

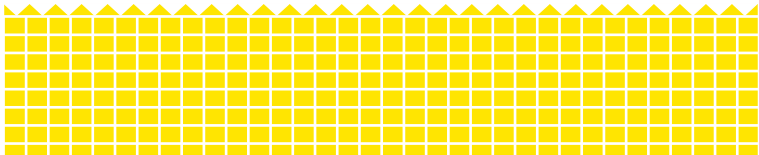
**СИНДИКАТ**



**СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД УПРАВАТА  
ПРАВОСУДНИТЕ ОРГАНИ И  
ЗДРУЖЕНИЈАТА НА ГРАЃАНИ  
НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

**18 СИНДИКАЛНА ШКОЛА**

**22. - 24. 02. 2007, х. Истатов - Нов Дојран**



**СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД УПРАВАТА,  
ПРАВОСУДНИТЕ ОРГАНИ И ЗДРУЖЕНИЈАТА  
НА ГРАЃАНИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

# **ОСУМНАЕСЕТТА СИНДИКАЛНА ШКОЛА**

**НОВ ДОЈРАН, 22-24.02.2007**

**18 СИНДИКАЛНА ШКОЛА, НОВ ДОЈРАН, 22-24.02.2007**

*Издавач:*

Синдикат на работниците од управата, правосудните органи  
и здруженијата на граѓани на Република Македонија

*За издавачот:*

Ванчо Муратовски, претседател

*Подготовка за печат:*

Пецо Груевски

*Компјутерска подготовка:*

“Макформ“ - Скопје

*Тираж:*

700 примероци

## В О В Е Д

Во духот на досегашната традиција, третиот викенд од февруари беше резервиран за одржување на Осумнаесеттата синдикална школа на Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на РМ. Имено, од 22 до 24 февруари Нов Дојран и хотелот „Истатов“ беа посакуваната дестинација за повеќе членови на синдикатот.

И на Осумнаесеттата синдикална школа, како и на сите досега одржани, беа разгледани три мошне актуелни теми односно се расправаше за прашања кои за првпат посеопфатно се расправа. Поставените теми секако беа една од главните причини да се учествува на оваа школа а учесниците беа исклучително заинтересирани за она што беше најавено во поканата. Продолжувајќи ја досегашната традиција за публикување на предавањата и оваа брошура е резултат на досегашната традиција, но и на барањето на учесниците на школата, она што го слушнаа да го имаат како пишуван документ. На тој начин, се надеваме дека темите обработени на школата ќе бидат достапни до повеќе наши членови особено ако се има во предвид и фактот дека предавањата ќе бидат поместени и на ВЕБ – страницата на Синдикатот на УПОЗ.

Прв предавач на Осумнаесеттата синдикална школа беше Асс. М–р Лазар Јовевски од Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје. Тој зборуваше за една од темите која е континуирано актуелна и интересна за синдикатот: „Колективните работни спорови и нивно решавање“. Тој притоа посочи дека конфликтите преточени во колективен работен спор имаат двојна улога со тоа што, од една страна може да предизвикаат нестабилност во односите а од друга

страна пак можат да продуцираат и напредок и воспоставување рамнотежа на друго ниво. Потребата од нивно разрешување е огромна и од тие причини колективниот работен спор е директно поврзан со колективното преговарање кое всушност претставува постапка и процес на усогласување на ставовите по пат на консензус меѓу претставниците на работниците и работодавачите (социјалните партнери) за прашања од работниот однос. Така колективниот работен спор претставува антитеза на социјалниот дијалог, односно се јавува секогаш кога нема социјален дијалог. А причините за недостаток на социјален дијалог можат да бидат најразлични а најчесто се заради недостаток на свест кај преговарачите, немање искуство или знаење, злоупотреба на својата моќ како и политички влијанија.

Втората тема беше насловена „Што е најважното во животот а е поврзано со работното место“ а всушност се однесуваше на заштитата при работа. На оваа тема зборуваше Борче Стојчевски, дипломиран инженер за заштита при работа од Македонското здружение за заштита при работа. Предавачот пред присутните посочи дека почетокот на заштитата при работа датира од средината на минатиот век, паралелно со развојот на индустриското производство. Во Македонија развојот на заштитата при работа е регистриран многу подоцна одколку во индустриски развиените земји (Англија, Франција) односно таа се вклучува многу подоцна. Нејзиното вклучување во Македонија датира од 1973 година со донесувањето на Законот за заштита при работа. Инаку, заштитата при работа е интегрален дел на работниот процес и основен предуслов за сигурност при работа. Се почестите заболувања и отсуства од работа поради болест, треба да бидат сигнал за одговорните во претпријатијата и установите со цел низ соодветна анализа на трошоците по основ на боледување до 21 ден што паѓаат на товар на работодавачот, да ги утвр-

дат причините за повреди (несреќи при работа), професионални заболувања, други здравствени оштетувања сврзани со работата и другите водови болести. Од овие причини образованието, обучувањето и воспитувањето на работниците за прашања од областа на заштитата при работа е основен предуслов за сигурност на работа. Затоа со Законот за заштита при работа е предвидена обврската на работодавачот пред приемот да го обучи и оспособи работникот за безбедно работење.

За третата тема на Осумнаесеттата школа беше ангажиран Александар Илиќ од Меѓународната организација на трудот кој зборуваше за една општопозната а мошне малку обработувана тема во нашата средина „Мобинг односно психолошкиот притисок на работното место“. Тој пред присутните се обиде да даде одговор на прашањето што е тоа мобинг, притоа дефинирајќи го како психички терор, непријателски или неетички вид на комуникација што потекнува од едно или повеќе лица. Целта на поставувањето на оваа тема е да се предупреди на значајноста на проблемот кој е се присутен и во нашата средина а за кој мошне малку јавно се зборува. Како да се препознае мобингот на работното место? Тој е препознатлив и можеме да го препознаеме, да речеме и низ непристојното однесување на шефот кој се обидува да го натера подредениот да си даде отказ. Затоа надредениот најчесто ги напаќа и малтретира еден по еден од вработените додека не ја уништи целата група. Предавачот го постави и одговори на прашањето: дали сексуалното вознемирување е мобинг? Неговиот одговор беше дека сексуалното вознемирување е еден од начините на мобинг како и секоја форма на вербално, невербално и физичко однесување од сексуална природа, секој обид на сексуално влијание на едно лице кон друго со цел да го вознемирува и збунува и да создава чувство на непријатност. Завршувајќи ја својата тема предавачот констатира дека една од главните причини за појавата на

мобингот во некоја работна средина е и многу лошата работна атмосфера во која постои завист, злоба, непријателство и притисоци.

Осумнаесеттата синдикална школа како што е вообичаено заврши со анализа на анкетниот прашалник од кој јасно можеше да се види задоволството од обработката на трите теми и начинот на презентација од страна на предавачите како и од вкупната организација на Школата.

На крајот, сите 140 учесници на Осумнаесеттата синдикална школа добија дипломи за учество.

**Асс. М-р Лазар Јовевски,  
Правен факултет „Јустинијан први“ - Скопје**

## **КОЛЕКТИВНИ РАБОТНИ СПОРОВИ И НИВНО РЕШАВАЊЕ**

### **А. КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ПРАВО И КОЛЕКТИВНИ РАБОТНИ СПОРОВИ**

#### **1. Колективно трудово право**

Кога зборуваме за колективниот работен спор и кога сакаме да решиме еден конкретен колективен спор влегуваме во делот на една посебна страна на трудовото право, т.н. колективно трудово право, односно колективен работен однос<sup>1</sup>. Овој дел од трудовото право е релативно понов однос на пример на определувањето на работното време, или пак заштитата на работниците. Но, и самото колективно трудово законодавство се развива во одредена смисла за заштита на работниците, односно заштита на нивните права.

Самите индустриски односи, а во тој контекст и работните односи се карактеристични со елементите на соработка, но и конфликти. Конфликтите кои се јавуваат помеѓу акте-

---

<sup>1</sup> Кога велиме колективно трудово право и колективен работен однос, во никој случај не смее да се помисли дека тоа се синоними, односно дека работниот однос го содржи во себе трудовото право. Напротив, трудовото право го проучува работниот однос, но и уште многу повеќе.



рите на тие односи, кои се всушност и субјекти во работниот спор. На тој начин колективниот спор е тесно поврзан со индустриските односи, заради што уште се нарекува и индустриски спор<sup>2</sup>. Индустриските конфликти се неизбежни, и составен дел од различните интереси на социјалните партнери (синдикатот и здружението на работодавачи). Тие интереси се детерминирани од самата суштина на плуралистичкиот индустриски однос кој се темели на капитал и труд. Така, двата социјални партнера имаат различни економски, социјални, професионални и други интереси кои во крајна мера ја определува различната страна на оската на пазарот на труд (работодавачи – сопственици на капитал и вработени).

Со развојот на индустриските односи се продуцираше одредена нестабилност и изразена конфликтност, но надвор од социјалниот дијалог. Во рамките на решавањето на овие спорови како метод се користеше силата и принудата од двете страни. Сепак заради бесмисленоста на ваквиот метод, конфликтот неизбежно мораше да еволуира во нешто друго, а тоа е колективен работен спор. Всушност тој претставува замена за голата борба на работниците наспроти работодавачите, при што зелената маса ја замени улицата.

Зошто тоа се случи?

Индустрискиот конфликт пред се е општествен конфликт кој има големо значење во рамките на сите процеси во државата. Социјалниот дијалог и мир представуваат тежнење на секоја влада, и секој сопственик на капитал. Постојењето на социјална хармонија и индустриски мир претставува основна вредност на индустриските односи. Сепак конфликтите представуваат и генератор на промени и воспоставување на рамнотежа кон која пак се стремат здруженијата на

---

<sup>2</sup> Бранко А. Лубарда, „Решавање колективних радних спорова“, Београд, 1999 година.

работниците. Според, тоа индустриските конфликти кои се преточени во колективен работен спор имаат двојна природа. Од една страна може да предизвикаат нестабилност и уништување на индустриските односи, а од друга страна пак може да продуцираат напредок и воспоставување рамнотежа на друго ниво.

Кон воспоставување на социјална рамнотежа и рамнотежа на пазарот на трудот во практиката многу ретко доаѓа. Тоа претставува идеал на секои индустриски односи. Меѓутоа, тоа не значи дека социјалните партнери не треба да се концентрираат и стремат кон поставената цел на демократски плуралистички и социјално праведни индустриски и работни односи. На тој пат секако конфликтите се неизбежен услов. Затоа потребата за решавање на колективните работни спорови е огромна. Тоа се гледа како од страна на работодавачите кои сакат да го зачуваат капиталот, стабилниот индустриски мир и репродукција на капиталот. Од друга страна пак работниците се стремат кон остварување и заштита на колективните интереси и права. На крајот и самата филозофија на индустриските односи е тесно поврзана со идејата за социјален дијалог и социјално партнерство, особено со колективното преговарање, а со тоа и за решавање на колективните работни спорови.

## **2. Колективно преговарање**

Колективниот работен спор е директно поврзан со колективното преговарање. Всушност не може да стане збор за колективен работен спор без предходно да имало колективни преговори без разлика како тие завршиле и дали се уште траат.

Колективното преговарање претставува постапка и процес на усогласување на ставовите по пат на консензус ме-

ѓу преставниците на работниците и работодавачите (социјалните партнери) за прашања од работниот однос кои се изразуваат преку склучен договор<sup>3</sup>. Според дефиницијата на колективното преговарање произлегува дека тоа секогаш се одвива помеѓу субјектите во социјалниот дијалог, односно асоцијациите на работниците и работодавачите. При тоа колективните преговори може да се одвиваат во јавниот сектор и во стопанството. Бидејќи колективниот работен спор е тесно поврзан со одвивањето на колективните преговори, поточно со пречките при преговарањето и склучувањето на колективниот договор може да се каже дека овој вид на спор има акцесорна природа. Тоа затоа што постоењето и решавањето на колективниот работен спор не може да постои без предходни колективни преговори, или склучен колективен договор.

Колективните преговори имаат круцијално значење во колективното трудово право, односно претставуваат посебен негов дел. Тие се дел од т.н. автономни извори на трудовото право каде пресудна улога има вољата на договорните страни, а не законодавната власт со своите инструменти на реализација и примена на правото. Кај колективните преговори вољата на субјектите се институционализира врз основа на конзензус, взаемно почитување и социјален дијалог. Сите овие преставуваат демократски алатки во рамките на трудовото право кои се гарантирани најчесто од националните законодавства за труд, но и од актите на МОТ, Советот на Европа и регулативите на Европската унија.

Според тоа, самиот колективен спор е тесно поврзан со вољата на субјектите во колективните преговори, или поточно кажано со недостаток на добра воља при преговарањето, или примената на колективниот договор. Така колективниот

---

<sup>3</sup> Лазар Јовевски, „Колективни преговори – компаративни истражувања“, Скопје, 2006 година, стр. 70–73.

работен спор претставува антитеза на социјалниот дијалог, односно се јавува секогаш кога немаме социјален дијалог.

Причините за недостаток на социјален дијалог може да бидат најразлични. Најчесто се заради недостаток на свест кај преговарачите, немање искуство, или знаење, злоупотреба на својата моќ, како и политички влијанија и одлуки. Недостатокот на социјалниот дијалог кај земјите со развиени индустриски односи и пазарни механизми се јавува ретко и најчесто за крупни економски, или социјални прашања, кога е потребен поширок граѓански и општествен консензус. Но, во земјите од регионот на Југоисточна Европа, вклучувајќи ја и Македонија, колективните спорови се одраз пред се на немањето на повисока свест за социјален дијалог и социјална правда, како и заради неискуството и незнаењето кое се јавува во рамките на самите преговори, а особено кај решавањето на колективните спорови.

Проблемот на колективниот работен спор во Македонија досега не е соодветно третиран, а и правната јуриспруденција нема поголемо искуство во конкретно решавање на споровите. Сепак, за да се анализира проблематиката на колективниот работен спор мора добро да се познава суштината на колективното преговарање, склучување и примена на колективните договори. Тоа се две страни на еден ист медал. На тој начин голем дел од колективните спорови ќе се избегнат, а дел од нив ќе се решат брзо во текот на самото колективно преговарање. Во оваа смисла нема ниту можности ниту потреба подетално да се анализира колективното преговарање<sup>4</sup>. Затоа ќе се задржиме пред се на колективниот работен спор и неговото решавање, но многупати ќе се навраќаме делумно и на самите колективни преговори.

---

<sup>4</sup> За ова повеќе види кај Л. Јовевски, „Колективни преговори – компаративни истражувања“.

### 3. Поим на колективниот работен спор

Под поимот работен спор се подразбира спор кој настанува помеѓу работникот и работодавачот, или синдикатот и работодавачот, односно здуженијата на работодавачите, во врска со заклучувањето, постоењето, или престанувањето на индивидуалниот или колективниот договор за работа, кои се решаваат пред надлежните судови, или други органи во утврдена постапка<sup>5</sup>. Значи ова претставува една општа дефиниција како за индивидуалниот, така и за колективниот работен спор. Но, овие два спора во голем дел се разликуваат, како според нивната содржина така и според формалните обележја.

