



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



**19 СИНДИКАЛНА ШКОЛА  
21-23 ФЕВРУАРИ 2008  
СТРУГА**



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

**ДЕВЕТНАЕСЕТТА  
СИНДИКАЛНА ШКОЛА**

**СТРУГА, 21-23.02.2008**

## **19 СИНДИКАЛНА ШКОЛА, СТРУГА, 21-23.02.2008**

*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

Деветнаесеттата синдикална школа на Синдикатот на УПОЗ се одржа од 20 до 23 февруари 2009 во хотелот Дрим во Струга. Како и претходните синдикални школи, така и оваа, деветнаесетта по ред школа беше прилика за учесниците да се запознаат со три нови теми.

**„Проблемите на управувањето во јавниот сектор, трансформацијата и улогата на синдикатот во тие процеси“** беше првата тема со која беше отворена Деветнаесеттата синдикална школа. Нејзин предавач беше **д-р Мирко Трипуноски**, декан на Економскиот факултет при ФОН универзитетот во Скопје. Образлагајќи ја темата тој истакна дека периодот на силна поддршка на синдикатот е периодот кога владата ги поттикнуваше синдикалните активности. Таквиод период тој го лоцира во годините кога во нашата држава на секој вработен му беше гарантирано работното место а правата од работен однос беа доследно почитувани.

Но, новото време донесе промени и во синдикалното организирање и во неговото дејствување. Така, во овој период со измените на Закон за работни односи како и во новиот текст на овој закон, беа „ограничени“ многу елементи во синдикалното делување. Последната декада од 20 и првата декада од 21 век се период на вистински турбуленции во работата и дејствувањето на синдикатот.

Затоа, напомена тој, дека во едно вакво време, силен синдикат е вистинскиот лек за секојдневните проблеми на работното место а силен синдикат може да биде оној синдикат кој има следбеници и продолжувачи на своите активности.

**М-р Лазар Јовевски**, асистент на Правниот факултет „Јустинијан Први“ од Скоје, беше вториот предавач. Тој пред слушателите зборуваше за една мошне актуелна тема која е присутна речиси секојдневно или пак најчесто при промена на власта - „**Распоредувањето и прераспоредувањето согласно законските прописи** (Законот за работни односи и Законот за државните службеници)“. Тој нагласи дека распоредувањето и прераспоредувањето не се исти поими иако тие се поврзани и се надополнуваат. Прераспоредувањето значи дека работникот кој е вработен се преместува од едно на друго соодветно работно место и тоа треба да биде од времен карактер. Преместувањето не е поврзано со унапредувањето во кариерата.

Меѓутоа и распоредувањето и прераспоредувањето се прашања кои треба да се уредени со Законот за работни односи и Законот за државни службеници. Изненадува фактот што во Законот за работни односи не е директно уредено прашањето на распоредувањето и прераспоредувањето на работникот иако во него посредно можат да се препознаат овие поими. Но затоа пак ова прашање е уредено во Законот за државни службеници. Но како и да е, според предавачот М-р Лазар Јовевски, најдобро е прашањето на распоредувањето и прераспоредувањето да се уредува со колективните договори.

„**Остварувањето на надомест на штета од работен однос**“ беше третата тема презентирана пред слушателите на Деветнаесеттата синдикална школа. Предавач беше **Ангел Ристов**, помлад асистент на Правниот факултет „Јустинијан Први“ од Скоје. Самиот факт дека работникот на работното место може да претрпи материјална и нематеријална ште-

та укажува на тоа дека доколку бидат исполнети општите услови и штетата настанала во врска со работата односно за време на работата, тој има право на надомест на штета. Нематеријалната штета најчесто се појавува како нанесување на физичка и психичка болка како резултат на повреди на работното место, инвалидитет, професионална болест или промени кои доведуваат до намалување на работната способност.

Од друга страна и работникот може да биде причинител на штета во случаи кога треба да бидат исполнети, покрај општите услови за причинување на штета, да постои и штетно дејство, штета и причинско последична врска. Така, штета на работодавачот во рамките на работниот однос можат да му причинат еден или повеќе работници. Во зависност пак од бројот на работниците кои ја предизвикале штетата, таа може да биде индивидуална или колективна, истакна предавачот Ристов.

Темите со својата актуелност го предизвикаа вниманието на стоте слушатели на Деветнаесеттата синдикална школа. Бројните прашања поставени до предавачите, полемиките и дискусиите кои се водеа по излагањето на темите, зборуваат за интересот со кој предавањата беа следени и за умешноста на предавачите да го свртат вниманието.

Во рамките на Деветнаесеттата синдикална школа, учесниците беа информирани и во врска со колективните договори, нивната важност и примена.

И оваа Синдикална школа беше уште една успешна реализација на планот на едукативните активности што Синдикатот на УПОЗ ја негува повеќе години.



