условите под кој може да се организира штрајкот е пропишан во Законот за јавните претпријатија. Имено со членот 32, 33 и 34 од Законот за јавните претпријатија (“Сл. Весник на РМ” бр. 38/1996, 40/2003, 49/2006, 22/2007 и 83/2009) е предвидено дека синдикатот, односно работниците во јавното претпријатие, доколку одлучат да го користат правото на штрајк, најдоцна 7 дена пред да имаат намера да најават штрајк, треба на директорот да му достават писмено предупредување, во кое треба да се наведат причините и намерите за штрајк. По доставеното предупредување, штрајкувачкиот одбор, претставниците на управниот одбор и директорот се должни да понудат предлог за решавање на спорот и со тој предлог да ги запознаат работниците и јавноста. Во Законот е утврден и рок во кој треба да се постигне согласност и тоа 15 дена, а доколку во овој рок не се постигне согласност, синдикатот, односно штрајкувачкиот одбор, треба да достави одлука за стапување во штрајк во која се наведува местото, часот и траењето на штрајкот.

Со Законот за државни службеници (“Сл. Весник на РМ” бр. 59/2000 и 34/2001) е предвидено дека државните службеници во остварувањето на правото на штрајк се должни да обезбедат непречено извршување на функциите на органот, при што функционерот кој раководи со органот со акт треба да го определи минималниот број на државни службеници кои треба да работат заради обезбедување на минималните услови.

Прашање 2. Ве молиме наведете ги преземените мерки (административни мерки, програми, акциони планови, проекти и.т.н.) за да се спроведе правната рамка.

Превземени мерки за да се спроведе законската рамка

Со оглед на тоа што правото на штрајк е уредено со Уставот и посебните закони, истото непречено се остварува. Ова може да се потврди со бројките наведени во одговорот на прашањето бр.3 кое следи.

Прашање 3. Ве молиме наведете релевантни бројки, статистики или било каква друга значајна информација особено: Статистика на штрајкови и отпуштање на работници од фабрика како и информации за природата и времетраењето на парламентарните, владините или судските интервенции за забрана или прекинување на штрајковите и причините и основата за таквите рестрикции.

Релевантни бројки и статистики

Со Законот за евиденција во областа на трудот (“Сл. Весник на РМ” бр. 16/2004) е предвидено да се води евиденција за штрајковите од страна на работодавачите кај кои се случува штрајкот и од страна на синдикатите. Поради ова, заради обезбедување на релевантни бројки за бројот на штрајкови во извештајниот период, областите односно дејностите каде истите биле организирани, бројот на лицата кои учествувале во штрајкот, Министерството за труд и социјална политика достави пимено барање до сите регистрирани синдикати и работодавачи на национално ниво да обезбедат податоци согласно законот.

До Министерството за труд и социјална политика доставени се податоци од страна на Сојузот на синдикатите на Македонија за одржаните штрајкови во периодот 2005-2008 година и Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија.

Така, според Сојузот на синдикатите на Македонија, најчести причини за јавното колективно организирано искажување на незадоволството на работниците се: заостанување со исплатата на плати и придонеси, условите за работа, непочитување на законите и колективните договори, стечаи и ликвидација на претпријатијата, губење на работните места како технолошки вишок, неосновани откази и др.

Со цел да се обезбеди разрешување на настанатите конфликтни состојби меѓу работниците и работодавачите, според информации на Сојузот на синдикатите на Македонија, тие се вклучуваат на сите нивоа на организирање во рамките на своите надлежности согласно закон и колективен договор, како и во решавањето на споровите во претпријатијата или установите.

Во наведениот период голем број конфликтни состојби и настанати промени во врска со кршење или непочитување на законските права на работниците, според информациите на Сојузот на синдикатите на Македонија се решени преку потпишување на спогодби.

Според податоците на Сојузот на синдикатите на Македонија, во известајниот период се реализирани се следниве штрајкови:

2005 година

Синдикати здружени во ССМ

АГРО Синдикат

Скопје - “Жито Скопје”. Одлуката за штрајк е донесена на 31.10.2005 година заради 5 неисплатени плати (мај, јуни, јули, август и септември) и придонеси согласно Гранскиот колективен договор. Во 2006 година работниците барале да се поведе стечајна постапка.

Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ

Кавадарци - АД “Сонитекс” - Модна конфекција, со околу 240 вработени, кои не се синдикално организирани, 180-200 работници спонтано ја прекинале работата на 01.12.2004 година, а последните преговори се одржани на 10.12.2005 год. На барање на работниците во преговарањето со работодавачот се ангажира и претседателот на Регионалната синдикална организација и се потпишани 160 пристапници за зачленување во Синдикат. Имало 40-50 штрајкбрехери, и тоа режиски и административни работници. Поводот за штрајкот се повреда на правата од работен однос: исплата на плата и надоместоци од плата, користење годишен одмор, боледувања согласно Закон и Колективен договор; почитување на работното време; снимање и корекција на утврдените норми за работа и др. По 15 дена од започнување на штрајкот, останале да штрајкуваат околу 80 работници на кои им се делени решенија за отказ, за што се поднесени тужби и е започната постапка пред судот.

Синдикат на работниците од сообраќај и врски на РМ

Скопје - ЈСП Скопје имаше предупредувачки штрајк заради нееднаквиот третман на претпријатието во превозот во однос на приватните превозници (комби-такси), едно од основните и долготрајни барања, како и други, од кои дел се удоволени.

Штрајкувале вработени во **ЈП МЖ – Јавно претпријатие Македонски железници** заради неисплатени плати и материјални трошоци, појава на технолошки вишок од 900 работници и заради нецелосни преговори за висината на социјалниот пакет и намалување на бројот на работниците согласно Акциониот план за трансформација на претпријатието.

УЦВП – Управа за цивилна и воздушна пловидба одржа штрајк на техничко-воздухопловниот персонал при Контрола на летање со цел зголемување на платите, добивање на воздухопловниот додаток, нетранспарентниот процес на трансформација на УЦВП, добивање осигурување на работниците при работа (за дел од нив беше удоволено).

АД Пролетер одржа штрајк во траење од 5 месеци. Оспорувана е приватизацијата од страна на дел од работниците кои потоа беа прераспоредувани и испуштани од работа, меѓу кои и на членови на синдикалните одбори (кои поведоа постапки за остварување на синдикалните права преку правните застапници на ССМ). Одвивањето на штрајкот беше во присуство на вработени во Министерството за внатрешни работи.

Штип, “Балкан Експрес” штрајкувале заради неисплатени плати и придонеси.

Куманово - ЈУГ Турист, штрајк заради неисплатени плати од 17 месеци.

Богданци - АД МЛАЗ, Мрдаја, заради неисплатени плати.

I. Сојуз на синдикатите на Македонија

На ниво на Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ) во овој период традиционално се одржани Првوماјски протести како можност членовите на синдикатите здружени во ССМ - работниците и граѓаните на Република Македонија да го искажат својот револт и незадоволство заради лошата економско - социјална положба и да бидат дел од европската и светска долгогодишна традиција на синдикатите во одбележувањето на големиот Празник на трудбениците, Први мај. Работниците - членови на синдикатите здружени во ССМ се собираа пред зградата на ССМ и со мирен марш продолжија пред Собранието на Република Македонија и Владата на Република Македонија, со обраќање на претседателот на ССМ.

Сојузот на синдикатите на Македонија за Предлогот за донесување на Законот за изменување на Законот за празници на Република Македонија кој беше најавено дека ќе се донесе во скратена постапка, упати реакција во која го искажа ставот дека е неприфатливо ваков Закон да се носи без поширока консултација и дека не е во ред предлогот да се скратува еден ден од Првوماјскиот празник. Празнувањето на трудот стана традиција не само кај работниците, туку и кај сите граѓани, посебно за вториот ден и таа не треба да се прекине.

II. Синдикати

Синдикат на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Република Македонија (АГРО - Синдикат)

“Дрога - Колинска”. На 27.02.2007 година од страна на поранешните 50-тина вработени е одржан протест на денот кога се пуштаа во употреба новите погони. Овие работници добија отказ без основ, дел беа прогласени за технолошки вишок без да добијат отпемнина. Дел од нив водат постапки пред судот.