Колективниот работен спор како елемент на колективното работно право претставува посебен вид на работен спор. Тој секогаш настанува при повреда на колективните права, или заради заштита на колективните интереси во врска со колективните работни односи<sup>6</sup>. Според ова, карактеристики на колективниот спор секогаш се колективноста на субјектите и на предметот на спорот. Решавањето на овој тип на спорови е од страна на судот, или почесто со т.н. алтернативни начини на решавање како што се мирните методи, или колективната акција – штрајк. Моментот на настанување на колективниот работен спор е тогаш кога социјалните партнери при колективното преговарање повеќе нема да продолжат со преговорите, а има одреден спор. Се до тогаш до кога колективните преговори траат не може да се каже дека

---

<sup>5</sup> Бранко А. Лубарда, оп.цит. стр. 22; Д. Паравина, „Радни спор у југословенском и упоредном праву“, Правни живот, 3 том, Београд, 1995, стр. 552; Боровоје Шундериќ, „О радном спору“, Анали Правног факултета у Београду, бр. 1–3/ 1991, стр. 352–360.

<sup>6</sup> Б. Лубарда, ибидем. стр. 23

спорот настанал. Тоа е логично бидејќи несогласувањата доколку се решаваат преку филтерот на колективните преговори, тогаш спорот сеуште не е настанат.

Како што напоменавме поделбата на индивидуален и колективен работен спор не е случајна и таа има особено значење при методите на решавање.

#### **4. Субјекти на колективниот работен спор**

Кога зборуваме за субјектите во колективниот работен спор ја гледаме тесната поврзаност на колективните преговори со колективниот спор. Всушност станува збор за истите субјекти кои учествуваат во самите колективни преговори.

Колективитетот кај субјектите при колективниот спор е неизбежно, иако во одредени ситуации може да се појават и индивидуи (на пр. работодавачот). Сепак тоа е во тесна поврзаност дали со самото ниво на колективните преговори кои продуцираат одреден работен спор. Значи, според нивоата на преговарање имаме и различни колективни работни спорови. Различноста пред се се огледа во однос на субјектите кои се јавуваат во спорот и правното дејство на спорот. За правното дејство на спорот се мисли колку одредениот колективен работен спор ќе опфати територијален и персонален обем. Според ова имаме спорови кои ги засегаат сите вработени, или најголем дел на вработените, ако станува збор за колективен спор при националните преговори (колективен договор на ниво на држава– Општ колективен договор), или пак вработени во одредена компанија, кај преговорите на ниво на работодавач (т.н. поединечни колективни договори).

За да постои типичен работен спор потребно е да постои спор меѓу различните страни во индустриските и социјалните релации, а тоа е помеѓу работникот и работодавачот. Сепак во компаративното право постојат колективни работ-

ни спорови и кога се определува репрезентативност на синдикат – меѓусиндикален спор ( во Франција), или кога се бара признавање на својство за единствено претставување во колективните преговори (во Америка).

### ***а. субјекти на страна на работниците***

Субјекти на страната на работниците може да се јават неколку и тоа синдикатот, група на работници и совет на работени. Последниве две ги познава компаративното право, додека македонското законодавство не ги предвидува.

Синдикатот претставува главен и најчест субјект кој ги претставува работниците во колективните преговори, а согласно тоа учествува и во колективниот работен спор. Така субјект во колективниот работен спор може да биде синдикат кој има овластување да склучи колективен договор<sup>7</sup>. Во зависност од правниот систем таков синдикат може да биде мнозински, или репрезентативен. Во Република Македонија денес надлежен синдикат е репрезентативниот синдикат, согласно Законот за работни односи<sup>8</sup>. Пред донесување на овој Закон во нашата земја беше прифатен мнозинскиот модел на претставување на работниците во синдикатот. Денес во најголем број на земји во светот, а особено во регионот прифатен е репрезентативниот модел на претставување на субјектите во колективните преговори, па аналогно и во колективните работни спорови.

И двата модела имаат одредени карактеристики, но сепак се смета дека репрезентативниот модел на претставување е подемократски и подобар наспроти мнозинскиот. Така репрезентативноста подразбира дека критериуми за прет-

---

<sup>7</sup> ибидем стр. 25

<sup>8</sup> Сл. весник на Р.М. бр. 62/05

ставување се бројност на членовите и автономија наспроти работодавачот, а стекнувањето на својство на репрезентативност е услов да се стекне можност да се преговара. Од друга страна, мнозинскиот модел на претставување подразбира дека само еден синдикат, а не повеќе како кај репрезентативниот модел, може да учествува во колективното преговарање.

Веќе рековме дека во Македонија е прифатен репрезентативниот модел, кој во пракса се покажа како не толку адекватен. Во наши услови на синдикален плурализам можеби треба да се направи веродостојна анализа и да се предвиди најадекватниот моделот на претставување<sup>9</sup>. Законот за работни односи како критериум за репрезентативност го предвидува цензусот од 33% зачленети работници во синдикатот.

За група на вработени и совет на вработени како субјекти во колективниот работен спор може да се говори само низ призма на компаративните искуства. Затоа во оваа прилика нема посебно да се задржиме на нив.

### ***б. субјекти на страната на работодавачите***

Работодавачот како страна на колективниот работен спор може да се сретне во три појавни форми и тоа како работодавач сам, повеќе работодавачи, или здружение на работодавачи. Ова пред се зависи од ниво на колективните преговори, или од моделот на претставување.

Работодавачот како субјект во колективниот работен спор се јавува како во приватниот, така и во јавниот сектор.

---

<sup>9</sup> Репрезентативен модел на претставување на синдикатот постои во Франција, Белгија, Шпанија, Италија, Германија, Унгарија, Србија, Хрватска, Бугарија, Романија и т.н., додека пак мнозинскиот модел во САД и Канада.



Тоа се однесува на сите видови на работодавачи кои можат да се јават во колективните преговори. Сепак кај индивидуалниот работодавач постојат и одредени исклучоци во споредбените законодавства кога не се признава правото на склучување на колективни договори (на пример во Законот за колективни работни односи на Австрија од 1974 година).

Како субјект во колективниот работен спор може да се јави државата, односно владата на одредена земја. Секако тоа се случува кога државата се јавува како работодавач. Тоа се најчесто случува на вработување во државните и јавните организации и претпријатија, а вработените се јавни службеници.

Здружението на работодавачи исто така може да се јави во јавниот или приватниот сектор. Многу често здруженијата на работодавачи ги опфаќаат работодавачите и од двата сектора. По правило овие здруженија треба да се издвоени од Стопанските комори, бидејќи самата цел, организација и функција на овие здруженија наспроти коморите е поинаков<sup>10</sup>. Инаку во теоријата постојат различни гледишта за оправданоста и суштината на постоење на здруженијата на работодавачи (дефанзивен модел, теорија на институционализација, економски модел и др.), наспроти здруженијата на работниците – синдикатот.

Во светот постојат и многу често се јавуваат различни конфедерации и федерации на здруженија на работодавачи и на работници кои ги склучуваат колективните договори и се субјекти во колективните работни спорови. Исто така секаде различните нивоа на преговарање немаат исто значење. Тоа пред се зависи колку системот на преговори е централизиран, или не.

---

<sup>10</sup> За ова повеќе во „Колективни преговори – компаративни согледувања“, Лазар Јовевски, стр. 82 и понатаму.

Во Република Македонија прифатен е репрезентативниот модел и за претставувањето на работодавачите во колективните преговори. Предвиден е ист граничник од 33% како и за здруженијата на работниците (чл. 213).

## 5. Предмет на колективниот работен спор

Веќе напоменавме дека предмет на колективниот работен спор може да бидат колективни права или колективните интереси на субјектите во колективниот спор.

Колективните права на работниците се остваруваат само колективно. За да се заштитат колективните права, како што е правото на штрајк или правото на колективно преговарање потребно е колективно делување на повеќе вработени. Со колективните права всушност се штитат колективните интереси на вработените. Значи, колективните права се инструмент за заштита на колективните интереси.

Како колективни права на вработените се сметаат: правото на синдикално организирање, правото на колективно преговарање, право на партиципација и право на колективна акција–штрајк.

Споровите кои се јавуваат кај синдикалното организирање се најзначајни спорови и уживаат меѓународна заштита од страна на МОТ, како и од националните законодавства со кривични санкции.

Кај споровите во врска со правото на колективно преговарање може да се каже дека заради нормативниот дел на колективниот договор (на пр. плата), колективниот работен спор може да се јави и во врска со индивидуалните права на вработените, или во врска со толкувањето и примената на некое индивидуално право предвидено со колективниот договор<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Бранк А. Лубарда, оп. цит. стр. 39 Лазар Јовевски, стр. 82 и понатаму.

Исто така и колективните права на работодавачите може да бидат предмет на колективен работен спор како што е на пример правото на колективно преговарање, или право на локаут и т.н.

Колективните интереси на вработените се јавуваат во две форми, и тоа како во поширока, така и во потесна смисла. Во потесна смисла тука спаѓаат типичните колективни интереси кои може да се каже продуцираат и типични работни спорови. Овде влегуваат интересите кои се директно поврзани со колективните договори, односно може да се јават во текот на колективните преговори заради негово склучување, како и заради измена и дополнување на колективниот договор. Според тоа има колективни интереси кои се јавуваат во врска со преговарањето за нормативниот дел на колективниот договор (уредување на условите за работа) и колективни интереси за облигациониот дел на договорот (меѓусебните односи на субјектите на договорот). Може да се каже дека во светот според статистичките податоци најчести интересни работни спорови се јавуваат околу прашањето за платите.

Во поширока смисла колективните интереси на работниците се врзуваат со одредени професионални, економско-социјални интереси, како и прашања за макро-социјални интереси, политика на вработување, но и т.н. *sui generis* работни спорови (за кои ќе стане збор подоцна).

Исто така и кај работодавачите имаме колективни интереси во потесна смисла – околу предметот на колективните преговори, и во поширока смисла – прашања за макро-економската политика и социјалната политика.

Од претходно приложеното за предметот на колективниот работен спор може да се извлече заклучок и да се определи што е тоа работен спор?

Така колективниот работен спор претставува еден тип на работен спор кој настанува меѓу синдикатот и работода-

вачот, или здружение на работодавачи во врска со заклучување или примена на колективниот договор, а кој се решава со мирните методи, пред суд, или со методите на колективна акција (штрајк, пикетинг, бојкот, или локаут)<sup>12</sup>.

Значи во потесна смисла (материјалноправна) колективниот работен спор е спор само во врска со склучување и примена на колективниот договор, а во поширока смисла го опфаќа и толкувањето, односно примената на колективните права на вработените содржани во другите хетерономни и автономни акти во државата<sup>13</sup>.

## **6. Видови на колективни работни спорови**

Во компаративната практиката на решавање на колективните работни спорови се јавуваат повеќе видови на спорови. Тоа зависи од самиот правен систем, од предметот на колективните преговори, од значењето на одредено ниво на преговарање наспроти друго и т.н.

### ***а. правен и интересен работен спор***

Поделбата на правен и интересен работен спор се среќава во многу земји во Европа и во светот (во Австрија, Германија, Франција, САД, Канада, Аргентина, Колумбија, Перу, Јапонија, Пакистан, Австралија, Нов Зеланд и т.н.). Оваа поделба нема само теоретско, туку и практично значење во однос на методите на решавање на спорот.

Правен колективен работен спор се однесува на примената и толкувањето на одредебите на веќе склучен колективен договор, како и примената и толкувањето на по-

---

<sup>12</sup> ибидем, стр. 42

<sup>13</sup> ибид.

зитивно–правните одредби за колективните права на вработените. Според тоа, овој спор се јавува во врска со толкувањето и примената на облигациониот дел и нормативниот дел на постоечкиот колективен договор. Доколку настане ваков вид на спор тогаш со тужба се штитат правата на работниците. Кај овој спор доколку е за облигациониот дел на договорот тужбата може да ја поднесе една од договорните страни, а доколку е за нормативниот дел од договор, тужбата пред надлежен суд може да ја поднесе секој работник чие право е повредено (право предвидено со колективниот договор).

Интересен работен спор настанува тогаш кога договорните страни не можат да се договорат за склучување, обновување, ревизија или проширување на колективниот договор. Овој спор пред сè се однесува за материјално–правните аспекти на колективното преговарање. Се смета дека овој вид на спор е типичен колективен работен спор, како според својата суштина, така и според методите на негово решавање. Значи, овој спор се јавува, на пример, кога нема да се склучи колективен договор затоа што договорните страни неможат да се договорат за висината на платата, или за условите при работа, или за прераспоредувањето на работното време и т.н. (материјално–правни одредби).

Според Меѓународната организација на трудот, спорот кој што настанува за признавање на својство на репрезентативност на синдикатот или исклучиво својство на право на претставување на работниците (мнозински синдикат) е интересен работен спор.

Како што рековме оваа поделба има значење во однос на решавањето на споровите. Така правниот работен спор се решава најчесто по мирен пат како и со тужба пред надлежен суд. Интересниот работен спор исто така при решавањето ги користи мирните методи на решавање (мирење, посредување и арбитража), но судот не може да биде надле-

жен за решавање на овие спорови. Тоа е логично и правно издржано ако се земе во предвид суштината на интересниот работен спор, а тоа е конкретната содржина на колективниот договор. Што се однесува до колективната акција – штрајк, бојкот, пикетинг, или локаут, во споредбеното право прифатен е ставот дека само интересните спорови може да се решаваат и на овој начин, додека правните не. Сепак во одредени земји решавањето на правниот спор (за примена на одредбите од колективниот договор) е можно и со колективна акција (на пр. штрајк). Така е во Франција, во повеќето земји во транзиција, меѓу кои и во нашата (ЗРО чл. 236)<sup>14</sup>.

### **б. колективен работен спор во приватниот и јавниот сектор**

Колективниот спор може да се јави како во приватниот така и во јавниот сектор. Без разлика каде се јавува, станува збор за правен или интересен спор во едниот или другиот сектор. Во приватниот сектор се смета дека тој е типичен работен спор. Типичен, затоа што е одраз на релациите во индустриските односи во едно општество со плурални пазарни вредности. Од овој принцип има исклучок кај малите работодавачи кои по правило најчесто не можат да склучат колективен договор, или да формираат совет на вработени (*sui generis* работен спор). Во македонското право помал работодавач е оној кој што вработува до 50 работници. Се поставува прашањето, дали ако нема репрезентативен синдикат на ниво на

---

<sup>14</sup> Македонскиот Закон за работни односи не дава конкретни ограничувања во однос на интересен или правен колективен спор. Според законот, штрајкот може да се организира за сè доколку постапката е според законот. Условите за организирање на штрајкот треба да се предвидат со колективен договор.

работодавач (кај поединечниот колективен договор—чл. 219 од ЗРО), може да се склучи колективен договор. Законот не дава одговор на оваа дилема.