**Проф. д-р Мирко Трипуноски,  
Декан на Економскиот факултет  
при ФОН Универзитетот - Скопје**

## **ПРОБЛЕМИ НА УПРАВУВАЊЕТО ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР И СИНДИКАТОТ**

Република Македонија од 1944 година е самостојна држава, членка на ООН со пренесен суверенитет од СФРЈ, од 1991 година, од кога постои организиран облик на општествено живеење-држава, во РМ постои државен апарат, аналогно на тоа постојат луѓе кои во име на државата ги вршат државните работи. Истовремено, постои стремеж за унапредување на отворено партнерство со граѓаните-корисници на државните услуги со давателите на услуги. Целта на отвореното партнерство е со постојана, упорна, сеопфатна и пред си сериозна работа на полето на реформите, државата да постигне висок степен на ефикасност на работата на овие тела. Резултат на ваквиот однос е ефективна и ефикасна управа која своето задоволство го рефлексира на положбата на граѓаните во остварувањето на нивните права, слободи и должности. Затоа, во секое модерно општествено уредување, граѓаните не смеат да се гледат како странки, поединци, туку како клиенти, корисници на услуги, бидејќи за уредно платените даноци имаат право во секое време и на секој шалтер, на коректен, брз, ефикасен и партнерски



пристап да ги остваруваат своите права, но и обврски пред органите на јавната администрација. Денес, тој лесен пристап до сите информации го овозможува модерниот информатичко-технолошки систем. Резултати има, администрацијата се опремува, но тоа не е доволно, сепак мора да се води квалификувана кампања за подобрување на овие односи што ќе резултираат со состојба во која граѓанинот станува столб на системот, во чија функција се впрегнува и денешната јавна служба, од јавен интерес.

Анализите на претходниот став, за отвореното партнерство, за владата, за работниците, за работодавачите како израз на надминување на проблемите во управувањето, особено во јавниот сектор и улогата на синдикатот се главна цел на овој труд. По петнаесетгодишно тапкање во место, по десетгодишно не покачување на основната плата, по постојани владини притисоци, по секоја промена на владеењето, се менуваат само партиски мотивирани вработени, другото не се менува. Затоа се поставува сериозно прашање, каде е синдикатот на овие вработени, каде се перспективите на овие вработени. Одговорот го дава нејзиниот секретар, Пецо Грујовски, потребна ни е нова стратегија, потврдувајќи дека кога е основан овој синдикат, тој бил ексклузивен претставник на вработените. Но, за испорака на нови вредности во синдикалното организирање потребни се нови форми и методи во работењето.

Денес, малку повеќе од 350.000 вработени во македонските претпријатија, се вклучени во синдикатот - околу 50% од вкупниот број мажи и жени што работат во Р. Македонија. Главно, тоа се лица на физички работи, но покрај нив синдикатите ги привлекуваат сè повеќе и интелектуалците. На пример, државните и локалните органи на управите вработу-

ваат околу 95.000 работници, или 4,1% од населението, што е компатибилно со земјите на ЕУ каде е 7,5%, а јавните расходи опаѓаат. Само како споредба, Финска од вкупниот број вработени 71% се членови на синдикатот, Австрија 35%, Франција 7,9%, итн. Меѓутоа, овие бројки прикриваат огромни промени што денес се одвиваат во синдикатите. Членството во македонските синдикати од страна на работниците достигна врв до 1990 година кога имаше 88% опфатеност. Оттогаш тој процент постојано опаѓа, тоа влијание прво на преодот од производствени кон услужни дејности и второ, процесот на децентрализација во синдикалното движење. И овде се поставува сериозно прашање од донесување нов закон за синдикално организирање со поткрепа на квалитетни прописи што ќе се занимаваат со прашањата кои ќе го поттикнуваат развојот на синдикатот во нивните идни фази.

Покрај осипувањето на членството, синдикатот не може да се отпише од регистарот на институции, органи и тела. Тој ќе постои сè додека има производство, сè додека има работници. Оваа организација има членство, но бара водство, бара стратегија за пораст и развој. Карактеристично е да се напомене дека сè поголем број интелектуалци и вработени во органите на управите се вртат кон синдикатот, бидејќи, од гледиште на купувачите, членувањето во синдикатот може да претставува предност.

### **Зошто вработените стапуваат во синдикатите?**

Многу време е потрошено во анализа на прашањето од кои причини вработените стапуваат во редовите на синдикатот, истовремено предложени се многу теории. Меѓутоа, не-

ма едноставен одговор кој е дел на фактот дека секој вработен стапува во синдикатот од сопствени причини. Но, може да се рече дека вработените не стапуваат само за да добијат повисока плата, иако платите претставуваат значајна причина. Меѓутоа, судејќи по една студија, долгата транзиција на македонското општество, а со тоа и неговото стопанство на почетокот од 21. век, каде што се предвидува отпуштање или создавање на технолошки вишок во јавната администрација, непорен е фактот дека на синдикатот ќе му појде од рака да ја спречи оваа наезда на обезвреднување на трудот на работниците во јавната управа. Горепосочената констатација за местото и улогата на синдикатот (на работниците од управата, правосудството и здруженијата на граѓаните) отвора сериозни прашања за обемот на поставените задачи, за квалитетот со кој се изведува, за департизација во управата, за бенефициите, за условите на работата, за усовршување на работното место, примената на нови техники и технологии.

Често, потребите за членство во синдикатите може да се објасни со уверувањето на вработените дека само здружени можат да го добијат соодветниот дел на заработувачката и дека синдикатот ќе ги штити од неконтролираните барања на менаџерите. Вака, искажано во пракса, значи лошото расположение, стравот од губењето на работата, слабата комуникација, партиската регулација (да се симне Јанко, да се качи Станко) ги наведуваат вработените да се организираат во синдикат.

## **Што сакаат синдикатите? Кои се нивните цели?**

Ако малку се сирне зад завесата на синдикатот и практично се проговори, целите на синдикатот можат да се поделат во две групи и тоа:

Првата група прашања се однесуваат на главното тежиште на синдикатот, кој да ја осигури својата положба.

Втората група прашања се однесуваат на членовите на синдикатот за подобра плата, работно време, работни услови, бенефиции и друго.