“Жито Прилеп”. 150 вработени на два наврати прекинаа со работа, во април и мај 2007 година заради неисплатени плати и придонеси за 6 месеци. По преговорите една од заостанатите плати веднаш им е исплатена и сега редовно се исплаќа плата.

Тутунски комбинат “Боро Петрушевски Папучар”. Околу 70% од вработените од 1 мај 2006 година се испратени на принуден одмор. Вработените протестираа пред влезот на Комбинатот перидично, но не им беше дозволувано да влезат внатре. Со помош на Регионалниот синдикален совет Куманово им е овозможен пристап и разговор со менаџерската структура и им е ветено дека ќе им биде редовно исплаќан надоместот за принуден одмор и кога ќе има потреба ќе бидат вратени на работа.

ЗП “Краиште” Тиквеш. 120 работници од вкупно 148, на 17 и 20.11.2006 година имаа спонтан прекин на работа заради нередовна исплата на плата, неисплатени придонеси за пензиско и инвалидско осигурување и здравствено осигурување за 4 години и заради пресметана, а неуплатена синдикална членарина. Синдикатот формирал Штрајкувачки одбор и се водени преговори, по што е исплатена само една заостаната плата.

АД “Благој Ѓорев”, ф-ка за масло и други прехранбени производи. Повеќе од 220 вработени штрајкувале во подолг временски период, 2-6 месеци, заради барање до Судот за докажување на правото на сопственост, нередовно исплата плата и плаќање на придонеси. Барањата се делумно остварени и задоволувачки за помал дел од учесниците. Организатор на штрајкот се акционери и вработени.

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

Работници од **“Чистота и зеленило”** од Куманово штрајкувале во декември 2006, заради неисплатени плати за 4 месеци. Штрајкот траеше 20 дена и со преговори е потпишана спогодба за исплата на заостанатите плати. Штрајкот е прекинат, а договорот се почитува.

Јавно комунално претпријатие “Исар” - Штип, од 16 - 23.10.2006 година во времетраење од 07-12,00 часот, 200 работници протестираа пред седиштето на Советот на општината Штип. Протестот го организираше и водеше Синдикалната организација при ЈП “Исар” - Штип. Во разрешувањето на состојбите активно беа вклучени Гранскиот синдикат - СУТКОЗ и ССМ преку Регионалниот синдикален совет Штип. Основните барања при протестот немаа социјален карактер, туку се однесуваа на тоа Управниот одбор на ЈП да ја промени Одлуката за стопирање на нови вработувања, ограничување на горивото за возилата и за да се намали платата на директорот и тој да си даде неотповиклива оставка.

Јавно претпријатие ЈП “Комуналец Пробиштип на 10.09.2007 година и **“Илинден 2001”** на 21.10.2006 година, штрајкувале заради неисплатени плати.

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

АДГ “Маврово” на 15.06.2007 година, имаше еднодневен предупредувачки штрајк со учество на 3.000 работници. Штрајкот е организиран заради неисплатени плати и нерегулирано здравствено осигурување и пензиски стаж.

АДГ “Пелагонија - Високоградба”, имаше еднодневен штрајк одржан на 28.03.2007 година со учество на 200 работници. Штрајкот е организиран заради неисплатени плати и нерегулирано здравствено осигурување и пензиски стаж.

“Керамичка индустрија Куманово” (КИК) - штрајкувале 110 работници на 14.02.2007 година заради неисплатени плати. Штрајкот заврши со потпишување на Спогодба за исплата на заостанатите плати. Во мај 2007 повторно имаше прекин

на работата во траење од еден ден како предупредување за навремено исплаќање на платата. Барањата се удоволени и сега работниот процесот се одвива нормално.