Во јавниот сектор колективниот работен спор се јавува во јавните претпријатија, јавните служби и државните органи. Овде може да се јават следниве две прашања. Прво, кои вработени во јавниот сектор имаат право синдикално да се организираат. Ова е битно од аспект на поделбата на јавни функционери и професионални (редовни) јавни службеници. Најчесто јавните функционери немаат право на синдикално организирање и на колективно преговарање. Втората дилема е кои јавни службеници имаат право на колективна акција, или на ограничена колективна акција. Компаративните искуства се различни, но во крајна линија се прифаќа ставот дека доколку се ограничува правото на колективна акција, задолжително се предвидуваат други методи на решавање на колективните спорови. Во македонското право ограничувањето на правото на штрајк е уредено со посебни закони кои се однесуваат на одредени органи од јавниот сектор.

### ***в. колективни работни спорови според нивоата на преговарање***

Колективниот работен спор може да се јави во повеќе вида според тоа на кое ниво се одвиваат колективните преговори. Тоа во голема мера е поврзано со тоа дали во земјата имаме прифатено децентрализиран или централизиран систем на колективни преговори. Ако е прифатен децентрализираниот систем тогаш споровите ќе бидат почести на ниво на работодавач бидејќи и колективните преговори ќе бидат пофреквентни на ова ниво. Во спотивно кај централизираниот систем почесто ќе имаме спорови на ниво на цела држава, или на одредена дејност, или гранка. Секако и кај цен-

тализираниот модел на колективни преговори можни се работни спорови на ниво на работодавач.

Колективниот работен спор може да се јави на ниво на цела земја, на ниво на одредена дејност, или индустриски гранки, како и на ниво на претпријатие, на негов организационен дел – погон, фабрика или слично. Според тоа имаме спор на макро и микро ниво.

Без разлика на кое ниво се јавува спорот, тој може да биде во јавниот или пак во приватниот сектор, односно да биде правен или интересен спор. Ова е случај и во Македонија, каде Законот за работни односи ги предвидува сите нивоа на преговарање, како во приватниот така и во јавниот сектор. Според тоа колективни спорови можни се на секое ниво и во двата сектора.

### ***г. транснационален и европски работен спор***

Во светот може да се јават и т.н. транснационални работни спорови. Тоа се колективни спорови што се јавуваат во мултинационалните компании кои имаат подружници во повеќе земји. Овие спорови во практиката се реткост бидејќи се избегнува склучување на транснационален колективен договор, туку се практикува склучување на колективни договори со синдикатот во секоја посебна земја.

До појава на европски колективен работен спор се овозможува особено со донесувањето на единствениот европски акт, со новите членови 118 Б, со што се овозможува склучување на колективни договори. Претходно треба да напоменеме дека и Советот на Европа со Европската социјална повелба и Европската конвенција за правата на човекот предвидуваше можност за колективно организирање, преговарање и механизам за решавање на колективните спорови. Земјите членки на ЕУ ги имаат ратификувано овие акти.



На ниво на ЕУ се повеќе зрее идејата за создавање на европско автономно комунитарно право наспроти веќе постоечкото комунитарно право од директивите на комисијата. Сепак, процесот на автономно социјално право е во зародиш пред се затоа што земјите членки споро и нерадо ги пренесуваат своите надлежност и од социјалниот дијалог.

#### ***д. sui generis колективен работен спор***

Во споредбените правни системи се јавува и посебен вид на колективен работен спор кој е поврзан со учеството – партиципацијата на вработените во управувањето со трговското друштво. Овој спор се однесува на прашањето на индустриската и економската демократија изразена преку партиципацијата и соодлучувањето на работниците во претпријатието. Исто така овој спор ги опфаќа и несогласувањата околу постапката за избор на вработените кои би учествувале во управниот и надзорниот одбор. Како методи за решавање на овие спорови исклучививо се применуваат мирните методи изразени преку мирење или посебен арбитражен комитет. Исто така може да се предвиди и посебна судска постапка пред специјализираните работни судови (на пр. во Германија, Австрија, САД и др.)<sup>15</sup>.

Во Република Македонија овој спор денес нема примена бидејќи неможе да стане збор за партиципација на работниците во претпријатијата. Со оглед на созревањето на индустриските односи и свест кај работодавачите ова искуство во иднина би требало да стане реалност и во нашата земја.

---

<sup>15</sup> За ова повеќе кај Б. Лубарда, оп. цит. стр. 56 и натаму; M. Weiss, Labour Law and Industrial relations in Federal Republik of Germany, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, стр. 184 .

### **Г. меѓусиндикален спор**

Овој спор се јавува во случај за признавање на правото на репрезентативност на синдикатот, или право на мнозински синдикат за учество во колективните преговори. Всушност се спори околу преговарачките својства на синдикатот, или за повеќе синдикати. Овој спор може да се јави како спор меѓу синдикатот и работодавачот или меѓу самите синдикати.

Такиот спор претставува колективен спор, меѓутоа не и работен спор. Така се смета дека станува збор за специфичен вид на колективни спорови.

Во нашиот Закон за работни односи овој спор е предвиден во членот 215, односно начинот на неговото решавање. Во него се вели дека доколку дојде до спор заради признавање на својството на репрезентативност на синдикатот или на здружението на работодавачи, надлежен за решавање е судот во рок од осум дена. Ваквото решение е предвидено и во правото на Германија и Ирска. Во одредени правни системи надлежноста за решавање на овие спорови е во рацете на управната власт (САД, Канада, Аргентина, Јапонија, Филипини...) <sup>16</sup>.

## **Б. РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ**

Решавањето на колективните работни спорови претставува посебен дел од постапката на колективното преговарање. Иако одредени правни системи сметаат дека решавањето на колективниот работен спор претставува посебна целина одделена од колективните преговори, сепак тоа е

---

<sup>16</sup> Б.А. Лубарда, оп. цит. стр. 60

дел од системот на колективни преговори. Пред се заради тоа што колективниот работен спор настанува најчесто во рамките на колективните преговори, односно представува една фаза во постапката на колективно преговарање. При што не мора да дојде до остварување на оваа фаза од преговорите ако нема спор. При решавањето на спорот кој може да се јави, во светот се предвидени неколку постапки и механизми за тоа. Така, имаме постапки на мирно решавање на колективните работни спорови и постапки на колективна акција.

### **1. Мирно решавање на колективните работни спорови**

Методите на мирно решавање на колективните работни спорови претставуваат вонсудски, т.н. алтернативни методи на решавање на спорот. Овие методи во принцип се потпираат на вољата спорот да се реши по вон судски пат, на економичноста и брзината на постапката, на зачувување на степенот на автономност на субјектите како и степенот на демократичноста на индустриските односи. Овие методи исто така во одреден дел користат техники и од другите правни гранки кои користат ваков начин на решавање на споровите (трговско право, меѓународно право и др.).

Како мирни методи за решавање на колективните работни спорови во светот се издвојуваат следните: мирење, посредување, испитување на факти, арбитража, и т.н. неформални методи.

#### ***a. мирење (conciliation)***

Мирењето преставува не толку активен метод на мирно решавање на колективниот спор со учество на трето лице (ми-

рител) во спорот. Целта на методот е давање на помош од страна на мирителот на субјектите во колективното преговарање, како тие полесно би се договориле околу спорните прашања и сами би дошле до компромисно решение. Трето лице-мирителот нема овластувања да дава формални предлози за решавање на спорот, ниту пак сам да го реши спорот. Тоа е оставено на субјектите на спорот. Тој има за цел само да помогне и да олесни со давање на своите добри услуги до тоа да дојде.

Во оваа постапка на решавање на спорот мирителот е клучниот за решавање на спорот, па затоа тој мора да биде одредена авторитативна личност на професионален план, или пак да поседува личен авторитет. Исто така, тој треба да биде непристрасен и компетентен за двете страни во спорот.

Во практиката и примената на овој метод се среќаваат неколку негови видови, и тоа факултативно, или задолжително мирење. Мирењето може да биде и инокосно, како и колегијално, кое поретко се применува. Колегијалното мирење се јавува преку мировен совет. Видот на мирењето зависи од тоа што предвидува законот или пак како се договориле партнерите во колективните преговори. Исто така, мирењето може да се довери на официјални служби предвидени за тоа, или пак приватни тела и лица. Исто така познати се случаи и кога специјализирани работни судови се јавуваат во улога на мирители.

Во Македонија, Законот за работни односи предвидува мирење (членот 182). Мирењето согласно овој член е предвидено како за колективните така и за индивидуалните спорови. Законот предвидува формирање на мировен совет од три члена. Постапката на мирење е факултативна освен во случај на штрајк (чл. 236 ст. 3). Во овој случај не е битно што ќе се случи на крајот од постапката за мирење бидејќи не се донесува посебна одлука или слично, туку се изготвува записник доколку мирењето е успешно. Да потсетиме дека цел-

та на мирењето е доаѓање до компромис од страна на преговарачите. Многу често и не доаѓа до прекинување на колективните преговори.

Веќе рековме дека кај одредбите за штрајк содржани во истиот Закон за работни односи е предвидено облигаторно мирење односно спроведување на постапка на помирување. Се вели дека „Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката на мирење“. Овде не е јасно каква е природата на оваа постапка за помирување. Дали таа се однесува на прашања поврзани со колективното преговарање за кои се подготвува штрајк, или пак за кое и да било прашање кое е предмет на организирање на штрајк (на пр. правен работен спор). Во принцип за правните колективни работни спорови не се дозволува штрајк, но во нашата земја не се прави таква разлика, туку штрајк може да се поведе за заштита на секое социјално и економско право.

Мирењето претставува наједноставен и најлесно применлив метод за решавање на колективните работни спорови кој може да даде одлични резултати. Кај нас на овој метод треба да му се посвети поголемо внимание и соодветно регулирање со законот, со што би добил поголема примена во практиката на колективните преговори односно решавањето на споровите по повод овие преговори.

### **б. посредување (*mediation*)**

Посредувањето како метод–техника за решавање на колективните работни спорови не е предвиден со Законот за работни односи. Оваа техника во одредени сегменти е иста како и мирењето, но сепак во значаен дел и се разликува.

Кај посредувањето како и кај мирењето „решавањето“ на спорот е доверено на трето лице. Посредувањето претставува поактивен процес од мирењето бидејќи посредникот се

очекува да подготви свој предлог за решавање на колективниот спор. Самото посредување опфаќа неколку фази и тоа најнапред посредникот презема технички активности околу закажување на состаноци и посебни средби со групите и анализирање на проблемот. Понатаму посредникот воспоставува меѓусебна комуникација меѓу самите страни во спорот за да тие сами го решат спорот (идентично како кај мирењето). Ако овој дел од посредувањето не успее, тогаш посредникот подготвува предлог на решение кое страните евентуално треба да го прифатат. Најчесто рокот на целата постапка изнесува 30 дена заради нужноста од брзо решавање на спорот и продолжување со колективните преговори.

Како и кај мирењето и посредувачот треба да е компетентен, угледен и чесен член на општеството кого ќе го прифатат и двете страни.

Во споредбеното право најчесто предлогот на посредникот, како и препораките на мирителот немаат правно обврзувачка сила што ги издвојува од арбитражата. Секако тоа не значи дека не постојат и поинакви решенија, за што типичен пример е нашата земја.

Посредувањето како и мирењето може да се јави во неколку видови и тоа: доброволно и задолжително; приватно и јавно; како и инокосно и колегијално. Сите видови на посредување може да се предвидат со законот, или да се остави самите учесници договорно да се определат за вакво решавање на спорот. Исто така може и законот да предвидува факултативна можност за посредување. Всушност, во праксата можни се сите комбинации на посредување како на пример ако имаме законско факултативно посредување, и тоа инокосно, кое би се одвивало пред јавна служба (на пр. посебен комитет за посредување при Врховниот суд на земјата). Во праксата се среќава и случај на задолжително посредување пред арбитражно решавање на спорот.

Во Македонија посредувањето при колективните работни спорови не е правно предвидено. Тоа не значи дека субјектите во колективните преговори не можат или пак дека не смеат да поведат постапка на посредување. Истата може да се предвиди и во облигациониот дел на колективниот договор. Во овој случај доколку дојде до посредување ќе се користат техниките и начелата кои претходно ги споменавме од дугите правни дисциплини, како и начелата на решавање на колективниот работен спор кои во оваа прилика сметаме дека не е по потребно посебно да се анализираат.

### ***в. испитување на факти***

Овој метод на решавање на колективните спорови ретко се среќава во Европското право, а почесто во Англо-Саксонското, односно во САД и Голема Британија. Суштината на овој метод е да се довери на трето лице да ги испита фактите околу спорот сослушувајќи ги двете страни и притоа да даде извештај кој јавно се публикува (така е во САД-во јавниот сектор). Но, може покрај објавувањето на фактите да се изготви и препорака за решавање на спорот (Г. Британија).

Овој метод најчесто се употребува ако мирењето или посредувањето не успеале. Во секој случај утврдувањето на фактите нема правно-обврзувачка сила за страните.

### ***г. арбитража***

Ова претставува формална техника на решавање-то на колективните работни спорови каде страните во спорот решавањето на го доверуваат на арбитар или на арбитражи. Се смета дека ова е квази-судска постапка на решавање на спорот. Најчесто одлуката на арбитражата е задолжителна, освен кај т.н. советодавна арбитража. Но, ова кај компара-

тивните примери на решавање на спорот со арбитража доживува широк спектар на промени во смисла дека постојат сите комбинации на арбитражи, така што задолжителноста на одлуката може да биде дискутабилна, односно да е факултативна.

И покрај тоа што арбитрарот донесува одлука која е задолжителна и конечна (едностепеност на арбитражата), тој настојува страните предходно сами да го решат спорот. Во овој дел арбитражата е слична со посредничкиот совет.

Се смета дека правната природа на арбитражата е поблиску до материјално–правното објаснување отколку по процедуралното, односно дека е орган на страните во спорот, а не посебен избран суд. Кај другите правни гранки има и спротивни гледишта.

Што се однесува до арбитрарот, односно арбитрарите тие треба да исполнуваат стоги критериуму за да бидат арбитражи како што се: чесност, непристрасност, интегритет, компетентност. Арбитрарот може да биде неутрален (како трето лице во спорот) и арбитражи од страна на страните во спорот.

Арбитражата во принцип е факултативна и се предвидува со самиот колективен договор во неговиот облигационен дел. Тоа произлегува од принципот на доброволност (што не значи дека и одлуката ќе биде факултативна за страните).

Одлуката на арбитрарот само во исклучителни ситуации може да се побива, односно оспорува пред судот. Тоа се најчесто случаи кога имаме очигледна пристрасност, повреда на постапката за избор на арбитражар во поглед на составот, како и повреда на облигациониот дел од колективниот договор во однос на арбитражата. Одлуката која што ја донесува арбитрарот е во директна негова надлежност, додека спроведувањето на истата е во надлежност на страните, или пак на судот (доколку не се почитува облигаторна одлука засегнатата страна може да побара судска заштита).