Позицијата на синдикатот, прва но веројатно и најважна цел на синдикатот е да ја осигура својата позиција, односно положба. Тој вложува огромни напори за да го стекне правото да ги застапува вработените и да биде репрезентативен претставник на вработените. На тој начин може да преговара и да се договара за сите вработени, вклучувајќи ги и вработените кои не се членови на синдикатот. Синдикатот може да има еден од следниве пет положби или позиции:

1. Затворен круг (closed shop).
2. Синдикален круг (union shop).
3. Принцип на застапување (agency shop).
4. Отворен круг (open shop).
5. Договор за трајно членство.

Позицијата на синдикатот што се однесува за подобри плати, работно време, работни услови, бенефиции на членовите на синдикатот е вториот фактор со кој се потврдува местото и улогата на синдикатот. Откако ќе ја осигура својата положба, синдикатот ги отвора прашањата со кои ја подобру-

ва положбата на своето членство, да ги подобри нивните плати, работното време и работните услови. Со ваквиот однос синдикатот овозможува да влијае на другите активности како што се регрутацијата, селекцијата, исплатувањето, унапредувањето, обуката и отпуштањето на вработените.

### **Синдикатите и законот**

До 1950 година не постоеше посебен закон за трудот. Од 1950 до 2005 година, со промените во ставовите, вредностите и економските услови што владееле во јавноста, законот за трудот претрпува неколку очигледни промени како што се:

1. Силна поддршка на синдикатот (прво време).
2. Изменета поддршка, поврзана со јасна државна контрола (втор период на синдикатот).
3. Барање на детални прописи на внатрешните активности на синдикатот (денешно време).

**Периодот на силна поддршка** на синдикатот е период кога владата ги поттикнува синдикалните активности. Тоа е период кога на секој вработен му е гарантирано работното место, правото на колективно договарање, ограничување на пристапот врз неговото работење и отфрлање на секое вpletување во други организациски сојузи и општествени организации. Ова е период кога врз членовите на синдикатот се смета дека неправедно е ако работодавачите (директорите) пречат, го задржуваат и вршат притисок врз нивното законско потврдено право на организирање. Второ, неправедно е ако најсилен глас во синдикалната организација имаат офици-

јалните лица во неа. Трето, неправедно е да се подмитуваат вработените, да се употребуваат шпиунски системи и друго. Четврто, се забранува на работодавците на кој било начин да ги дискриминираат вработените. Петто, неправедно е да се одбие од страна на работодавците да учествуваат во колективното преговарање.

### **Изменета поддршка, поврзана со силна државна контрола**

Ова е период кога дејствувањето на синдикатите потпаѓа на промени во државното управување со изменета поддршка, врз која се применува силна државна контрола. Во овој период со законот за здружен труд се определуваат многу елементи во начинот на работа во синдикатот во правец на:

1. Определување на правото на работниците.
2. Определување на правата на работодавците.
3. Определување на националните опасности (штрајк).

### **Бранење на детален пропис во внатрешното дејствување на синдикатот**

Првата декада од 21. век и последните десет години од 20. век се период на сериозни турбуленции во синдикатот. Основа на ваквиот изнесен став авторот го темели на процесот на демократизација на синдикалното движење како стратешки сојуз. Но, основна цел на барањето за детален пропис во внатрешното дејствување и можности за нов закон за синдикално организирање ќе ги заштити синдикатите од мож-

ностите за неправилно дејствување на досегашните синдикални организирања. Барањето за поголеми права на членовите на синдикатот кој се однесува на одредени права да се предлагаат кандидати за места во управата на синдикатот.

### **Синдикална политика и избори**

Само со избори и сериозна кампања, синдикатите можат да се наметнат како претставници на вработените. Овој процес се состои од основни чекори и тоа:

1. Почетен контакт.
2. Потпишување на овластување.
3. Јавна расправа.
4. Кампања.
5. Избори.
6. Супервизори.

Потенцирањето на изборите и кампањата во синдикалното движење е ставање на злото во огледало, со што авторот упатува на неопходност на промени во методот, ефикасноста и ефективноста на досегашното синдикално организирање како статусен фактор. Убедувањето за неопходни промени мора да тргне од основните принципи, каде што водството на синдикатот ќе го постави основното барање.

**Барање I** - Ако состојбите во нашиот синдикат не се добрат, раководството нема да биде прво што ќе треба да замине.

**Барање II** - Бараните промени ќе успеат или ние (раководството) нема да бидеме во оваа организација.

**Барање III** - Мора сите да знаат, ако не ги извршат промените брзо, ефикасно, со почитување на светските синдикални пропозиции, ќе ги нема прво претставниците на синдикатот. Меѓутоа, тука се поставува основното прашање во демократизацијата и децентрализацијата на односите некои синдикати да згаснат. Зошто да бидете Вие?

Најсилна синдикална организација е онаа што има следбеници и продолжувачи на своето дејствување и знае да ги организира. Тоа е лекот за репрезентативност во сегашниот актуелен момент во стратегијата за организациски стратешки сојузи и организации во отвореното партнерство за втемелување на вистината за местото и улогата на синдикатот во тројното партнерство: синдикат, комора, влада.

### **Колективно преговарање**

Еден од основните постулати за остварување на колективните договарања го легитимира синдикатот како застапник на вработените, каде што на заедничка маса се состануваат претставниците на работодавачите и синдикатот за да преговараат за договорот за работа кој содржи конкретни детали во време, плата, работно време и работни услови.