ДООЕЛ “Инокс Електрик” на 01.11.2006 година штрајкувале 72 вработени за редовна исплата на плата и придонеси од плата. Барањата се исполнети, но по штрајкот се отпуштени 8 работници. Штрајкот е организиран од вработените, а по формирањето на Синдикална организација на 28.11.2006 година се упатени дописи за предупредувачки штрајк, до кој не е дојдено со оглед на тоа што се испочитувани барањата и е започнато со редовна исплата на платите и придонесите и тоа како за тековниот месец, така и наназад, за заостанатите плати.

Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани на РМ (УПОЗ)

На 25.12.2006 година е одржан едnodневен протест на судската полиција заради непочитување на одредбите од Законот за судови во делот на плати и надоместоци од плата. Протестот го организираше и водеше Синдикатот на УПОЗ и е завршен со исполнување на барањата.

Самостоен синдикат за здравство, фамација и социјална заштита на РМ

Во месец септември 2006 година имаше најава за протест на 21.000 вработени во овие дејности заради одредени отстапки во почитувањето на одредбите од Колективниот договор за здравствени дејности, но е пролонгиран. Имено, по преговорите на Гранскиот Синдикат со соодветното Министерство, договорени се натамошни чекори за реализација на барањата, односно намалената вредност на единицата коефициент ќе се враќа етапно.

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

“Матис” Делчево, (130 вработени), имало 3 штрајкови.

“Кикотекс” Кичево, (220 вработени) - 1 штрајк.

“Винка” Веница - (450 вработени), 2 штрајка.

“Отекс” Охрид, (600 вработени), 1 штрајк.

“Единство” - Струга (350 вработени), 1 штрајк.

“Тиберија Коттон” (110 вработени), 1 штрајк.

Во сите горенаведени претпријатија, со исклучок на “Единство” - Струга каде што причината за штрајкот беа акциите и сопственоста на друштвото, причина за штрајковите се: непочитувањето на основните права од работен однос, неисплатените плати и придонеси (ПИО и здравствено осигурување), прекувремена работа, надоместоци за хранарина и превоз и нормирањето на

работните задачи. Штрајковите ги организираа и водеа синдикалните организации согласно Закон.

“Најс текстил”, со 300 вработени, во месец март 2007 година, имало еднодневен прекин заради непочитување на работното време согласно Закон и заради некоректно и навредувачко-дискриминаторско однесување на работодавачот кон работниците.

Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР);

АД Фабрика за кабли “Неготино” од вкупно 430 вработени, 250 спонтано се собрале на 15 и 16 март 2007 година заради: обезбедување работа за сите работници; за да нема принудни одмори; исплата на заостанати плати за 2006 година и редовна исплата на плати во наредниот период; исплата на придонеси за ПИО и здравствено осигурување. Синдикалната организација писмено се обратила до директорот на фирмата, по што е одржана средба. Договорено е да се исполнат барањата. До сега е исполнето само делумно барањето за исплата на платите.

Вработени од **“Силмак”** Тетово на 05.10.2006 година имале протест во кругот на “Силмак”. Причината била: прекин на електричната енергија од страна на ЕСМ за неплатен долг и праќање на принудни одмори на 3 месеци на вработените. Организатор на протестот беше Синдикалната организација на “Силмак”, а учесници беа сите вработени - 850. По изнаоѓањето компромисно решение меѓу раководството на “Силмак” и ЕСМ, вработените се вратени на работа и производството се одвива нормално.

“Димче Бањарот” со 200 вработени, во месец октомври 2006 година имало прекин на работата во траење од еден ден за неисплатени плати за 3 месеци и неуплатени придонеси за ПИО и здравствено осигурување за 4 години. Фирмата е во стечај.

Вработените во **Рудник “Злетово”** протестираа за неисплатени плати и придонеси во мај 2006 година во Скопје, пред Владата на Република Македонија. Во август 2006 година протестираа пред Управната зграда на Рудникот. Во декември 2006 година протестираа во Скопје, пред Министерството за труд и социјална политика.