Донесената арбитражна одлука доколку се однесува на интересен работен спор претставува составен дел од нормативниот дел на колективниот договор. Доколку станува збор за арбитража за правен спор тогаш таа има дејство на правосилна судска одлука.

Кај арбитражата секогаш постои степен на ризик за страните а особено за синдикатот бидејќи на тој начин го супституира правото на штрајк. Така, заради незадоволство од арбитражната одлука неможе да се организира штрајк. Во пракса на арбитражата во светот многу поретко се пристапува одколку на миренето или пак на посредувањето.

Во теоријата постојат повеќе видови на арбитража, кои во практичната примена доживуваат различно комбинирање и испреплатување. Во однос на пристапувањето кон арбитража имаме доброволна (факултативна, договорна) и задолжителна (законска). Во однос на предметот имаме правна и интересна арбитража. Ако арбитражата е трајно организирана тогаш имаме постојана арбитража (законска или договорна), или *ad hoc* арбитража (договорна). Исто така постои и инокосна арбитража која е составена од едно лице и колективна арбитража. Постои и советодавна арбитража која претставува посебен вид арбитража, како и арбитража на последна понуда. Во зависност од тоа дали се однесува на спорови кои се од т.н. општ правен режим или пак за виталните дејност, се среќава и арбитража за општиот режим на колективните работни спорови или за посебниот.

Во Законот за работни односи арбитражата е предвидена како метод на решавање на колективните работни спорови (членовите 183 и 235). Според законот, пристапувањето кон арбитражно решавање на колективниот работен спор е факултативно, но одлуката која што ќе ја донесе арбитражата е задолжителна. Законот не дава јасна слика дали составот на арбитражата е инокосен или колегијален, туку

оставено е тоа до го договорот страните. Според тоа како е предвидена арбитражата во Законот произлегува дека таа е повремена, по потреба, односно *ad hoc* арбитража. Одредбите во Законот кои се однесуваат на арбитражата се недоволни, односно нецелосни со што оставаат простор за злоупотреба и нови спорови.

#### ***д. неформални методи***

Во неформални методи на решавање на колективните работни спорови влегуваат сите други методи кои не се институционални и кои не се темелат на формално вклучување на трети лица во решавањето на спорот. Такви се сите методи кои се на располагање на работниците и менаџментот на компанијата кои се остваруваат во текот на самите колективни договори при самиот чин на преговарање. Така во компаниите во кои се фаворизираат мирните методи и консенсуален социјален дијалог, овие неформални методи се употребуваат повеќе. Во компаниите во кои пак се негува автократското управување, овие неформални методи не се применуваат, односно се применуваат помалку и во помал обем.

Самите неформални методи опфаќаат меѓусебен разговор, толеранција, сослушување на спротивната страна како и добра воља да се реши одреденото недоразбирање. Овие методи во одредени земји се јавуваат како во колективните така и во индивидуалните спорови (Јапонија, САД и др).

Во Република Македонија овие неформални начини на решавање на колективните работни спорови се доста изразени пред се заради недостаток на формални методи за миренје. Така, при преговарањето и појавата на спорови, тие најчесто се решаваат со меѓусебно договарање, преговарање и изнаоѓање решение. Во спротивно не се исклучува ниту штрајкот како опција, но не, на пример, посредувањето или арбитра-

ражата или мирењето. Можеби тоа е заради недостатокот на соодветни личности со авторитет кој ќе гарантира успешно решавање на спорот.

## **2. Решавање на колективните работни спорови со колективна акција**

Колективните работни спорови може да се решаваат и со методите на колективната акција, а тоа се штрајкот, бојкотот, пикетингот и локаутот како одговор на штрајк. Од сите овие најчест и најактуелен е штрајкот.

### ***а. Штрајк***

Штрајкот претставува социјален феномен како одраз на социјалните конфликти по повод трудот и е одраз на свеста на работниците за заштита на своите интереси. Како таков, работниот однос го следи од неговото настанување. Најнапред, штрајкот се забрануваше за денес правото на штрајк да биде е гарантирано со актите на МОТ, ЕУ и Советот на Европа. Денес се смета дека правото на штрајк е фундаментално социјално право на работниците. Во согласност со ова, најголем број демократски држави во светот правото на штрајк го издигнуваат како уставно право.

За штрајкот има повеќе дефиниции меѓу кои за адекватна ќе ја земеме онаа која штрајкот го определува како организиран колективен привремен прекин на работата од страна на работниците со цел да се изврши притисок на работодавачот или на целата заедница за остварување на економски и социјални цели<sup>17</sup>. Според ова може да се издвојат

---

<sup>17</sup>За видовите дефиниции види повеќе кај Б. А. Лубарда, оп цит. стр. 164 и натаму

неколку елемнти на штрајкот, како што се: привремен и колективен прекин на работата; предметот на штрајкот може да биде колективен работен спор (потесно сваќање) или прашање од социо–економска природа (пошироко сфаќање); штрајкот секогаш е насочен кон работодавачот, државата, или јавната власт; целта на штрајкот е секогаш решавање на колективниот спор, или пак остварување на социо–економски интерес<sup>18</sup>.

Во рамките на остварување на правото на штрајк<sup>19</sup> на работниците им се гарантираат правата од работен однос, односно најчесто законски е определено дека заради учество и организирање на штрајк работникот не смее да трпи правни последици во насока на работниот однос. Тоа го предвидува и нашиот Закон за работни односи (чл. 239).

Општо прифатен принцип е забраната за ограничување на правото на штрајк. Сепак оваа забрана има одредени исклучоци кога штрајкот се однесува на одредени дејност, односно служби. Исто така, може да се предвиди и забрана на штрајкот од страна на судот–привремена судска забрана на штрајкот. Ова право го предвидува и Законот за работни односи (чл. 242) и тоа само за незаконски организиран штрајк. Покрај овие случаи во споредбеното законодавство правото на штрајк се ограничува и за време на вонредни околности (војна, елементарна непогода и сл.). Тоа во македонскиот случај не е предвидено.

Самата постапка на остварување на правото на штрајк се оставрува на различни начини во зависност од националниот правен систем. Така некои споредбени решенија предвидуваат задолжително миреење или посредување пред штрајк–

---

<sup>18</sup> ибидем стр. 165

<sup>19</sup> Се смета дека правото на штрајк е индивидуално право кое се остварува колективно.

кот. Тоа е случај и со нашиот Закон кој во членот 236 став 3 предвидува дека штрајкот не смее да започне без претходно да се заврши постапката на мирење. Други решенија предвидуваат да се гласа за тоа дали ќе се оди на штрајк, некои предвидуваат најава на штрајкот која може да биде договорна, или законска. Во Македонија исто така е предвидено штрајкот да се најавува и тоа писмено, но не е определено колку дена пред истиот да се одржи. Се среќава и решение то да се обезбеди минимум на работа кое може да се однесува само на јавните служби од витално значење за државата, или пак за секој видна штрајк. Во нашиот Закон ова исто така е предвидено (чл. 238) и тоа кај секој вид на штрајк што би можело да се протолкува како забрана на генерален штрајк во стопанството. Некои правни системи бараат и социјална адекватност на штрајкот (во Германија) каде штрајкот се смета дека е последно средство (*ultima ratio*) во колективно-то преговарање и социјалниот дијалог.

Во практиката на штрајкувањето постојат повеќе видови штрајкови. Така, се јавува генерален штрајк кој се однесува на цела гранка и држава; штрајк на предупредување кој трае многу кратко и има за цел да ги предупреди работодавачите за последиците доколку не се реши спорот; т.н. див штрајк, односно штрајк кој не е организиран од синдикатот и не е во согласност со синдикатот; штрајк на изненадување кој предходно не се најавува; штрајк кој е во спротивност со анти-штрајк клаузулата на колективниот договор; штрајк со заземање на претпријатието кој најчесто се смета за незаконски; делумен штрајк каде само определн дел од работниците стапува во штрајк; кружен штрајк кој е посебен вид на делумен штрајк каде дел по дел од претпријатието стапува во штрајк; категоријален штрајк во кој сукцесивно се запира работата од работниците на една иста професија; штрајк на солидарност; т.н. штрајк-тромбоза кога се запира

работата најчесто во големите компании во нејвиталниот дел на компанијата; примарен и секундарен штрајк во однос дали се штрајкува против својот или друг работодавач (се разликува од штрајкот за солидарност бидејќи се однесува на непосредно исполнување на барањето на друг синдикат кој е во колективен работен спор); политички штрајк кој најчесто е забранет.

Од предходното можеме да видиме дека штрајковите опфаќаат еден широк спектар на појавност во практиката и голема разноличност. Овие видови на штрајкови може да бидат на најразлични начини комбинирани и допуштани од националните законодавства.

Таков е и случајот со Република Македонија каде се предвидува дека штрајкот покрај примарен може да се јави и како секундарен, додека генералниот штрајк неможе во целост да се оствари заради предходно наведените причини. Исто така, се овозможува и делумен штрајк при што на работниците кои сакаат да работат мора да им се обезбедат услови од страна на штрајкувачите (чл. 236 став 6). Истиот став на посреден начин предвидува и забрана за штрајк со заземање на претпријатието.

Во однос на другите видови на штрајк, нашиот закон не предвидува посебни одредби, освен што се вели дека во полицијата, вооружените сили и одредни јавни претпријатија штрајкот се уредува со посебни закони. Сметаме дека делот за штрајк во ЗРО не соодвествува со реланоста на практичната примена на штрајкот како средство на принуда и инструмент за остварување на пошироките економски и социјални права. Вака регулиран, особено во делот за тоа што е незаконски штрајк, Законот е далеку од Европските стандарди и прописи кои ја уредуваат оваа материја.

## **б. бојкот, пикетинг и локаут**

Бојкотот претставува метод на колективна акција која пред се е насочена кон деловните интереси на работодавачот. Кај бојкотот синдикатот бара од деловните партнери на работодавачот да ја стопираат соработката се додека трае штрајкот. Бојкотот може да се јави како примарен бојкот кој се однесува на колективната акција кај својот работодавач и секундарен бојкот кога се бара од клиентите на секундарниот работодавач да ги бојкотираат неговите производи бидејќи соработува со примарниот работодавач со кого синдикатот има колективен работен спор.

Бојкотот како институт за решавање на работниот спор најголема примена има во САД. Во европските земји поретко се среќава. Таков е и примерот во Македонија каде за вистински бојкот како метод на решавање на колективен работен спор воопшто и неможе да стане збор.

Пикетингот претставува облик на индустриска акција кога работниците кои штрајкуваат лобираат кај останатите работници кои не се вклучени во штрајкот да се придружат. Пикетингот подразбира покрај убедување во поширока смисла и одвраќање на работниците по мирен пат да се реши спорот. Целта на пикетингот е да се зголеми притисокот врз работодавачот и да се зголеми силата на синдикатот преку поширока солидарност во штрајкот.

Во Законот за работни односи (член 236 став 6) веќе напоменавме дека работниците кои штрајкуваат не смеат да им забрануваат влез во просториите на претпријатието на останатите вработени. Значи, пикетингот е можен и во наши услови само доколку се сведе на лобирање на синдикатот кај вработените што не штрајкуваат, но не би смееле да го попречуваат нивното враќање на работа доколку не успеат во убедувањето.

Локаутот претставува средство на одговорот на работодавачот кон штрајкот на работниците. Најчесто, доколку синдикатот или работниците организираат незаконски штрајк работодавачот може да ги суспендира од работа. Локаутот претставува привремено затворање на работните места како одговор на веќе започнат штрајк. Се смета дека при локаутот доаѓа до суспензија на договорот за вработување а не негово раскинување.

Во многу земји локаутот не е дозволен. Доколку пак е дозволен, тогаш се применува само одбранбениот вид на локаут. Таму каде што е признат локаутот тоа се однесува само на приватниот сектор а никако на јавниот.

Локаутот во Република Македонија е внесен на мала врата преку Законот за работни односи каде во членот 237 се предвидува отстранување на работници од процесот на работа. Отстранувањето е сведено на симболичен број и тоа максимум 2 % од работниците кои учествуваат во штрајкот. Постои и уште едно ограничување кое се однесува дека може да се отстранат само оние работници кои се однесуваат насилнички и недемократски. Кој ќе биде тој критериум е дискутабилно. Во ставот 4 на истиот член се вели дека и покрај отстранувањето, работодавачот е должен да уплаќа придонеси за тие вработени. Според ова, ваквото отстранување од работа не претставува типичен локаут, бидејќи кај локаутот не се уплаќаат никакви парични средства за суспендираните работници. Тоа е впрочем и целта на локаутот, а тоа е економски притисок врз вработените да ги прифатат барањата на работодавачот.



## ЗАКЛУЧОК

Од приложените информации може да се види дека колективниот работен спор е прилично чест во земји каде има развиени демократски работни односи кои го стимулираат колективното преговарање. Методите на негово решавање може да бидат различни, како мирни така и како колективна акција. Тоа пред се зависи од степенот на развиеност на социјалниот дијалог, свеста која претставува субјективен елемент кај страните во спорот како и силата на социјалните партнери да го наметнат своето решение на спорот.

Во Република Македонија допрва се прават обиди за решавање на колективните работни спорови на мирен начин, како и адекватна примена на правото на штрајк. Законот за работни односи кој претставува матичен закон за оваа материја не го уредува прашањето на колективниот работен спор на адекватен начин, нема доволно одредби а тие кои постојат се контрадикторни и недоречени. Ниту пак судската практика може да се пофали со разбирање на овој вид на спорови, и нивно соодветно третирање. Во многу случаи се меша колективниот со индивидуалниот работен спор.

Заради сето ова во иднина треба да се посветува поголемо внимание на овој проблем, како од страна на научната јавност, така и од страна на судовите, законодавачот, како и субјектите кои се јавуваат во колективниот работен спор а тоа се синдикатите и работодавачите (нивните здруженија).

**Борче Стојчевски,\***  
**Македонско здружение за заштита при работа**

## **ШТО Е НАЈВАЖНО ВО ЖИВОТОТ А Е ПОВРЗАНО СО РАБОТНОТО МЕСТО**

### **РАЗВОЈ НА ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА**

Со донесување на Уставот на Република Македонија во 1991 година се пристапи кон реформа на општествено–економскиот систем. Меѓу другото како уставен основ за донесување на нов, поточно прв македонски закон за заштита при работа е членот 32 став 1 и 5 според кој секој граѓанин во републиката има право на заштита при работењето. Собранието на Р. Македонија на седницата од 18 септември 1997 година го усвои предлогот за донесување на Законот за заштита при работа. Со овој закон се уредуваат мерките за заштита при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на работниците во областа на заштита при работа.

Заштитата при работа во смисла на овој закон ги опфаќа мерките, средствата и методите за создавање на безбедни услови за работа, а истите ќе се остваруваат со примена на современи техничко–технолошки, организациски, правни, социјални, здравствени и други мерки и средства.

Новина во овој закон е воведувањето на претставник за заштита при работа. Кај секој работодавач кој вработува над 10 работници се избира претставник на работниците за заштита при работа.