### **Што се подразбира под колективно договарање?**

За да ја определеме формата на колективното преговарање/договарање ќе се послужиме со националниот акт за работни односи на ЕУ, во кој се вели дека за потребите на овој закон, колективното преговарање се однесува на исполнување на заедничките обрски на работодавачите и прет-



ставниците на вработените/синдикатот да се сретнат во одредено време и со добри намери да преговараат за платите, за работното време и за условите за вработување или за условите на договорот или за кое било прашање што е во врска со нив, како и за извршување на писмените договори што ги содржат сите постигнати договори, доколку тоа го бара која било страна. Но, такви обврски не принудува ни една страна да се согласи со одреден предлог или да направи некаква отстапка.

### **Што значи да се преговара со добри намери?**

Преговарање со добри намери значи дека предлозите се споредуваат со противпредлози и дека преговарачките страни вложуваат соодветен напор за да постигнат договор. Меѓутоа, ова не значи дека која било страна е принудена да прифати одреден предлог. Истовремено, не смее да се изнуди од која било страна да направи некои посебни отстапки, во смисла од практичен став, тоа може да биде неопходно.

Се поставува суштествено прашање, кога не се преговара со добри намери. Кога се проценува дека една страна ги прекршила своите обврски да преговара со добри намери? Денес законите ги почитуваат и најголема важност даваат на вкупното однесување на двете страни. Меѓутоа, според толкувањето на повеќе институции во Европското синдикално организирање, толкувањето за неисполнување на обврските од преговарањето со добри намери опфаќа седум аспекти и тоа:

1. Површно преговарање.
2. Предлози и барања.
3. Прикривање предлози.
4. Тактика на одолжување.
5. Отстапки.
6. Еднострани промени на условите.
7. Заобиколување на претставниците.

За успешно преговарање со добри намери потребно е:

1. Преговарачки тим.
2. Преговарачки ставки.
3. Фази во преговарањето.

Во случај на спор потребно е:

1. Застој во преговарањето.
2. Посредување.
3. Штрајк.
4. Договорна стратегија.
5. Решавање желби.

**Преговарачките тимови** се основа за почеток на преговори со синдикатот, работодавците и владата. Овие тимови пред почеток на договарањето спроведуваат одредени истражувања. Претставниците на синдикатот ги испитуваат ставовите и желбите на членството на синдикатот и се советуваат со претставниците на синдикатот кои им се блиски и кои се среќавале со такви проблеми. Исто така, работодавачите користат техники за преговарање. Подготвуваат податоци за плати, за бенефиции, кои ги споредуваат со опкружува-

њето. Внимателно ги проценуваат трошоците од важечкиот договор за работа и одредуваат за колку ќе бидат зголемени трошоците. Вкупните трошоци, трошоците по вработен, но истите ги изнесуваат ако бидат прифатени барањата на синдикатот. Освен горепосочените техники, се обидуваат да предвидат и дел од барањата на синдикатот и да проценат кои барања се важни за синдикатот. Истовремено, преговарачите се служат со податоците добиени од жалбените постапки, како и од повратните информации добиени од супервизијата со цел однапред да утврдат кои се барањата на синдикатот. Тоа им помага однапред да подготват противодбрана и аргументи.

**Преговарачки ставки**, со законите за работни односи во развиените економски и демократски општества утврдени се три категории на преговарачки ставки. И тоа:

1. Обврзни ставки.
2. Доброволни ставки.
3. Незаконски ставки.

Обврзните преговарачки ставки во основа ги поставуваат прашањата за цената на трудот, за платата, за работното време, за надоместоците за прекувремена работа, за разликата во платата за различни смени, за неработните денови, за годишните одмори, за отпремнината, за пензијата, за осигурувањето, за плановите за поделба на профитот, за бонусите, за сместувањето, за храната и попустите, за безбедноста, за работниот учинок, за позицијата на синдикатот, за односите меѓу синдикатот и преговарачот, за тестирањето на вработените.

**Доброволни преговарачки ставки** се изразени низ следниве карактеристики; обесштетување, права на работодавачите во поглед на синдикалните работи, пензиски бенефиции, обем на преговарачките единици, вклучување на ревизија (супервизија) во договорот, дополнителни учесници во преговарањето; ознака за производи на синдикатот, решавање тужби, цени, продолжување на поранешниот договор и друго.

**Незаконски преговарачки ставови**, користење на принципот затворен круг, раздвојување на синдикатот и дискриминациски третман.

### **Фази на преговарање**

Преговарањето обично се одвива во неколку фази и тоа:

1. Секоја страна ги претставува своите барања. Во оваа фаза обично постои значајно несогласување по некои прашања. Тука претставниците на синдикатот го користат терминот на „идеализација“.

2. Бројот на барања се смалува. Во оваа фаза секоја страна отстапува од некои барања, ова се нарекува размена.

3. Во оваа фаза преговарачите составуваат заеднички поткомисии со задача да направат исчекор и да утврдат разумни алтернативи.

4. Преговарачите постигнуваат неформален договор/спогодба. Претставниците на синдикатот прават неформално консултирање.