Синдикат на работниците од сообраќај и врски на РМ

Контрола на летање - Агенција за цивилно воздухопловство, Скопје, во декември 2006 година, закажа прекин на работата во траење од 2 часа. Прекилот не е одржан заради остварување договор, етапно преку преговори да се остваруваат нивните барања: измени на Законот за воздухопловство; вработување на неодредено време на контролорите кои работат со договор на дело; подобрување на условите за работа; почитување на Законот за работни односи; потпишување на Колективен договор. Воздухопловно - техничкиот персонал, исто така, по најавениот прекин на работата оствари договор, со преговори да се решаваат нивните барања во врска со измени на Законот за воздухопловство.

Јавното сообраќајно претпријатие - Скопје за 04.04.2007 година закажа предупредувачки штрајк во врска со подобрување на условите за работа. Договорено е за нивното остварување да се преговара со Градоначалникот на град Скопје и со Управата за јавни приходи.

Фабрика за шински возила “Колска” штрајкувале на пет пати во периодот од 3 - 10 дена. Барањата беа: исплата на плати и редовно плаќање на придонеси и ревидирање на начинот на приватизација. Бројот на штрајкувачи се движел од 250-270 вработени. Се штрајкувало во кругот на претпријатието, пред Собранието и Владата на РМ. Штрајкот е организиран од Синдикалната организација на фабриката.

Синдикат на хемија и неметали на РМ (СХНМ)

“Медицинска пластика” Тетово (во стечај) - 400 вработени протестираа во септември и октомври 2006 година заради неисплатени плати и придонеси. Стечајната постапка сè уште трае.

Синдикат на графичка, информативна, филмска, издавачка дејност и производство на хартија на РМ (ГИФИХ)

Вработените во **Македонска Радио и Телевизија**, (околу 1.100) во 2006 година штрајкуваа за неисплатени плати и придонеси од плати за 6 месеци. По исплата на дел од заостанатите плати, штрајкот е ставен во мирување. Во овој период се водат преговори за исплата на заостанати 4 плати и придонеси од плата.

Синдикат на работниците од шумарство и дрвна индустрија на РМ

Шумско претпријатие “Пилана”, 80 вработени во февруари 2007 година ја прекинале работата заради неисплатени 4 плати и придонеси, како и да добијат работа. Не им се исплатени заостанатите плати, а не се исплатуваат и платите од тековните месеци.

“Први мај” - столарско претпријатие, имало штрајк во траење од 7 дена во декември 2006 година за неисплатени плати 5 плати и заради Одлука за прогласување на технолошки вишок. Работниците барале да се отвори стечајна постапка, но е остварен договор да им се исплатат заостанатите плати според утврдена динамика, а на технолошкиот вишок (имаше доброволно пријавување) да им се исплати веднаш отпремнината, како и на оние што исполнуваат услови за пензија. Фирмата сега работи нормално.

2008 година

Во текот на 2008 година се одржаа повеќе протести и штрајкови, со учество на голем број на работници и граѓани. Меѓу нив најмасовни беа: јавните протести

на ССМ, Првوماјската манифестација со карактер на протест, протестите на работниците од “Фени Индустри” и АД “Охис”, штрајкови на вработените во судската администрација, во ЈП МРТВ, и др.

I. Протести на ниво на Сојуз на синдикатите на Македонија

1. Првوماјски протести

По повод Меѓународниот ден на трудот - Први мај, ССМ организира Првوماјска манифестација 2008 со карактер на протест, кој се одвиваше со мирен марш по улиците на Скопје. Под мотото: “Да го одбраниме трудот”, околу 2.000-2.500 членови на синдикатите и граѓани од целата држава го искажаа незадоволството и разочарувањето од нискиот животен стандард и неговото натамошно опаѓање, чии последици директно ги чувствуваат работниците. Манифестацијата беше дел од Програмата за одбележување на големиот Јубилеј на ССМ - 100 години синдикално движење во Македонија.

До Владата на РМ и работодавачите беше упатен апел и барање: да се почитуваат правата од трудот утврдени во законите и меѓународните норми и стандарди, да се почитуваат колективните договори како предуслов за избегнување на социјалните конфронтации и конфликти; да се создаваат здрави и безбедни услови за работа; да не се крши темелното работничко право на здружување во синдикати.

2. Јавни протести

ССМ, во ноември 2008 година, организираше јавни протести во 6 градови во Републиката и Генерален протест во Скопје.