---

\* Ова е заеднички труд со Перо Георгиевски

Со членот 48 од овој закон определен е и бројот на претставниците и тоа како следува:

- еден претставник–до 250 вработени;
- двајца претставника од 251 до 1000 вработени и
- три претставника над 1000 вработени.

Согласно членот 8 од законот одделни стручни работи од областа на заштита при работа кај работодавачот можат да вршат овластени стручни организации под услови и начин утврдени со овој закон.

Заштитата при работа е интегрален дел на работниот процес и основен предуслов за сигурност при работа.

## **ВЛИЈАНИЕТО НА ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА ВРЗ ПРОДУКТИВНОСТА НА ТРУДОТ**

Продуктивноста на трудот претставува еден од најпогодните начини за согледување на резултатите од работењето. Поимот продуктивност претставува работен учинок во единица време остварен во одредено производство, односно односот меѓу количината на производите остварени во единица на време и ангажираната работна сила во истиот период.

Секоја количина на изгубена работа спрема ангажираната работна сила го намалува степенот на производство во кое учество зема и заштитата при работа во поглед на изгубени работни часови поради отсуство од работа по основ на повреди при работа и други заболувања врзани со работата.

Тоа значи дека една од причините за пад на производството е појавата на „испаѓањето“ на повредени или заболени работници од процесот на трудот.

Секој пропуст (грешка) направен во самата основа на организацијата на работењето со неприменувањето на мерките за заштита при работа претставува латентна опасност за пов-

ремен „застој“ во производството што условува намалување на продуктивноста на трудот.

Во врска со заштитата, а во услови на намалена економичност која се јавува заради неповолни услови за работа, досега не се вршени анализи на директните и индиректните трошоци во врска со неспроведените општи и посебни мерки за заштита, повредите на работа, професионалните и други заболувања сврзани со работата и професионалниот трауматизам. Поточно во нашата Република за сега не постои институција која се занимава со оваа проблематика.

Потребната евиденција по основ на користење на боледувања како спреченост од работа поради претрпени несреќи на работа се води само во поголемите стопански организации и индустриски капацитети од страна на службите за заштита при работа како и службата за несреќи при работа в состав на основната заедница (фонд) за здравство и здравствено осигурување.

Ваквата евиденција треба да биде задача на стопанско-сметководните служби во претпријатијата со цел изготвување на анализа на трошоците по основ на боледувања и тоа:

- за повреди (несреќи при работа);
- професионални заболувања;
- други здравствени оштетувања сврзани со работата и
- други видови болести.

Иако не постои целосна корелација помеѓу интелигенцијата, односно културата и бројот на повредите, сепак е утврдено дека бројот на повредите кај работниците со помала општа култура, особено техничка е поголем отколку кај останатите.

Кај лицата со средна интелигенција и култура, бројот на повредите видно се смалува. Мотивираноста за сигурна работа што е видна од ставот (заинтересираноста) на работниците кон работата исто така припаѓа на факторите што влијаат на бројот на повредите.

## **НЕДОСТАТОК НА ОБУЧЕНОСТ И РАБОТНО ИСКУСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ**

Недостатокот во запознавањето на опасностите, последиците и мерките на техничка и сопствена (лична) заштита, недоволната извежбаност во извршувањето на одредени работи и изведување на сигурни работни постапки како и недостатокот на сопственото искуство во врска со работните задачи се причини за бројните повреди при работа.

Посебно, оваа појава е забележана кај младите работници како и кај оние кои то го менуваат видот на работата, технологијата на работа или занимањето. За ублажувањето и елиминирањето на овој фактор (недостаток на обученост) за заштита при работа потребна е примена на постојано, односно перманентно обучување и воспитување на работниците со цел во нивните ставови спрема работата и опасностите да се постигнат позитивни промени.

## **ОБРАЗОВАНИЕ И ВОСПИТУВАЊЕ ЗА ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА**

Образованието, обучувањето и воспитувањето на работниците од областа на заштита при работа е интегрален дел на работниот процес и основен предуслов за сигурност на работа. Нејзиното значење во функција на процесот на трудот произлегува од улогата на самото образование како превентивна мерка од основните начела на заштитата при работа, а заснована на фактот дека во вкупниот број на сите фактори кои учествуваат во несреќите при работа и другите здравствени оштетувања сврзани со работата се истакнува токму недоволната обученост за безбедно работење.

Затоа, со Законот за заштита при работа на Р. Македонија, предвидена е обврската во било кој организационен облик

на здружување на трудот и средствата (претпријатијата), обврската секој работник да го оспособи за безбедно работење пред приемот, односно распоредувањето на работникот на работа, во случај на промена на процесот на работа (производен процес) при донесувањето на нови прописи и нормативи за заштита при работа и при промена на вршењето на работите и работните задачи. Оваа обврска се однесува на секоја категорија на работници како и раководниот кадар.

Како и секое друго знаење од било која научна област така и знаењето од областа на заштита при работа претставува систем на објективна стварност која секој поединец ја усвојува и трајно ја задржува во својата свест. Поимот знаење може да се искажува во вид на препознавање, репродукција, апликативно, функционално и креативно знаење.

Од друга страна способноста претставува квалитет на личноста која се состои од успешното вршење на некои умствени или физички дејности (работа, активност, функција). Развивањето на способноста во основа претставува практична страна на образованието. Заради тоа, образованието, односно обучувањето и воспитувањето за сигурна и безбедна работа се издвојува како посебна образовно-воспитна форма која го следи работниот човек низ целиот негов работен век.

## **РАБОТНА ПРОСТОРИЈА**

Претставува простор во кој функционално делува работното место извршувано од еден или повеќе работници. Секоја работна просторија ги има следните карактеристики: големина, опременост, градежни квалитети, естетски изглед и физиолошка функционалност.

Видот на технологијата и квалитетот на производите ја диктираат големината на работната просторија. Од аспект на

заштита е битно во неа минималните услови изнесуваат  $2\text{m}^2$  слободна подна површина и  $10\text{m}^3$  слободен воздушен простор по вработен.

Во смисла на безбедноста, продуктивноста и заштитата на имотот потребно е ходниците и патеките во производните простории да се широки најмалку 1,5 м, а споредните 1,0 м.

## **РАБОТНО МЕСТО**

Претставува одреден круг на разни активности, според тоа и почетна точка кон многу цели кои треба да се постигнат од технички, економски, хумани и општествени аспекти. Основно е да кај работното место треба да се конкретизира: дефиниција на работата која треба да се изврши и односот на тој вид на работа од соодветното работно место кон другите работи, рационализација на условите под кои се изведува работата, со кои орудии, уреди и средства за работа се изведува и сигурноста на работата (заштита при работа) најглавната цел за која станува збор во целокупната содржина на материјалот.

## **МИКРОКЛИМАТСКИ УСЛОВИ**

Под поимот микроклима се подразбираат климатските услови во работната средина изразени во ограничен затворен простор (температура, влажност и струење на воздухот).

## **ТЕМПЕРАТУРА НА ВОЗДУХОТ**

Тоа е топлотна состојба на воздухот и другите тела. Температурата во работните простори што е пожелна за угодно чувство на работниците при работа, а зависи од: видот на работата, технолошкиот процес, поднебјето и годишното време.

Во нашето поднебје и климатските услови за работа во летниот период најповолна температура е 21,7 °C, а во зимскиот период 18,9 °C (како линија на комфор) односно:

- за лесна работа 17 – 22 °C
- за средна работа по својата тежина 15 – 17 °C
- за тешка физичка работа 13 – 15 °C

За работниците кои работат на отворени работни простори и отворен слободен простор (општи и транспортни работници) без опасност по здравјето до температура од 15 °C можат да ги извршуваат своите работни задачи без обезбедување на редовно затоплена просторија.

## **ВЛАЖНОСТ НА ВОЗДУХОТ**

Го искажуваме како релативна влага. Тоа всушност е односот меѓу апсолутната и максималната влага изразена во проценти (%). Најпогодна релативна влага за работа е од 40 – 60 %, дури и до 75%, но под услов да и температурата и брзината на струење на воздухот да бидат во соодветна релација.

## **СТРУЕЊЕ НА ВОЗДУХОТ**

Претставува брзина на движење на воздухот (проветрување) која е важна компонента без оглед на годишното време. Истата треба да се движи во една константна состојба во зоните на комфор на работната средина и да изнесува најмногу 0,5 м/сек. Големото струење на топол воздух доведува до претоплување на човечкиот организам, додека пак големото струење на ладен воздух ја одзема нормалната телесна температура. Битно е да се напомене, од аспект на заштита при работа, при струењето на воздухот по вештачки пат да не биде нарушена рамнотежата меѓу физичката и хемиската терморегулација во работната средина.



Поради добра и ефикасна вентилација применета во затворени простории (внатрешна содржина на производни објекти) потребно е проучување на влијанието на обликот на просториите и нивната кровна конструкција, распоредот на отворите (прозори и врати) и сл., а потоа да се одлучи за примената на видот на природна хоризонтална или вертикална вентилација.

## КОНСТРУКЦИЈА НА ОБЈЕКТИТЕ

Секој објект без оглед на својата намена, дали се користи како индустриски објект, технолошко–производен, магацински, помошен или административно–работен простор, исполнува двојна функција. Тоа значи дека во секој работен простор се врши некаков вид на работа, како прва функција и втората е неговата заштитна функција од причина што заштитува луѓе, орудија, уреди и средства за работа, суровини, готови производи и слично од внатрешни технолошки влијанија и надворешни непожелни климатски фактори. Нивото на заштитата на работниот простор и воопшто заштитата при работа во најголема мера е во функција на физичките својства на градежниот материјал вграден во објектот и во функција на типот на градежната конструкција чиј склоп ја сочинува целината на градежниот објект.

Од многубројните конструктивни елементи посебно значење за нивото на заштитата при работа се издвојуваат особините на сидовите, таваните, подовите и отворите за врати и прозори на објектот.

Надворешните сидови на објектот треба да го исполнуваат условот на бараната техничка заштита што ќе даде поволно економично одржување на внатрешното ниво на температурата на воздухот, без оглед на надворешните климатски прилики.

Разликата меѓу внатрешната температура на воздухот и температурата на внатрешната површина на ѕидот, не смее да помине 6 °C, а за таванот 4,5 °C. Во работните простории каде се работи со поголем физички напор, разликата може да биде 7–10 °C.

Овие услови се постигнуваат со физички термозаштитни методи на градежната конструкција на ѕидовите кои можат да бидат полни, слоевити, класично ѕидани и монтажни. Како термоизолациони материјали се користи: тврда пена, стаклена волна, плута, стиропор, растителни влакна и слично.

### **Подови**

Подовите ја чинат другата конструктивна градба. Основните особини врз кои се проценува квалитетот на подовите во работните простории на објектите се:

- трајност (цврстина на удар, отпорност на оган и хемиски влијанија);
- удобност на подот (еластичност, пригушување на букава и слично) и
- изглед на подот од естетско гледиште, а во поглед на начинот на одржување на хигиената.

### **Врати**

Кај конструкцијата на вратите најбитен фактор е нивното димензионирање. Ширината и висината се димензионираат во согласност со големината на орудията, уредите и средствата за работа како и предметите кои тука поминуваат. Нивната минимална ширина треба да биде 1,0 м, а висината 1,8 м и повеќе.

### **Прозорци**

Од прозорците се бара да пружат доволна дневна светлина спрема нормативите кои се пропишани за различните ви-

дови на работа. Основно е дневната светлина да исклучува појава на блесок кој придонесува пад на продуктивноста на трудот, грешки во работата и повреди (несреќи) на работа.

Мерките за заштита при работа и нормативите од аспект на микроклиматските фактори кои делуваат на работната средина, конструкцијата на објектите и екологијата на трудот ќе бидат содржани во друго поглавие на овој материјал.

## ПОИМ ЗА ИЗВОР НА ОПАСНОСТ

Под извор на опасност треба да се подразбере материјата, предметите и местото од кои и каде непосредно може да дојде до повредување на работниците или оштетување на нивното здравје.

При утврдување на изворот на опасност, се испитува и причината заради која дошло до повреда на работа. Според тоа, причина за опасност не може да се поистовети со изворот на опасност.

Пример: машините и другите уреди што се применуваат во процесот на работа претставуваат **извор на опасности** а причината на опасност може да биде нерационален и нестручен начин на работа со истите.

## ВИДОВИ НА ОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА

Постојат повеќе мислења и ставови за изворите на опасности, но тие се сведуваат на две основни групи: извори на опасност кои се наоѓаат во работната средина и извори на опасности кои се наоѓаат во човекот, односно објективен и субјективен извор на опасност.

## **МАТЕРИЈАЛНИ (ОБЈЕКТИВНИ) ИЗВОРИ НА ОПАСНОСТИ**

Овој вид на опасности се јавуваат во самата работна средина и од неа со дејство на човекот овие опасности најчесто се во опасната зона.

Опасна зона претставува простор во кој постојано или повремено делуваат или се јавуваат фактори опасни по животот или здравјето на работниците.

Бидејќи изворот на опасноста се јавува од предмет-материјал, од таму се наречени материјални или објективни, а по својата природа најчесто се од механички карактер.

## **ОБЈАСНУВАЊЕ НА ПОИМОТ - ПОВРЕДА ПРИ РАБОТА**

Во теоријата постојат различни толкувања за поимот повреда при работа. Во многу земји во светот на различни начини се дефинираат повредите на работа. Засега не постојат единствени методи на класификација на нивните извори и причинители, ниту пак стандардни за изучување на нивната зачестеност или тежина.

Согласно прописите за заштита при работа, повреда при работа е секоја повреда што ја претрпел работникот-осигуреник на работа, предизвикана со непосредно и краткотрајно механичко, физичко или хемиско дејство како и повреда предизвикана со нагла промена на положбата на телото.

Повреда (несреќа) на работа се смета и повредата предизвикана на начин кога работникот ќе ја претрпи на редовниот пат од домот (станот) до местото на работа и обратно, на службен пат и акции што ги организира претпријатието.

Пријавата за повреда (несреќа) на работа во 5 (пет) примероци за повредениот работник се пополнува во работната средина кај работодавачот и заверена се носи на лекарот кој го прегледал повредениот заради давање на лекарски извештај (последна страница) од образецот ЕТ–8. Лекарот кој го дава извештајот го утврдува интензитетот на повредата и нејзината природа со приближно траење на неспособноста за работа. Во практика лекарот е тој што меѓу другото дава оцена дали се работи за лесна или тешка повреда на работа. Во случај на тешка несреќа при работа или колективна несреќа, работодавачот каде настанала повредата, односно несреќата го пријавува случајот во трудовата инспекција од областа за заштита при работа, додека пак секоја повреда (несреќа) на работа, се пријавува на претставникот за заштита при работа во претпријатието, за понатамошна постапка во остварувањата на правата на повредениот работник кои права произлегуваат од Законот за здравствена заштита. Затоа, пријавата (образец ЕТ–8) за несреќа на работа, читко пополнета, заверена од работодавачот со пополнет извештај од лекарот во четири примероци се доставува до Фондот за здравствено осигурување (подрачна служба) каде работникот е осигуреник, заради натамошна употреба и постапка.