Основни смерници со кои се водат преговорите во пракса обврзуваат на воспоставување на следниве чекори:

1. Поставување на јасни цели за секоја преговарачка страна и на која основа се утврдени тие цели.
2. Не брзајте.
3. Кога сте во расчекор, одржете состанок со соработниците и побарајте мислење.
4. Добро подгответе се и имајте точни податоци.
5. Тежнејте да бидете адаптирани во своите ставови.
6. Не обврзувајте се што говори или што прави другата страна.
7. Почитувајте ја потребата дека и другата страна треба да го зачува образот.
8. Секогаш имајте предвид за вистинските намери од другата страна во поглед на целите и приоритетите.
9. Бидете добар слушател.
10. Изградете репутација на праведен и цврст преговарач.
11. Научете да ги контролирате своите чувства.
12. Секој потег што го правите мора да биде јасно поврзан со останатите потези.
13. Секој потег треба да го одмерите во спрега со целите.
14. Разработете ја секоја клаузула како е составена и како е изменета во текот на преговарањето.
15. Колективното преговарање претставува компромис.
16. Разработете како преговорите што ги водите ќе влијае на идните преговарања.

## **Застој во преговарањето**

До застој во преговарањето доаѓа кога преговарачите не се во состојба да постигнат спогодба. Тогаш е потребно учество на трета страна, таа страна е арбитража и таа ги утврдува фактите и со посредување претставува една од можностите да се постигне резултат. Меѓутоа, понекогаш се организираат штрајкови. Работодавачите можат да реагираат на штрајкот, така што ќе ги затворат работните објекти, ќе ги доверат работите на надворешни соработници или ќе вработат нови лица наместо штрајкувачите. Бојкотот и локаутот (lockout) се други две средства со кои синдикатот може да се послужи за да го надмине застојот во преговорите. И така се поставува сериозно прашање, има ли синдикат кој може ова да го издржи во период кога стравува за своето работно место и неможноста од друг избор.

## **Што е следно за синдикатот?**

Се поставува сериозно прашање за сите учесници во синдикалното организирање како стратешки сојуз за секое општествено уредување - зошто синдикатите назадуваат? Неколку фактори придонесуваат за смалувањето на членството во изминативе 17 транзициски години. Традиционално, синдикатите најмногу привлекуваат вработени во производството. На микроплан, повеќето вработени во делот на производството преферираат физички работи, но бројот на физички работи се намалува, бидејќи голем број на производствени капацитети во РМ се затворија. Интересно, организираноста во администрацијата стагнира и се раслојува, но канцеларис-

ките работи во услужниот сектор растат. Освен овие две карактеристики, во фокусот на организирањето постојат и неколку економски фактори, како што се:

1. Вклучувањето на интензивната меѓународна кореспонденција, а тоа значи започнување со процесот на глобализација.
2. Застарената опрема во фабриките.
3. Лошото управување.
4. Новата технологија и државните прописи.
5. Процесите на спојување и аквизицијата.
6. Промената на колективните договори.
7. Промените и дерегулацијата во патниот сообраќај и авиосообраќајот.
8. Јавното информирање.

Сите овие се елементи со кои се намалува бројот на вработените што се зачленуваат во синдикатот. И како што пишува европската регулатива за уредување на трудот и работниот однос го регулираат други закони и денес тие даваат заштита која порано ја даваа само синдикатите.

### **Глобализација на синдикатот**

Глобализацијата е процес што тропа и на вратите на синдикатот. Овој процес е неминовен. Држава што ќе ја промаши или ќе ја заобиколи глобализацијата во иднина ќе биде слепо црево за понатамошниот развој на државата, стопанството, но и на организираните стратешки сојузи и организации.

Секоја организација/институција што мисли дека може да ги избегне синдикатите со тоа што производството ќе го пренесе некаде подалеку, а со тоа и работните места, во основа прави грешка и груб превид. Денес, како што се гледа, мноштво компании добиваат глобална спогодба дополнително да го поттикнуваат богатењето на фирмите во странство, како директни странски инвестиции. Затоа, синдикатите мораат да резонираат свесно да ги поттикнуваат и да го прошират своето влијание во странство. И тука се поставува сериозно прашање, доаѓа ли крајот на јавашлукот во неорганизираност на синдикатот или неможноста да се влезе во тие фабрики кои вработуваат женска работна и понекогаш неквалификувана сила, каде што работодавачите се однесуваат како демони и единствени контролори на профитот. Тоа значи - барајте помош од развиените синдикати во Европа и САД. Американските синдикати имаат повеќекратна корист од сојузот со странските синдикати. Помагајќи им на вработените во другите земји да се организираат во синдикат, тие придонесуваат за зголемување на платите и за подобрување на животниот стандард на вработените во локалните фирми. Ваквиот став може да ги обесхрабри компаниите што имаат намера да ги преместат своите производства во земји со ниска цена на трудот. Овие синдикати го поправиле своето место од соработката со надворешните синдикати, бидејќи им овозможило со поголема точност и со повисок успех да ги спроведуваат своите корпоративни компании со кои се остварува главната цел да влијаат на ставовите врз работодавачите, менаџерите и банките на одредени компании.



## Како се менуваат синдикатите?

Синдикатите не седат со скрстени раце, набљудувајќи како нивното членство им опаѓа. Само како пример, во современите и развиените општества синдикатот си повеќе тежнее да учествува во контролата и сопственоста над различните компании. Со примена на плановите за сопственоста над акциите, сè поголем број вработени во САД стануваат сопственици на дел од своите компании. Само како потврда, овие планови, на основа на кој вработените собираат акции од своите компании, претставува една од компонентите на пензискиот фонд. Благодарение на тие планови, вработените што не се членови на менаџментот станаа членови на управни и надзорни одбори, каде што ги претставуваат вработените кои се сопственици на акции во тие компании. Многу научни теории, но и праксата, потврдуваат дека агресивниот пристап во убедувањето за синдикално здружување на многу синдикати што се зачленети во здруженија го зголемиле буџетот со средства за сопственичко реструктурирање. Второ, значајно прашање за процесот, како се менуваат синдикатите, е проширувањето на извршните органи на таа организација при што сите нови места, главно, треба да ги заземат жените, младите и припадниците на малцинствата. Трето, потребно е брзо и ефикасно кооптирање со синдикален, но и менаџерски сенс за регрутирање на вработените во услужните дејности и на вработените во јавниот и во здравствениот сектор. Четврто, синдикатот мора да го примени проактивниот пристап на координација на своите активности. Овде, неизбежно е сериозното прашање, треба ли синдикатот да го намали влијанието на своите гранки, да ја зголеми коорди-

нацијата и да го централизира своето влијание токму во периодот кога турбуленциите на децентрализацијата однатре го раслојуваат тоа ткиво.