Непосреден повод за одржувањето на протестите беше усвојувањето на измените на Законот за работни односи, кои се неповолни за работниците затоа што се намалени доста досегашни права. Овие измени беа донесени по експресна постапка во Собранието на РМ и без никакви консултации со социјалните партнери. Од овие причини, Советот на ССМ, на седницата одржана на 7.10.2008 година донесе Одлука за одржување Јавни протести на ССМ 2008, во знак на револт поради измените во Законот. Покрај револтот и несогласувањето со донесените измени на ЗРО, причини за организирање на протестите се и: недоволното функционирање на социјалниот дијалог во државата; неприфаќањето на предлозите на ССМ за измени во Законот за пензиско и инвалидско осигурување; неутврдување на минималната плата; нискиот животен стандард и секојдневното зголемување на цените на основните прехранбени производи и Законот за материјално обезбедување само на одредена категорија на стечајни работници.

Протестите во Прилеп, Велес, Струмица, Охрид, Штип и Куманово се одржаа на 07.11.2008. На протестите во овие градови учествуваа и синдикалци и граѓани од поблиските градови и на тој начин, всушност, беше опфатена цела Македонија. Имаше масовен одзив од синдикалното членство и граѓаните. Во Струмица излегоа над 2.000 учесници, во Прилеп над 1.000, во Охрид околу 1.000, во Куманово околу 1.200 и во Штип околу 500 лица. Протестите се одржаа мирно и без инциденти. Учесниците тргнуваа од пред регионалните синдикални совети и

канцеларии, мирно се движеа по улиците, или се собираа на плоштадите, или ги блокираа локалните патишта во траење од еден до два часа.

Генералниот јавен протест на ССМ се одржа во Скопје, на 14.11.2008 година, на Плоштадот “Пела”. Протестот се одвиваше во мирна атмосфера, а учествуваа над 4.000 членови на синдикатите здружени во ССМ, стечајни работници, работници прогласени технолошки вишок, млади, невработени, пензионери, невладини организации и други граѓани. Од Протестот произлегоа следните барања:

- Да се укинат одредбите од ЗРО кои се однесуваат на: договорот за вработување на определено време; прогласувањето за технолошки вишок; околу ноќната работа; годишниот одмор; да се врати работничката книшка како документ кој служи за евиденција за работниот стаж на работникот и да се промени одредбата за високите парични казни кои се неприфатливи и истите да се намалат;
- Да се донесат измени и дополнувања на Законот за пензиско и инвалидско осигурување со тоа што покрај возраста како услов за пензионирање да претставува и работниот стаж;
- Со закон да се утврди минималната плата во земјата;
- Државата да преземе мерки за подобрување на животниот стандард на граѓаните;
- Да се донесе закон со кој материјално ќе се обезбедат сите стечајни работници и работниците прогласени за технолошки вишок со над 25 години работен стаж, а оние кои имаат помалку од 25 години работен стаж да примаат паричен надоместок одреден период.

Од Протестот, до Собранието и Владата на Република Македонија беа упатени пораки:

- Да се почитуваат демократските процедури при носење или измени на законите од интерес за работниците и граѓаните и обезбедувањето мирен и стабилен развој на демократијата во земјата и остварување на човековите права и слободи;
- Да се почитува социјалното партнерство и ССМ кој никогаш и под никакви услови не прифаќа скратување на работничките права и деградирање на трудот на работниците.
- Нема прогрес и демократија со немотивирани, исплашени работници, работници кои не се чувствуваат сигурни за својата иднина.

II. Протести и штрајкови на ниво на синдикати

Како израз на незадоволството од економско-социјалниот статус и непочитување на колективните договори, односно остварување на барањата на работниците, во 2008 година се практикуваше организирањето протести и штрајкови да биде краен метод на синдикалната борба.