## **ПЛАНИРАЊЕ И ОРГАНИЗИРАЊЕ НА ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА**

Работодавачот е должен да планира мерки и средства за обезбедување, развој и унапредување на заштитата при работа. Мерките за заштита при работа ги презема работодавачот на своја сметка. Работодавачот е должен со колективен договор да го обезбеди остварувањето на правото на работниците непосредно или преку свој претставник, да учествуваат во утврдувањето и подобрувањето на условите за работа и на работната средина кај работодавачот (член 43).

## **СПРЕЧУВАЊЕ НА ПОВРЕДИТЕ (НЕСРЕЌИТЕ) ПРИ РАБОТА**

Сите мерки и активности што имаат превентивен карактер а насочен е кон создавање на безбедни услови на работа и при работењето имаат за цел да го спречат повредувањето на работниците при работа. Значи, придонесот во спречувањето на повредите (несреќите) на работа се постигнува пред сè со спроведувањето на превентивните мерки за заштита. Со превентива треба да се отпочне уште во фазата на проектирањето и изградбата на објектите во кои ќе се одвива процесот на работа и на конструкциите на орудијата и уредите за работа со кои работниците ќе произведуваат разни производи по својата природа. Таквата заштита што мораат да ја преземаат инвеститорите, проектантите и конструкторите се нарекува **претходна или вградена заштита**.

Подоцна, кога веќе ќе се отпочне со работа главно треба да се проверат материјалните, односно фактори на повредување а тоа се врши со периодични прегледи на орудијата и уредите за работа и факторите во работната средина од аспект на физичко-хемиските штетности кои се јавуваат во технолошкиот процес.

## **МЕРКИ ЗА ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА**

Во нашата Република постои систем на мерки и нормативи со цел да овозможи основна заштита на работниот човек. Во зависност од природата на работата со законски прописи се утврдени мерки од општ карактер – **општи мерки за заштита при работа** и мерки само за одреден вид на работа – **посебни мерки за заштита при работа**.

### **Општи мерки за заштита при работа**

По правило овие мерки се применуваат на сите работни места што ги извршуваат работниците во претпријатието како работна средина. Со општите мерки и нормативи за заштита при работа се определуваат условите што треба да ги исполнуваат градежните објекти (производните капацитети) односно работните и други простории во кои се наоѓаат лица на работа а особено се однесува на орудијата и уредите за работа, движење на лица при работа и транспорт, електрична струја и штетни зрачења, опасни и штетни материји при работа, осветлување во објектите и кругот на работната средина и слично.

### **Посебни мерки за заштита при работа**

Овие мерки се применуваат кога со општите мерки не можат да се создадат безбедни услови за работа заради посебни услови под кои се вршат поедини работи, а пред се поблиско одредување на мерки за техничка заштита при работа и начинот на организирање и спроведување на истите во процесот на работа.

Постои и трета интермедијална категорија на мерки кои имаат допирни точки како со општите така и со посебните мерки за заштита. Оваа категорија на мерки ја чинат мерките во врска со условите за работа во кои можат да се вбројат заштитните мерки за прекувремена работа, работа во смени, ноќна работа како и посебните мерки за заштита на жената на работа, младината и инвалидите на трудот.

## **САНКЦИИ ВО ОБЛАСТА НА ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА**

Повредите на прописите и мерките за заштита при работа можат да бидат квалификувани како повреди на работните должности, прекршок и кривично дело.

### **Повреди на работните должности**

Законот за претпријатија и Законот за работни односи предвидуваат услови за преземање или недоволно преземање на мерки за заштита, и тие имаат третман како повреда на работната должност. Овој вид на повреди на работните должности се санкционираат со посебен интерен акт на претпријатието.

### **Прекршок**

Неприменувањето на прописите за заштита при работа може да се квалификува и како прекршок. Законот за заштита при работа предвидува над 24 ситуации во кои некои сторени дела се сметаат како прекршоци од полесна природа.

### **Кривични дела**

Со Кривичниот закон на Република Македонија прописани се неколку кривични дела против општата сигурност на луѓето на работа.

Овде издвојуваме два случаи на кривично дело што најчесто се јавуваат во врска со неприменувањето на прописите за заштита при работа.

Првиот случај на кривично дело е кога лице на работа со свое невнимателно однесување го доведе во опасност животот на човекот неприменувајќи ги прописите, техничките нормативи и правилата за сигурна работа во работењето, а со тоа предизвика тешка телесна повреда или смрт на едно или повеќе лица–работници.

Вториот случај е кога преку својата опасна работа работник изврши оштетување или уништување на заштитните уреди на орудијата, уредите и средствата за работа, а со тоа предизвика тешка опасност по животот на луѓето. Под поимот уништување на заштитните уреди се подразбира нивно трајно уништување, а под поимот оштетување нивно привремено онеспособување со што уредите неможат повеќе да служат за



својата намена. За вакви кривични дела со законот е предвидена казна затвор во траење од 6 месеци до 5 години.

## **ЗАКОНОДАВНА РЕГУЛАТИВА ВО ОБЛАСТА НА ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА**

Основен законодавен пропис со кој се регулира материјата за заштита при работа е Законот за заштита при работа на Република Македонија со кој поблиску се одредени мерките и нормативите за заштита при работа. („Сл. весник на Р.М.“ бр.13/98)

Сите овие со закон утврдени обврски и другите над 240 подзаконски прописи со кои се уредуваат нормите и мерките во спроведувањето и унапредувањето на заштитата при работата се вградуваат во Правилникот за заштита при работа на претпријатието.

## **НОСИТЕЛИ НА РАБОТАТА ВО ОБЛАСТА НА ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА**

Заштитата при работа е составен дел на организацијата на работата и на вкупниот работен процес во работната средина.

Основен носител на работата во областа на заштитата при работа е работодавачот преку:

- Собирот на работниците;
- Управниот одбор;
- Комисијата за заштита при работа и
- Претставникот на работа за заштита при работа.

Во основа, под поимот преземање на мерки за заштита при работа се подразбира стручно и професионално водење на работите од оваа област а припаѓа во делокругот на стручните служби за заштита при работа во поголемите претпријати-

ја и други организации предводени од стручни лица, инженери за заштита при работа.

## **ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИЦИТЕ**

Македонскиот систем за заштита при работа поаѓа од начелото дека работодавачите во претпријатијата се основни носители на работите и активностите во спроведувањето и унапредувањето на заштитата при работа.

Работниците—непосредни извршители најдиректно се изложени на опасности и штетности во процесот на работата, а нивна првенствена должност на работа е да се придржуваат на мерките и прописите за заштита при работа.

### ***а.) Должност за вршење на работите со целосно внимание***

Со Законот за заштита при работа е предвидена обврска на работникот дека е должен на работа да работи со целосно внимание како би придонел за обезбедување на својот живот и здравје како и животот и здравјето на другите работници во претпријатието. Во праксата прилично е спорно кое внимание на работниците е „целосно внимание“. За целосно внимание се смета она внимание кое по својот интензитет одговара на степенот на опасност и видот на работа што работникот ја извршува.

### ***б.) Должност и право за користење на средствата за лична (сопствена) заштита***

Работникот за време на работата е должен и има право да ги користи сите предвидени заштитни средства (средства за лична заштита при работа и лична заштитна опрема) со Нормативот за средства за лична заштита.

### ***в.) Обврска за пријавување на недостатоци на средствата за работа***

Со Законот и Правилникот за заштита при работа се предвидува обврската на работниците веднаш кога ќе забележат веднаш да ги пријават на одговорниот работник сите забележани недостатоци на машините, алатите и другите средства за работа а кои би можеле да ја загрозат безбедноста на работа. Понатаму, да пријават утврдени недостатоци на електрична струја (оштетени проводници и прирачни електро уреди–утикачи, прекинувачи и сл.) како и пријавување на оштетени средства за лична заштита. Посебна обврска е да не работат под дејство на алкохол и наркотични средства.

### ***г.) Обврска за пријавување на скриени здравствени недостатоци***

Работникот во случај да има извесни скриени недостатоци или боледува од болест што тешко може или воопшто не може да се утврди со редовен здравствен или периодичен здравствен преглед, должен е овие недостатоци или болест да ги пријави на одговорниот работник и лекарот на претпријатието ако таков постои за да не се доведе во опасност од повреди при работа или да го загрози и доведе во опасност животот и здравјето на другите работници.

## **ПОДАТОЦИ И ДОКАЗИ ЗА УСЛОВИТЕ ПРИ РАБОТА НА РАБОТНИ МЕСТА ЗА КОИ СЕ ПРЕДЛАГА ПРИЗНАВАЊЕ НА РАБОТЕН СТАЖ СО ЗГОЛЕМЕНО ТРАЕЊЕ (БЕНИФИЦИРАН РАБОТЕН СТАЖ)**

При барањето за бенифициран работен стаж за одредено работно место доказниот материјал треба да даде јасна слика дека на одредено работно место постои позначајно дејствување на штетни влијанија врз здравјето и работоспособноста на работниците и покрај тоа што се применети сите општи и посебни заштитни мерки, утврдени со пропис, како и други мерки што можат да влијаат врз отстранување и намалување на штетните влијанија. Според тоа, од доказниот материјал треба да се дојде до заклучок дека се исцрпени сите други можности за заштита, и како посебна мерка останува интервенцијата за признавање на бенифициран работен стаж на предложеното работно место.

За да се добие јасна претстава за работното место, за кое се бара бенифициран работен стаж, неопходно е потребно за истото да се соберат низа автентични податоци и показатели во тек на повеќе години, од кои ќе се види какви опасности и штетности се сретнуваат на работното место, колку долго временски се изложени работниците на нив, начинот на кој дејствуваат тие агенси врз здравјето и работоспособноста на вработените, кои и какви мерки се преземаат за санација на неповолните услови и сл. Од така собраните податоци стручно обработени и методолошки изнесени, ќе се добие јасна слика (фактографија) какви се работните услови на предложеното работно место, и во каков случај може да се дава и оценка дали треба или не стажот на осигурување на предложеното работно место да се смета со зголемено траење.

За да има прегледност во излагањето на податоците и доказите, потребно е тие да бидат изнесени по утврден редослед во неколку поглавја како:

1. Докази за работните услови и заштита при работа во нормативни акти на претпријатието
2. Докази за условите при работа на предложените работни места за бенифицирање, и мерките кои се преземаат за заштита при работа
3. Докази за дејството на штетните влијанија врз здравјето и работоспособноста на вработените
4. Образложение и оправданоста на поднесеното барање за бенификација, со предлог за степенот на бенифицирањето

### **ДОКАЗИ ЗА РАБОТНИТЕ УСЛОВИ И ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА ВО НОРМАТИВНИ АКТИ НА ПРЕТПРИЈАТИЕТО**

Од актот на Систематизацијата треба да се види: описот на работата на работното место, потребната стручна квалификација за тоа работно место и какви психофизички способности се бараат од работникот на тоа работно место. Во Правилникот за заштита при работа треба да се види, дали работното место за кое се предлага бенифициран работен стаж е регистрирано како работно место опасно и штетно по здравјето. Потребно е да бидат наведени задолжителните мерки за заштита, личните заштитни средства кои треба да се користат при работата, кои лекарски прегледи треба да се извршуваат и во кој период.

Во другите нормативни акти на стопански организации треба да содржат одредби какви права и олеснувања се овозможуваат на вработените кои работат на опасни и штетни по здравјето работни места со цел за очување на нивното здравје и работна способност како: доделување на подолг годишен одмор, право на опоравок (рекреација) за сметка на претпријатието, разни додатоци за работа на опасни работни

места и потешки услови на работа, воведување на скратено работно време на работни места со потешки услови за работа, бесплатна исхрана на вработените и сл.

## **ПРАВА ВРЗ ОСНОВА НА ПРЕОСТАНАТА РАБОТНА СПОСОБНОСТ**

Овие права работниците ги остваруваат без оглед на на-вршениот работен, односно пензиски стаж, таму каде работникот–осигуреник работел пред настанувањето на инвалидноста.

Кога од објективни причини правата врз основа на преостаната работна способност работникот неможе да ги оствари кај работодавачот ги осигурува во Фондот за пензиско и инвалидско осигурување под услови и начин утврдени со општ акт на фондот.

## **СКРАТЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ**

Работникот–осигуреник со преостаната работна способност кај кого е утврдено дека не е способен за работа со полно работно време на својата работа или на друга соодветна работа, со или без преквалификација или доквалификација, има право да работи на својата работа или друга соодветна работа со работно време кое одговара на неговата преостаната работна способност, но не помалку од половината од полното работно време.

Како своја работа се сметаат работите и работните задачи на кои осигуреникот бил распореден и што ги вршел непосредно пред настанувањето на инвалидноста.

Како друга работа се сметаат сите работи и работни задачи кои одговараат на стручната подготовка на осигуреникот, односно на неговата работна способност здобиена со работа согласно актот за систематизација со опис и попис на работите.

При утврдување на друга соодветна работа се земаат предвид општата здравствена состојба, личните својства на осигуреникот и социјалните услови.

## **РАСПОРЕДУВАЊЕ НА ДРУГИ СООДВЕТНИ РАБОТИ**

Работникот–осигуреник со преостаната работна способност кај кого е утврдено дека не е способен да ја врши својата работа со полно ниту со скратено работно време, а е способен да врши друга соодветна работа со полно работно време има право на распоредување на други соодветни работи и работни задачи.

## **ПРЕКВАЛИФИКАЦИЈА И ДОКВАЛИФИКАЦИЈА**

Работникот–осигуреник со преостаната работна способност, за кого е утврдено дека не е способен за работа со полно работно време на својата работа или на друга соодветна работа има право на преквалификација или доквалификација, под услови да нема навршено 45 години старост маж, односно 40 години жена и истите да не ги исполнуваат условите за инвалидска пензија.

Преквалификација или доквалификација се врши во соодветни организации од насочено образование, овластени за оваа дејност.

По завршената преквалификација или доквалификација осигуреникот има право на распоредување на работите и работните задачи за кои е оспособен.

## **ПАРИЧЕН НАДОМЕСТОК ЗА ТЕЛЕСНО ОШТЕТУВАЊЕ**

Работникот–осигуреник има право на паричен надоместок за телесно оштетување по основ на повреда (несреќа) на

работа или професионално заболување кое настанало за време на траењето на осигурувањето, а истото се остварува под услови утврдени со Законот за основните права од пензиското и инвалидското осигурување.

Фондот за пензиското и инвалидското осигурување на Македонија со општ акт поблиску ги определува видовите и процентите на телесното оштетување, основата од која се определува паричниот надоместок, висината и начинот на усогласувањето на паричниот надоместок за телесното оштетување.

## **ПРАВИЛА ЗА СИГУРНА И БЕЗБЕДНА РАБОТА**

### ***1. Што и како не треба да се работи заради спречување на повреда при работа?***

Сите досегашни истражувања на полето на заштитата при работа и заштитата од пожари покажаа дека до повреди при работа, професионални заболувања и други заболувања и повреди од последици од репресивни дејства при пожари што се јавуваат во процесот на работа доаѓаат пореди непочитување и неприменување на мерките и нормативите за заштита при работа и дека претежно причина за повреди е факторот човек, односно неговото неправилно и неодговорно однесување кон работата.