Наместо заклучок, перспективата на организациското адаптирање опфаќа повеќе правци на организациски промени што го фокусираат континуитетот на промените на организацијата во целина, а со цел адекватна адаптација со опкружувањето. Организациската адаптација за континуитет го дели интересот со перспективите на организацискиот развој, но се разликува по тоа што ги третира екстерно индицираните промени. Од перспектива на организациска трансформација, оваа перспектива го дели интересот за адаптивни мерки и ги третира екстерно причинетите промени. Меѓутоа, за разлика од перспективите на организациската трансформација, перспективите на организациската адаптација овој процес го гледаат низ континуитет, а не врз дисконтинуитет во промените.

Перспективите на организациската адаптација се под влијание на социологијата и користат многу концепти и сознанија од оваа наука. Освен тоа, таа, од сите перспективи на организациски промени, во најголема мера е со дескриптивен карактер. Таа има основна цел да го објасни процесот на промените многу повеќе, но и да пропише и да даде практични совети за тоа како да се управува со тие процеси. Констатацијата е дека разумните луѓе се приспособуваат на светот околу себе. Меѓутоа, неразумните луѓе сакаат да го приспособат светот за себе. Се поставува прашањето, дали прогресот зависи од неразумните луѓе? Во постапката на организациската адаптација до сите учесници, конкретните препораки во тој процес се ситуацијата на промените низ пет чекори:

1. Целите за да се третираат како тези.
2. Иницијативите да се третираат како реални.
3. Хипокризијата да се третира како транзиција.
4. Меморијата да се третира како непријател.
5. Искуството да се третира како теорија.

Организациската трансформација претставува тековна активност, одиграна од страна на организациските актери, додека можат да го сфатат значењето на надворешниот свет и да се однесуваат кохерентно во него. Исто така, трансформацијата се реализира низ тековни варијации кои често се повторуваат, незабележливо низ нивните секојдневни активности. Потоа, тие варијации се повторуваат, се зголемуваат и се одржуваат со текот на времето, со што ги произвеле забележливите организациски промени.

Концептот за организациска трансформација на синдикатот, авторот на овој текст го оформил од фактот дека никаде не постои бесплатен ручек и дека природата на прецизно објаснување на природата на промените треба да тече низ следниве чекори:

1. Изградба на чувство за брза промена.
2. Изградба на моќна коалиција со водечки карактеристики.
3. Креирање визија и мисија.
4. Комуникација со визијата и мисијата.
5. Тргање на пречките на визијата и мисијата.
6. Планирање и креирање на краткорочен успех.
7. Консолидирање на направената промена и да се произведе нова.
8. Инструментализација на новиот пристап.

Концептот на водење на организациската трансформација бара меѓусебна поврзаност и испреплетеност. Секоја група на задачи во себе содржи повеќе активности под кои ќе се одвива процесот на трансформацијата. За тоа е потребно да има:

1. Генерирање на енергијата за трансформација.
2. Конфронтирање со реалноста.
3. Креирање и релокација на ресурсите.
4. Подигнување на нивото на стандардите.
5. Моделирање на однесувањето.

Развојот на стратешката визија и моделирањето на активностите оди во правец на:

1. Развој на визијата.
2. Развој на моделот на деловен успех.
3. Анализа на организацијата.
4. Фокусирањето на иницијативата.
5. Усогласување на организацијата и културата.
6. Креирање архитектура на процесот на трансформација.
7. Едукација и вклучување на кадри.
8. Комуникациски контакти.
9. Креирање на координативен механизам.
10. Прибирање на неопходно знаење.



**Асс. м-р Лазар Јовевски, асистент  
на Правниот факултет „Јустинијан Први“ - Скопје**

## **РАСПОРЕДУВАЊЕ И ПРЕРАСПОРЕДУВАЊЕ СОГЛАСНО ЗАКОНСКИТЕ ПРОПИСИ**

**(Законот за работни односи и  
Законот за државни службеници)**

Распоредувањето и прераспоредувањето на работниците во текот на работниот век (работниот однос) е трудово правен институт кој има свое теоретско, но особено практично значење. Тоа се огледа во фактот што денес работниците засноваат работен однос согласно своите субјективни карактеристики (квалификации) за соодветно работно место кое одговара за тие карактеристики како и објективни чинители. Објективни чинители при засновањето на работниот однос пак се оние кои не зависат од својствата на работникот а ја определуваат суштината на профилот на работникот кој е потребен (на работодавецот) и најчесто се нормирани. Оттука нормално е и пожелно кога работникот ќе го заснова работниот однос за определено работно место на истото и да биде распореден. Тоа најчесто е случај, но понекогаш имаме и поинакви практични ситуации кои се диверзитетни од стандардот предвиден со законите, како и одредени проблеми при прераспоредувањето на работниците во одредена компанија, или државен орган.