Во големиот дел од настанатите спорови во врска со правата на работниците од работен однос, а во интерес на двете страни во спорот, се применуваа преговори меѓу претставници на синдикатите и работодавачите. За време на траењето на преговорите, протестите, односно штрајковите се ставаа во мирување, што се покажа како потребна, рационална и ефикасна практика. Покрај тоа, како ефикасен начин на решавање на конфликтните состојби предизвикани од повреда на правата на работниците од работен однос, беше потпишувањето спогодби меѓу страните во спорот.

Ваквите практики беа многу чести пред конфликтната состојба да ескалира, да добие други димензии и да се организира друга форма на израз на работничкото незадоволство. Потпишувањето спогодби меѓу Синдикатот и работодавачот особено се применуваше при прогласувањето технолошки вишок. Тука, секако, дојде до израз подготвеноста и стручноста на Синдикатот за надминување на проблемите, без негативни последици и во интерес на своето членство.

Синдикат на работниците од агроиндустрискиот комплекс на РМ

АД Фабрика за шеќер “4 Ноември” – Битола. Штрајкот започна на 05.11.2008 и траеше до 11.11.2008, а учествуваа 98 работници. Барањата за штрајкот беа: зголемување на платите, исплата на регрес за годишен одмор и склучување на Колективен договор на ниво на работодавач. Штрајкот заврши со Спогодба склучена на 13.11.2008 меѓу Основната синдикална организација и работодавачот, со која на работниците, сметано од 01.11.2008 година, им се зголемија платите за 20% и се овозможи исплата на парична награда за успешно завршената кампања во производството во висина на една плата на работникот.

Синдикат на работниците од угостителството, туризмот, комунално - станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на РМ

Во април 2008 година штрајкуваа 300 работници од ЈП “Исар” - Штип, а во ноември 260 работници од ЈП “Чистота и зеленило” - Куманово со барање за исплата на заостанатите плати. Барањата на работниците се остварени.

Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани на Република Македонија (УПОЗ)

Во текот на 2008 година Синдикатот на УПОЗ организираше **генерален штрајк** во правосудните органи (судовите). Барањата се однесуваа на: зголемување на платите и исплата на надоместоците за превоз и исхрана согласно колективниот договор, донесување на измени на Законот за судска служба во кој ќе се вградат забелешките на Синдикатот на УПОЗ и потпишување на колективни договори во

правосудните органи. Штрајкот се одржа на 18, 19 и 20 февруари 2008 година. По преговорите со Министерството за правда, штрајкот требаше да продолжи на 31 март, но заради Самитот на НАТО, на кој се разгледуваше прашањето околу приемот на Република Македонија во НАТО Алијансата, неговиот почеток беше пролонгиран за една недела. Штрајкот продолжи на 7 април и траеше до 11 април, кога заради распишаните избори, беше ставен во мирување. Беше предвидено штрајкот да продолжи на 24 ноември, меѓутоа, претходно, на средба во Владата беше договорено основното барање за зголемување на платите да биде задоволено. Со оглед на тоа што не беа исполнети и другите барања, Претседателството на УПОЗ го одложи штрајкот на неопределено време. Во штрајкот учествуваа над 2.700 вработени во судската администрација. Од барањата беше задоволено основното барање за зголемување на платите на судските службеници. Покрај зголемувањето во висина од 34% за период од три години, судските службеници добија уште за 20% зголемување на платите. За другите барања Синдикатот е во преговори.

Синдикат за индустрија, енергетика и рударство на Македонија

Рудник “Тораница”, Крива Паланка. Работниците од Рудникот на 15.07.2008 година одржаа предупредувачки штрајк во траење од два часа заради неприфаќање преговори од страна на работодавачот за неостварените права од работа во однос на платите и надоместоците од плата. Во натамошниот период се преговараше по овие прашања, но со оглед на тоа што не е остварен договор во интерес на работниците, преговорите продолжуваат.

“Фени индустри” - Кавадарци. На 28.10.2008 година, пред Владата на РМ се одржа протест на работниците од „Фени индустри” - Кавадарци. Протестираа 620 работници со барање да се одржи средба со раководството на претпријатието со цел да се изнајде решение за: користење на цената за потрошена електрична енергија за домашна струја, враќање на слободната економска зона и одобрување на концесијата на “Студена вода”.