Исто така е утврдено дека покрај постојните услови за работа сигурната и безбедна работа зависи од тоа што и како треба, односно нетреба да се работи и да се однесува при работата за што подолу ќе стане збор.

### ***2. Што треба да се знае***

а.) Не треба да се заборави во ниеден момент дека само со безбедни и за здравјето безопасни услови за работа, работ–



никот може да се заложи максимално во работата и да постигне најголем работен ефект;

б.) Секој работник во работниот процес треба да настојува со своето однесување да придонесе за подобро остварување во заедничките производствени задачи и за запазување на својот телесен и здравствен интегритет;

в.) Да не се биде во заблуда дека работната дисциплина што се бара при работа е израз на нечие самоволие или желба за да се докаже својата супериорност, напротив треба да се сфати како свесен однос кон работните задачи и како предуслов за намалувањето на повредите при работа;

г.) Ако работниците не се запознаат со сите опасности и штетности на кои се изложени при работа како и со мерките за заштита, никогаш нема да ја остварат потребната сигурност и безбедност при работа.

### **3. За неодговорниот однос кон средствата за работа**

а.) Не треба да се пропушти пред почетокот на работа, внимателно да се прегледаат средствата за работа и доколку се забележи некоја неисправност, да се пријави на непосредниот раководител:

б.) Никогаш да не се употребуваат уреди, работни алатки и други средства за работа за кои тие не се наменети;

в.) Да не се работи на машини, орудија за работа, уреди и други средства за работа за кои постои сомнение за нивната исправност додека истата не ја потврди овластено стручно лице или овластена стручна организација во зависност за какво орудие за работа се утврдува неговата функција;

Задолжително користење на средствата за лична заштита, согласно видот и карактерот на работата, применувајќи ги одредбите од Нормативот за лични заштитни средства и опрема за лична заштита.

#### **4. Уредните работни простории служат исто така за заштита**

а.) Да не се заборави дека многу повреди при работа се резултат од неред и дека со одржувањето на чистотата и редот во работните простории, работниците го даваат својот прилог за спречување на несаканите повреди и други несреќи во работењето.

б.) Работното место треба секогаш да биде чисто. Средствата за работа и другите помагала и употребливи крпи треба да бидат ставени на определени места за таа цел, а отпадоците изнесени надвор од работните простории;

в.) Да не се заборави на последната обврска при крајот на работното време да се направи увид во состојбата на работното место (да не е оставен некој уред за работа на електричен погон не исклучен од изворот на електрична струја), а да се појде дома од причини што во такви случаи постои можност да дојде до оштетување на самото орудие и да предизвика пожар.

Кога се работи треба да се мисли на сигурна работа и да се потсети на членовите во семејството кои ве испратиле здрави на работа, такви ве очекуваат и да се вратите дома.

#### **ЕВИДЕНЦИЈА ВО ОБЛАСТА НА ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА**

Согласно член 41 од Законот за заштита при работа, претпријатието (работодавачот) е должен да води евиденција за:

- стручното обучување и оспособување на работниците за безбедна работа;
- извршените прегледи на орудијата за работа;

- спроведените испитувања на физичките, хемиските и биолошките штетности и на микроклимата во работните и помошни простории;
- претходните и периодичните здравствени прегледи на работниците;
- повредите (несреќите) а и смртните случаи при работа;
- евиденција на сите технички документи од областа на заштита при работа, разните исправи, извештаи, наоди, мислења и слично.

## **Александар Илиќ, Меѓународната организација на трудот**

### **МОБИНГ**

- Што е мобинг?
- Причини за мобинг
- Реакции на мобинг
- Последици
- Помош на жртвите и превенција

### **ТЕРМИНОЛОШКА РАЗЛИЧНОСТ**

– Зборот мобинг потекнува од англискиот глагол *to mob*, што се преведува: бучно да се нападне некој, да малтретираш (вознемируваш) и именката *mob* што значи: џган, толпа, маса, пониска класа, збирштина.

– Во шведската, германската и италијанска стручна литература, терминот обично се прифаќа без „преведување“.

– Во земјите на англиското говорно подрачје, се наидува на терминот *bullying* (малтретирање на ученици во училиште), а во САД *employee abuse* – малтретирање на вработениот, *workplace terrorism*, *workplace bullying*, итн.

– Постојат и голем број на термини со кои во српскиот јазик би се превел мобингот: морално малтретирање, психичко малтретирање и психички терор.

## ПОЧЕТНИ ИСТРАЖУВАЊА

– Мобинг не е некој нов феномен и постои откога постои човечкиот род и желбата на поединецот за власт, за понижување на другите, чувство на љубомора, завист, омраза...

– Систематското научно истражување на мобингот е започнато на крајот на минатиот век и се врзува со Хеинз Лејмен (1932–199), германски психолог кој живеел во Шведска;

– Во науката (Конрад Лоренз) со терминот мобинг го означувал однесувањето на некои видови на животни кои се здружуваат против еден свој член, го напаѓаат и го бркаат од заедницата, водејќи го понекогаш и во смрт;

– Сличната појава во работна средина Лејмен ја нарекол мобинг, ги одредил неговите особини, последиците по здравјето, а основал и болница за помош на жртвите на мобингот.

## ЛЕЈМЕНОВА ДЕФИНИЦИЈА

– Хеинз Лејмен како водечки стручњак (го вовел зборот „мобинг“ во научниот речник), ја дава следната дефиниција:

– „психички терор или мобинг е непријателски или неетички вид на комуникација која потекнува од една или повеќе личности, систематски е насочена против поединец кој заради тоа се наоѓа во беспомошна и незаштитена позиција, кој не може да се ослободи заради постапките на мобингот коишто непрекинато се повторуваат;

– Овие постапки често се вршат (*најмалку еднаш неделно*) и во текот на подолг временски период (*најмалку 6 месеци*). Заради честото повторување и долгото траење на непријателското онесување доаѓа до последици од ментална, психосоматска и социјална природа“.

### **Законски одредби**

– „Мобинг е психичко малтретирање кое се повторува по пат на акции, чија цел или последица е деградација на работничките работни услови, кои можат да предизвикаат напад и да нанесат штета на човековите права и човековото достоинство, да нанесат штета на физичкото и ментално здравје и да ја компромитираат професионалната иднина на жртвата“ (Закон за социјална модернизација 2002 - Франција);

– Посебни закони постојат во Шведска, Норвешка, Финска, Данска, Белгија и Швајцарија;

– Согласно на тоа, работодавачот е кривично одговорен, а жртвата може да бара отштета.

### **ПРИМЕР 1 ДЕЛ**

– Триесет и едногодишната службеничка У. Г. работела како секретарка на раководител во една средна фирма;

– По петгодишна работа заради добро извршување на работата добила вонредно зголемување и можност наредната година да работи како шеф;

– Со тоа е посеано семе за непријателство и завист меѓу колегите...

### **КОНФЛИКТ - МОБИНГ**

Конфликтот се опишува како:

– „контроверза, разлика во мислењето или отпор“. Мобингот секогаш почнува со еден таков конфликт;

– Оттука, мобингот треба да се набљудува како „претеран конфликт“ кој по некое време се развива од еден конфликт;

– Тоа понекогаш се случува многу бргу, а некогаш дури по неколку седмици или месеци. Оттука, таму каде што се случува мобинг, секогаш мора да постои конфликт;

– Од друга страна, постојниот конфликт не мора секогаш да прерасне во мобинг.

## ВОЗНЕМИРУВАЊЕ - МОБИНГ

Односот помеѓу „мобингот“ и „вознемирувањето“ е сличен.

– Глаголот „вознемирува“ значи „постојано да пречиш или да лутиш“, „исцрпуваш“, „да го нервираш (непријателот) со постојани напади“;

– Со тоа, постапките кои можат да се сметаат за мобинг, речиси секогаш претставуваат одреден облик на вознемирување;

– Затоа во САД мобингот се дефинира како:

– „злонамерно, несексуално, нерасистичко вознемирување“.

## ВИДОВИ МОБИНГ

Поаѓајќи од насоката на мобинг–акциите, мобингот може да биде:

– *Вертикален*: претпоставениот малтретира еден подреден работник; или еден по еден работник додека не ја уништи целата група (*стратешки мобинг, боссинг*); една група на работници (подредени) мобингува еден претпоставен;

– *Хоризонтален*: мобинг–акции се случуваат меѓу работниците кои се во иста положба во хиерархиската организација;

– Во стручната литература, исто така, се среќава класификација на: *стратешки и ефективен или емотивен мобинг*;

– Стратешкиот се врзува со договорот на управувачката гарнитура за потребата од рационализација и отстранување на еден број на работници од работното место (вишок на вработени);

– Такви ситуации најчесто се случуваат во процесот на приватизација, реорганизација, реструктурирање и здружување.

## МОБИНГ НА РАБОТНОТО МЕСТО

За да дојде до мобинг придонесуваат:

- недоволно транспарентната атмосфера
- силната хиерархиска организациска структура
- недостатоци во интерното информирање
- несоодветното однесување на раководството
- недоволно разграничените надлежности и поделба на

задачите

- недостатоци во раководењето со персоналот
- потиснување на караниците и конфликтите
- преземање мерки за реорганизација, големата конкуренција и притисокот да се успее.

## ФАЗИ НА МОБИНГОТ

– Хеинз Лејмен (1996), ги разликува следните фази:

1. Секојдневни конфликти
2. Почеток на мобингот и психичкиот терор
3. Грешки и злоупотреби, често и нелегални, од одговорните за управување со човечките потенцијали
4. Исклучување од работната средина

Италијанскиот модел:

1. *Конфликт со цел* – индивидуата да се жртвува и кога неа се насочува конфликтот
2. *Почнува мобингот* – со активности кои создаваат чувство на непријатност
3. *Први психосоматски симптоми* – чувство на несигурност, несоница, проблеми со желудникот
4. *Грешки и злоупотреби* на лицата одговорни за човечките ресурси – негирање на проблемите на жртвата



5. Сериозно влошување на психичкото и физичкото здравје

6. Исклучување од работната средина (доброволно заминување, пензионирање, самоубиство, напад на моберот).

### **ПРИМЕР - II ДЕЛ**

- ... зависта се претвора во антипатија
- Сега У. Г. повеќе не може да работи како што треба
- Прво се престанува со утринското поздравување, потоа У. Г. не може да учествува во разговорите
- Паузата за ручек мора да ја минува сама
- Документи снемуваат, термините не се пренесуваат, факсови непрочитани завршуваат како смет...

### **ПОСТАПКИ НА МОБИНГОТ**

#### ***Напади на личноста и нејзиниот социјален углед:***

- Ширење невистини. Понижување пред други. Исмејување. Искористување – разоткривање на слабостите
- Сомневања за ментална болест на жртвата. Закачки заради физички хендикеп или приватниот живот
- Коментари – приближувања од сексуална природа

#### ***Напади на социјални односи и комуникација:***

- Скратување на контакти
- Исклучување од разговор
- Постојано прекинување
- Викање по жртвата
- Давање нецелосни инструкции
- Преместување на места оддалечени од колегите
- Понижувачки гестови – мимики

## ПОСТАПКИ НА МОБИНГОТ

### ***Напади врз квалитетот на работата:***

- Намерно потценување на работниот придонес. Одземање на полиња на одговорност
- Скратување на информации. Доделување бесмислени – понижувачки задачи
- Скратување на работни задачи и средства (синдром на „празна маса“)
- Натрпување на работни задачи (синдром на „полна маса“)

### ***Напади врз здравјето***

- Принудување на работа штетна по здравјето
- Закана дека ќе се примени физичко насилство
- Намерно предизвикување на стрес
- Директно насилство
- Ускратување на годишен одмор и слободни денови
- Физички напади
- Сексуално злоупотребување

## ПОСЛЕДИЦИ

### ***ПРИМЕР III -ДЕЛ***

- ... една многу млада колешка ги набљудува постојаните напади врз У. Г.
- И се обидува во разговор со повеќе колеги да постигне подобрување
- без успех...

## ЛИЧНИ МОТИВИ НА МОБЕРОТ

- антипатија, завист, љубомора,
- страв дека ќе го изгуби работното место /статусот

- вентил за фрустрации или одмазда
- „казнување“ на жртвата на мобингот заради однесувањето што не се вклопува во образецот (туѓа култура, начин на работа, итн.)

## ЖРТВИ

- „Чесните луѓе“ – кои ги воочуваат и пријавуваат неправилностите во работата
- младите тукушто вработени, или оние кои се пред пензија
- лица кои сакаат повеќе самостојност во работата или подобри услови
- тие кои бараат признание за својата работа и поголема заработувачка
- Вишок на работна сила
- припадници на групи на национални малцинства
- различни религии
- поинакво етничко потекло
- различен пол (жена во група на мажи, или обратно)
- креативни личности
- личности кои често отсуствуваат од работа

## РЕАКЦИИ

- *Идеални жртви*: одговорни, мотивирани, совесни, чувствителни на признание и критика и личности со високо чувство за социјална правда

### *Реакции:*

- Почетно *самообвинување* – помисла дека сигурно нешто згрешил/а или е за нешто виновен/а

– *Осаменост* – чувство дека само нему тоа му се случува. Избегнување за тоа да се зборува, почетна поддршка во семејството, која подоцна се напаѓа – двократен мобинг

– *Лично обезвреднување* – не можам да го решам проблемот зашто сум неспособна, ништо не вредам...

### **ПРИМЕР IV - ДЕЛ**

- ... Бидејќи У. Г. во меѓувреме има главоболки,
- оди на работа со постојани „болки во stomакот“ и концентрирацијата е многу нарушена,
- со колешката која ѝ помага оди до членот на советот на претпријатието,
- и конечно се обраќа и до претпоставениот....

### **СОВЕТИ**

– за жртвата

– внесување на постапки на мобингот во дневник (на пр. со дата, време, сведоци, последици) за да може подоцна да се докажува

- да направи и други да ги видат нападите
- да ги совлада стратегиите за совладување на стресот (вежби за опуштање, спорт итн.)
- да создаде извори на сила (активности во слободно време, разговори со семејството и пријателите)

За колеги и колешки

– Важно е: вмешајте се и помогнете што е можно порано. Покажете храброст.

– Дури и самите разговори во кругот на колеги можат да покажат резултати. Но, веднаш не се одлучувајте за страна, туку прво испитајте ја заднината на ситуацијата.

– Може да помогне директно обраќање на моберот и отворена осуда на постапките на мобингот. Зависно од одделниот случај, да го информира членот на претпријатието задолжен за кадри

### **ПРИМЕР V ДЕЛ**

*– ... сега случајот на мобинг станува јавен*

– Во претпријатието се договораат за стратегијата која треба да се примени и се трудат да разговараат со „моберите“.

– Истовремено се воведуваат групи за разговор за „Совладување на конфликтот – за добра атмосфера во претпријатието“.