Институтите распоредување и прераспоредување на работникот не се исти (синоними) иако во голем дел се поврзани и се надополнуваат. Веќе начнавме дека распоредувањето на работникот на одредено работно место е поврзано пред се со засновањето на работниот однос и со напредувањето во кариерата без разлика дали станува збор за државен орган или приватна компанија. Тоа зависи од потребата на работодавецот за одреден профил на работник, а од друга страна работникот кој ги има субјективните и објективните својства кои му се потребни на работодавачот ќе биде распореден на соодветното работно место. Прераспоредувањето пак значи дека работникот кој е веќе вработен се преместува на друго соодветно работно место. Клучен институт е „соодветно“ бидејќи е поврзано со субјективните карактеристики на работникот. Има и исклучоци кои пред се зависат од објективни чинители како што на пример може да биде виша сила или деловни проблеми при работењето. Секако најчесто таквиот тип на прераспоредување е од времен карактер. Прераспоредувањето не се поврзува со напредувањето во кариерата. Значи станува збор за преместување на друго работно место за соодветната стручна спрема на работникот на исто хоризонтално ниво на работно место согласно систематизацијата на работодавачот.

Овие институти по правило треба да се уредени со Законот за работни односи и Законот за државни службеници. Меѓутоа изнадува фактот што во постоечкиот Закон за работни односи<sup>1</sup> не е директно уредено прашањето на распоредување и прераспоредување на работникот, иако посред-

---

<sup>1</sup> Сл. Весник на Р.М. бр. 62/05

но можеме да ги препознаеме во законскиот текст. Ова е прв пат ова прашање да изостане да се уреди со Законот за работни односи. Историски гледано во предходните закони на овој значаен трудово правен институт му се посветуваше и соодветно внимание. Денес распоредувањето и прераспоредувањето законски уредено го среќаваме само во Законот за државни службеници<sup>2</sup>. Тоа се должи на две причини. Пред се на потребата и значењето на овој институт да се уреди со закон, а особено за вработените во државната управа, како и фактот што овој Закон пренесува голем број на трудово правни институти од предходниот Закон за работни односи<sup>3</sup>, па и прашањето на распоредувањето и прераспоредувањето.

Непостоењето на норми во Законот за работни односи за распоредување и прераспоредување отвора голем број на дилеми, непознаници, нејаснотии и на крајот можност за злоупотреби, кои мора да кажеме се пред сè од страна на работодавачите.

Всушност Законот како што веќе напоменавме посредно упатува на овие институти и со телешко толкување би можело да се дојде до одредени заклучоци, а кои се однесуваат на распоредувањето или прераспоредувањето. Но и тоа може да предизвика одредени проблеми во практичната примена на нормите. Главна линија по која се движи Законот е дека со договорот за вработување се определуваат сите елементи на работниот однос кои се од субјективна природа, па според тоа и видот на работното место за кое се заснова

---

<sup>2</sup> Сл. Весник на Р.М. бр. 108/05

<sup>3</sup> Сл. Весник на Р.М. бр. 80/93, 14/95, 53/97, 21/98, 25/2000, 3/2001, 50/2001, 25/2003, 40/2003.



истиот. Предходно Законот во член 21 ја определува договорната слобода според која работодавачот може да избира со кој работник ќе склучи договор за вработување за соодветно работно место од вкупниот број пријавени кандидати. Исто така во членот 23 е предвидено да се пропишат (наведат) условите кои се бараат да ги исполнува кандидатот за слободното работно место, а во членот 25 се наведени доказите кои смее да ги бара работодавецот за препознавање на субјективните квалитети на работникот, кои мора да се однесуваат само за прашања поврзани со слободното работно место за кое се пријавил кандидатот. Од ова би можеле да заклучиме дека работникот кој се пријавил за слободното огласено работно место, за истото и ќе го склучи договорот за вработување со работодавецот.

Меѓутоа, никаде не е предвидена норма дека кандидатот со соодветен степен на стучна спрема и квалификации ќе заснова работен однос за местото за кое се пријавил, нити пак дека ќе биде распореден, или прераспореден на работно место кое одговара на неговите квалификации. Последново пред се е значајно за веќе вработен работник. Отука се поставува прашањето дали работодавачот во моментот на склучување на договорот за вработување може да ја наметне својата воља и да определи поинакви услови и работно место предвидено со огласот за вработување, од една страна, или пак да прими кандидат кој не одговара на описот на работното место од друга страна. Секако работното место може и да одговара на стручните и личните карактеристики на вработениот, но да опфаќа поинакви услови, понаков опис на работа, односно одговорности. Од ова може да се види дека во практиката може да дојде (и доаѓа) до злоупотреба на институтот распоредува-

ње на соодветно работно место уште при самото засновање на работниот однос. Ова директно зависи од нишката јавен оглас-договор за вработување. И кај двата института работодавецот е тој кој ја субординира својата воља (секако во законска предвидена форма) и од кого зависи изборот на кандидатот и неговото распоредување на одредено (кое?) работно место. На прашањето кое?, некој ќе рече на тоа работно место кое му е потребно на работодавачот. Но, тоа не е доволно.