На 29.12.2008 година, 60 работници протестираа пред **“Фени индустри”** со барање: да запре постапката за отпуштање на работници прогласени за технолошки вишок, да се продолжи со упатување на работници на принуден одмор - со ротирање на сите работници и да се понудат добри услови со исплата на поголеми отпремнини за доброволно напуштање на работното место.

Вработени од **АД “ОХИС”** на 15.10.2008 година, пред Владата на РМ одржаа протести со барање за решавање на статусот на претпријатието, односно на материјално-социјалната положба на околу 1.500 вработени. Штрајкот продолжи во претпријатието, а на 16.10.2008 со блокирање на улицата “Првомајска”. Остварени се сите барања бидејќи е донесен Закон за претворање на побарувањата на Република Македонија по основ на јавни давачки во траен влог во друштвата АД “Охис”, АД “ЕМО - Охрид”, Тутунски комбинат АД Прилеп и “11 Октомври - Еурокомполити” АД Прилеп.

Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ

ДППУ “МАТТИС” ДООЕЛ Скопје - погон Делчево. Штрајкот започна во јануари 2008 година и со одредени прекини, односно ставање во мирување, се одвиваше во текот на целата година. Со вториот работодавач, работниците кои претходно имаа договори за работа на неопределено време, склучија договори за вработување на определено време. Во декември 2008 се прекина со работа целосно, а на работниците, по истекот на договорот, на 17.12.2008 година, не им се продолжи работниот однос. Во штрајкот учествуваа 128 вработени, а основните барања беа: исплата на заостанатите плати, придонеси и превоз, согласно колективните договори и ЗРО.

АД “ДЕКОН” – Гостивар. На 16.06.2008 година започна штрајк на 336 работници, со барања за исплата на две заостанати плати. Во меѓувреме, под присила и преку ноќ работниците станаа членови на Унијата на независни синдикати (УНСМ). Штрајкот потоа ескалираше со забрана за влез на раководството во фирмата и покрај тоа што над 60% од капиталот на фирмата е приватен. Дури на почетокот на декември 2008 година раководството успеа да влезе во фирмата, но и натаму не се работи.

Во овој период, во одредени средини синдикалните организации имаа доставено барања и водеа преговори со раководните структури, а кои завршуваа без прекини на работа и штрајкови.

Синдикат за графичка, информативна, филмска, издавачка дејност и производство на хартија на РМ (ГИФИХ)

ЈП Македонска радио телевизија - Скопје. Во 2008 година беше карактеристичен подолгиот штрајк на вработените во ЈП МРТВ заради неисплатени 5 плати, придонеси и надоместокот за храна и превоз, спроведувањето на новата систематизација, со која се укинаа голем број работни места, како и други проблеми со кои секојдневно се судираа вработените. Штрајкот започна на 03.06.2008 година и се одвиваше на специфичен начин - работата не беше прекината, сите работници ги извршуваа своите работни задачи. Во одредено време се одржуваа состаноци со цел да се информираат вработените за текот на преговорите по поставените барања. На програмите на Радиото и Телевизијата излегуваше соопштение за тоа дека вработените се во штрајк, а спикерите носеа беџови со натпис: “Во Европа без јавен сервис”. Во штрајкот учествуваа 1.050 вработени.

Сојузот на синдикати на Македонија и Синдикатот на ГИФИХ максимално беа ангажирани во активностите за разрешување на проблемите и остварувањето на барањата на вработените. Штрајкот беше прекинат со потпишување спогодба со новиот извршен директор. До крајот на 2008 беа исплатени заостанатите плати, надоместоци од плата, а се регулираат и придонесите. Проблемот со технолошкиот вишок сèуште не беше решен и состојбите и натаму се следат.

Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија

Според податоци на Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија, во периодот од 24 ноември до 2 декември 2008 година, штрајк е организиран од страна на Синдикатот за образование, наука и култура (СОНК). Во штрајкот учествувале повеќе од 95% од членовите на СОНК, во сите дејности (образование, наука и култура) со што вработените во предучилишните установи вршеле само згрижување на децата, а не и воспитно образовна дејност.