– Поголемиот дел од моберите го менуваат своето однесување спрема У. Г.

– Ситуацијата на работа повторно е значително поопуштена.

– Но, главоболките на У. Г. многу бавно се намалуваат.

– Преку Mobbing Line (телефонска линија за мобинг) се дознава од специјалистот дека тие можат да траат уште некое време

– И се препорачуваат одредени вежби за опуштање

### **РАШИРЕНОСТ НА ПОЈАВАТА**

– На ниво на ЕУ се спроведени две големи истражувања (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)

– Истражувањата на примероци од 21500 вработени, 2000 г., се добиени следните резултати:

– 2% (3 милиони вработени) биле цел на физичко насилство на работното место

- 4% (6 милиони) на насилство вон работните места
- 2% (3 милиони работници во ЕУ) на сексуално насилство
- 9% работници биле цел на мобинг (околу 12 милиони работници во ЕУ)

## НАЦИОНАЛНИ КАРАКТЕРИСТИКИ

	2000
<b>Велика Британија</b>	14%
<b>Холандија</b>	14%
<b>Финска</b>	15%
<b>Шведска</b>	12%
<b>Франција</b>	10%
<b>Ирска</b>	10%
<b>Данска</b>	8%
<b>Германија</b>	7%
<b>Луксембург</b>	7%
<b>Австрија</b>	6%
<b>Шпанија</b>	5%
<b>Грција</b>	5%
<b>Италија</b>	4%
<b>Португалија</b>	4%

	2001
<b>Унгарија</b>	3%
<b>Полска</b>	4,9%
<b>Литванија</b>	10,5%
<b>Летонија</b>	4,7%
<b>Естонија</b>	8,6%
<b>Словенија</b>	7,1%
<b>Чешка</b>	9,5%
<b>Словачка</b>	9,5%
<b>Кипар</b>	3,5%
<b>Малта</b>	6,9%
<b>Бугарија</b>	6,5%
<b>Бугарија</b>	9%

## ПОСЛЕДИЦИ ВРЗ НАЦИОНАЛНАТА ЕКОНОМИЈА

Покрај непосредните последици, односно болести и отсуства од работа, последиците на мобингот се забележливи на:

– *Пазарот на трудот* – во службите за вработување (губење на работата, пораст на невработеноста, зголемување на трошоците за невработените...)

– *Во здравството* – зголемување на трошоците за лечење и рехабилитација, надоместок за боледување....

– *Во рамките на ПИО* – порано одење во пензија, пораст на бројот на корисници на предвремени и инвалидски пензии...

– Стручњаците оценуваат дека мобингот националната економија годишно ја чини неколку милијарди евра.

## ПРИМЕР VI ДЕЛ

– *Постепено У. Г. почнува да се радува на новите работни предизвици*

### Ширење на знаењето и помош на жртвите

– Ширење на знаењето – образование (на вработените, на раководните структури, на лицата задолжени за човекови ресурси, членовите на Синдикатот, на советодавачите...)

– Истражување на раширеноста и карактеристиките на појавите (на ниво на претпријатие и пошироко)

– Посебни програми за помош

– Медиумска промоција

– Печатени материјали

– Образовни програми во училиштата, на факултетите

– Посебни програми за специјализација

### **Интервенции за жртвите**

- информативни разговори
- фармацевтска помош
- психотерапија
- групи за самопомош

### **Превенција**

- примарна,
- секундарна,
- терцијална

## **ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА**

### **Препораки за работодавачите**

- внатре во претпријатието да се среди место за поплаки и да се „допушти“ оптужување
- да се спроведуваат курсеви во областа „справување со конфликти“ и „водење разговори“
- да се обезбеди конфликтите да се решаваат во претпријатието и да се создадат – да се поттикнуваат покани за советувања внатре во претпријатието
- во претпријатието да се создаде атмосфера на доверба и свест дека сите се во еден тим
- континуирано подобрување на политиката на информирање
- да се направи одлуките кои се донесени во претпријатието да бидат транспарентни
- да се инсталира „систем за педупредување на појава на мобинг“ (отсуствувања, жалби на клиенти, набљудување и систематизирање на климата во претпријатието и падот на ефикасноста)



## Стручни служби и синдикати

*Да се едуцираат и направат сензибилни:*

- вработените, работодавачите и раководителите за проблемите, причините и последиците од мобингот (летоци, памфлети, собирање на персоналот)
- заедно со работодавачот да се поттикнува превенцијата за мобингот
- директно да ѝ се помогне на жртвата (лични разговори, советувања за справување со конфликти, материјал со информации)
- да се запознаеш, односно да се вклучиш во екстерните понуди за советување



## ДАЛИ СЕКСУАЛНОТО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ Е МОБИНГ?

\* Глаголот вознемирува - постојано да се попречува, или лути, измачува, нервира со постојани напади.

\* Постапките кои можат да се сметаат за мобинг секогаш претставуваат определена форма на вознемирување.

\* Сексуалното вознемирување е дел, односно еден од начините на мобинг, а се дефинира како секоја форма на непосакано вербално, невербално и физичко однесување од сексуална природа, секој обид на сексуално влијание на едно лице кон друго, со цел или ефект на повреда на достоинството на лицето, што го вознемирува, збунува и создава чувство на nelaгодност



## ПОДЕЛБА НА МОБИНГОТ

### ВЕРТИКАЛЕН МОБИНГ

- \* Шефот со непријатно однесување се обидува да го натера подредениот сам да си даде отказ.
- \* Најчесто надредениот ги напаѓа и малтретира еден по еден работник додека не ја уништи целата група. Овој вид MOBING е попознат под изразот BOSSING.
- \* Кај 5% случаи, група работници врши MOBING над претпоставените.
- \* Вертикалната форма на MOBING е застапена кај 55% случаи.

### ХОРИЗОНТАЛЕН МОБИНГ

- \* Се одвива меѓу работниците со еднаква положба на хиерархиското скалило.
- \* Колегите водат војна со разни подметнувања и озборувања за да се избрка лицето кое предизвикува непријатности или љубомора на работа.
- \* Оваа форма на MOBING е застапена во 45% случаи.

## ПОДВИДОВИ НА МОВИНГ

**MOVING** има два главни подвида:

**\* СТРАТЕШКИ MOVING**

потреба за смалување на бројот  
на вработените заради интересот  
на претпријатието

**\* ЕФЕКТИВЕН ИЛИ ЕМОТИВЕН MOVING**

(страв, завист, злоба...)

кој се одвива на лично рамниште.

## ПЕТ ОСНОВНИ ФАЗИ НА MOVING



## I ФАЗА НА MOBING

Како потенцијална основа за MOBING се јавува нерешениот конфликт меѓу соработниците, кој на крајот преминува во нарушување на меѓучовечките односи. Почетниот судир набргу се заборава, а задржаните агресивни стремежи се насочуваат кон одбраното лице.



## II ФАЗА НА MOBING

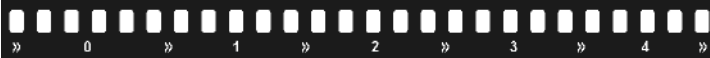
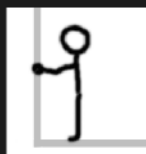
\* Потиснатата агресија ескалира во психотерор.

\* Во виорот на сплетки, понижувања, закани и психички малтретирања и мачења, жртвата го губи своето професионално и човечко достоинство и започнува да се чувствува и станува помалку вреден субјект кој во своето работно окружување го губи угледот, поддршката, правото на глас...



### III ФАЗА НА MOBING

Веќе одбележаното, и перманентно малтретирано лице станува "вреќа за боксирање", "дежурен виновник" за сите пропусти и неуспеси на колективот.



### IV ФАЗА НА MOBING

\* Карактеристична е по очајничката "борба за опстанок" на жртвата, кај која тогаш се појавува синдромот на гинење на работа, т.е. хроничен синдром на замор (burn-out), психосоматски или депресивни нарушувања.



## V ФАЗА НА MOBING

\* По повеќегодишното  
тероризирање, жртвите заболуваат  
од хронични болести и нарушувања,  
ја напуштаат работата или  
посегнуваат по суицидален излез

## ЖРТВИ НА MOBING



## ЖРТВИ НА MOBING

\* Во најголемиот број случаи,  
жртвите се најспособните  
И најкомпетентните - токму оние кои  
предизвикуваат завист кај колегите.

\* Неретко, во прашање се лица со  
високи морални стандарди кои  
не се подготвени за етички компромиси.

## НАЈЧЕСТИ ЖРТВИ НА MOBING

- \* -"чесните "- кои ги воочуваат и пријавуваат  
неправилностите на работа
- \* - млади само што се вработиле и оние пред пензија
- \* - мирни и повлечени работници со ниска  
стручна подготовка
- \* - работници кои молчат и трпат
- \* - оние кои сакаат поголема самостојност  
во работата и подобри услови
- \* - припадниците на малцинските групи
- \* - од различна религија
- \* - поинакво етничко потекло
- \* - креативни лица...



## ПОСЛЕДИЦИ ОД MOBING

- \* Првата последица обично е самообвинување на жртвата на MOBINGOT.
- \* Втората последица е состојбата на вознемиреност. Веќе во оваа фаза лицата со послаба психофизичка конституција можат сосема да пропаднат, да се изолираат од надворешниот свет, па и семејството, или да станат агресивни кон себе и другите.

## ПОСЛЕДИЦИ ОД MOBING

- \* Третата суштинска последица е за фирмата во која жртвата е вработена.

Загрозениот работник често изостанува од работа, а на работа повеќе не се залага доволно и онака како што порано го правел тоа..

## НАЈЧЕСТИ ТЕГОБИ ОД MOVING

- \* безволност,
- \* необјаснив замор,
- \* повлекување во себе,
- \* губење на радоста и задоволството во секојдневните активности,
- \* главоболки,
- \* тегоби во желудникот,
- \* нарушување на сонот,
- \* нарушен апетит,
- \* зголемен крвен притисок.



## ТРИ ОСНОВНИ ГРУПИ НАРУШУВАЊА

Телесни нарушувања

Хроничен замор, пречки со пробавата, зголемена или намалена тежина, различни болни синдроми, намален имунитет

Психички нарушувања

Депресија, емоционална празнина, чувство на губење на смислата за животот, анксиозност, грубост, губење на мотивацијата и ентузијазмот, апатија и хипоманија, нарушување на приспособувањето, несоница, зголемена потреба за алкохол, седативи, цигари.

Нарушувања во однесувањето

Губење на концентрацијата, заборавност, развод на брак, семејни проблеми, суицидално однесување

**УЧЕСНИЦИ НА 18-ТАТА СИНДИКАЛНА ШКОЛА**

1. Славко Наумчески
2. Атанас Дукоски
3. Слободан Николовски
4. Славица Шукова
5. Мирјана Серафимоска
6. Ѓорѓи Пакетчиев
7. Радмила Бојковска
8. Соња Солевска
9. Ленче Андриевска
10. Достанка Стојанова
11. Беќим Кадриу
12. Јетон Кучи
13. Виктор Стојковски
14. Методија Таневски
15. Златко Радосављевиќ
16. Милица Костровска
17. Зорка Донева
18. Љупчо Бојовски
19. Јовица Пријевиќ
20. Емил Митев
21. Здравко Димитров
22. Игор Серафимовски
23. Војо Групче
24. Васо Серафимоски
25. Исмаил Ебипи
26. Мирче Петровски
27. Мишко Михајловски
28. Агна Марушкова
29. Јованка Ивановска
30. Блаже Лазаревски
31. Ангел Бојаџиев
32. Сашо Јосифовски
33. Азем Беќиров
34. Миодраг Божиновски
35. Ѓорѓи Ѓорѓиев
36. Тања Алексовска–Сапунџиоска
37. Дина Пендаровска
38. Нада Пелопета
39. Васко Мојсовски
40. Славчо Огненовски
41. Тони Здравковски
42. Виолета Савовска
43. Јасмина Дуриќ
44. Горан Рајковски
45. Горан Ѓошев
46. Славка Атанасовска–Ничиќ
47. Лидија Ѓошева
48. Билјана Стаматова
49. Звонко Ристевски
50. Доне Стојановски
51. Наум Бабука
52. Соња Волкановска
53. Соња Батлеска
54. Трајко Златков
55. Љупчо Атанасовски
56. Ѓоко Давидовски
57. Тони Атанасовски
58. Зоран Златановски
59. Свето Петровиќ
60. Марјан Младеновски
61. Ванчо Нешовски
62. Руменка Ристеска
63. Ламбе Нестороски
64. Радован Ивановски

65. Стојна Сараџовска
66. Веселин Стојчевски
67. Миле Николов
68. Ристо Делов
69. Сречко Гериќ
70. Илче Мариноски
71. Борче Мирчевски
72. Митко Димитровски
73. Горан Геровски
74. Зоран Крстевски
75. Стојан Орешков
76. Душан Петров
77. Лазар Лазаров
78. Лидија Крстевска
79. Митко Мишевски
80. Слободан Трпковски
81. Драган Стојменовски
82. Снежана Радојковиќ
83. Јане Петрески
84. Панче Димов
85. Драган Јосевски
86. Зорица Давчева
87. Валентина Ѓоргиевска
88. Благица Петрова
89. Миле Савиќ
90. Славица Ивановска
91. Цвета Кацарска
92. Ицо Лазаровски
93. Илија Ивановски
94. Горанчо Чолаков
95. Валентина Данаилова
96. Ангелина Босилкова
97. Анче Андонова
98. Валерија Николова
99. Габриела Гајдова
100. Руска Карановиќ
101. Ерол Ејупи
102. Ненад Савевски
103. Благој Ѓеоргиев
104. Зоран Тауков
105. Светлана Узунова
106. Живка Шонтевска
107. Зоран Серафимовски
108. Марта Трифуновска
109. Срѓан Тодоровиќ
110. Сузана Милошевска
111. Мирослав Паневски
112. Тимо Комаров
113. Доне Марков
114. Александар Еленовски
115. Јован Цветковски
116. Бранко Симеонов
117. Трајан Мицевски
118. Андон Мајхошев
119. Стојко Мурџевалески
120. Пане Панев
121. Слободан Радевски
122. Зорка Андова
123. Јанка Јованова
124. Бранко Ристески
125. Милан Мановски
126. Ставрула Зафировска
127. Инда Савиќ

**СОДРЖИНА**

В О В Е Д.....	3
<b>Асс. М-р Лазар Јовевски, Правен факултет „Јустинијан први“ - Скопје</b> КОЛЕКТИВНИ РАБОТНИ СПОРОВИ И НИВНО РЕШАВАЊЕ.....	7
<b>Борче Стојчевски,*</b> Македонско здружение за заштита при работа ШТО Е НАЈВАЖНО ВО ЖИВОТОТ А Е ПОВРЗАНО СО РАБОТНОТО МЕСТО.....	41
<b>Александар Илиќ,</b> Меѓународната организација на трудот МОБИНГ.....	67
УЧЕСНИЦИ НА XVIII СИНДИКАЛНА ШКОЛА.....	90