Уште поголем проблем настанува заради непредвидувањето на институтот прераспоредување на работникот. Во овој случај веќе примен работник може да се прераспоредува на други работни места. Бидејќи тоа не е предвидено со Законот за работни односи би можеле и да заклучиме дека истото и не е можно. Но, согласно член 78 од ЗРО прераспоредувањето е внесено на т. н. „мала врата“. Всушност според членот работодавецот може да му понуди нов договор на работникот доколку предходно му го откажува договорот за вработување. Значи новиот понуден договор се јавува како алтернатива на отказот. Вака поставен овој институт отвара огромни можности за злоупотреба на институтот прераспоредување на работникот. Тоа затоа што работодавецот во новиот договор за вработување нуди поинакви услови за работа, односно друго работно место, а со тоа и други обврски и права (плата) на работникот. Ова за жал веќе и се случува во практиката и работникот е ставен пред огромна дилема, дали да го прифати новиот договор за вработување со кој е прераспореден на друго работно место или да добие отказ. Секако дури прераспоредувањето и да биде согласно стручната спрема и квалификации на работникот сепак е проблематично и станува збор за злоупотреба.

Можеме да кажеме дека е јасна интенцијата на законодавецот во приватниот сектор (стопанството) при засновањето на работниот однос, но и внатре во самиот работен однос да се остави голем дал од прашањата да ги предвиди, односно уреди работодавецот. Тоа се однесува и на распоредувањето и прераспоредувањето на работникот кое треба подетално да се уреди со самата систематизација на работните места која ја донесува работодавецот. Ова не е случај со Законот за државни службеници каде овие институти се предвидени.

Во оваа пригода треба да напоменене дека институтот распоредување и прераспоредување на работникот на работно место најдобро би можело да се уреди со колективните договори. Преку нив на непосреден децентрализиран и демократски начин ова прашање може да се предвиди (уреди) на задоволство на сите страни. Сепак со оглед на искуството во предходните години во областа на колективното преговарање и договарање, а особено во последниве, кога колективни договори речиси и не се склучуваат воопшто, оправдана е загриженоста за нерегулирањето на распоредувањето и особено прераспоредувањето на работниците.

Во Законот за работни односи среќаваме одредби кои претставуваат ограничување на правото на распоредување и прераспоредување и се однесуваат на одредени категории на работници во рамките на посебната заштита при работа (заштитата *rationae personae*)<sup>4</sup>. Законот предвидува посебни ограничувања за жените, малолетниците, инвалидите повоз-

---

<sup>4</sup> Покрај оваа заштита постои и заштита *ratione materiae* со која се предвидуваат одредени ограничувања меѓу кои и во однос на распоредувањето и прераспоредувањето на работниците.

расните работници и мајките и доилките во однос на прераспоредувањето на одредени работни места. Со оглед на природата на овие институти сметаме дека нема потреба во оваа прилика посебно да се задржуваме на истите.

Веќе рековме дека покрај Законот за работни односи прашањето на распоредувањето и прераспоредувањето се среќава во уште еден закон, односно во Законот за државните службеници. Во овој Закон овие институти се директно регулирани, иако и овде има простор за доуредување. Постоенето на норми за распоредувањето и прераспоредувањето<sup>5</sup> во овој Закон е логично и пожелно ако се земе фактот дека во државната управа имаме голем број на флуктации на работниците од едно во друго работно место во рамките на развојот на нивната кариера. Станува збор за флексибилност на работниот однос и на работниците внатре во органот, институцијата.

Во однос на вработувањето на државните службеници нема посебни норми кои предвидуваат поврзаност на јавниот оглас и конкретното работно место, туку исто како и кај ЗРО тоа може посредно да се заклучи. Со оглед на класификацијата на групи и звања на државните службеници согласно член 7 од Законот, јавниот оглас треба точно да предвидува за кое работно место конкурира кандидатот, а со оглед на систематизацијата на работните места да се наведе и знае описот на работното место. Ако се објави огласот на овој начин кој е всушност и законски, тогаш не би требало да има проблеми околу подоцнежното склучување на договорот за вработување и распоредувањето на работното место. Дотол-

---

<sup>5</sup> Законот за државни службеници го употребува терминот распоредување и не прави разлика помеѓу посочените термини.

ку повеќе што Законот предвидува и неколку објективни околности (законски услови) за вработување на државен службеник, како што се полагање на државен испит, посебни услови за вработување, но и општа здравствена состојба, што не беше услов во ЗРО. Исто така во член 18 ст. 5 предвидено е дека државниот службеник-приправник по полагањето на државниот испит се вработува на работното место за кое бил распишан огласот. Од ова произлегува дека по положувањето на државниот испит работникот останува, односно се распоредува на истото работно место на кое бил предходно приправник и за кое се обучувал.

Законот за државни службеници содржи одредби кои директно се однесуваат на распоредувањето. Таков е членот 27 и 28 иако станува збор всушност за прераспоредување, а не за распоредување. Според членот 27 државниот службеник без негова согласност може да биде распореден на друго работно место надвор од местото на живеење само во случај на вонредни околности, додека тие траат, но не подолго од три месеци. Според ова државниот службеникот не може да биде преместен (прераспореден) без негова согласност надвор од местото на живеење ако не е исполнет законскиот услов. Но дали ова значи дека не може да биде прераспореден внатре во органот на друго работно место ако нема виша сила. Според членот 28 тоа е можно на барање на вработениот или по потреба на органот, но само ако го задржи истото звање и е во согласност со актот за систематизација на работните места. Доколку не се исполнети овие два услови прераспоредувањето не е законско. Дотолку повеќе што работното место на државниот службеник е поврзано со градење на кариера која е предвидена со Законот, па во случај на често

прераспоредување истата би се загрозила, односно нејзиното напредување.

Членот 28 во ставот 2 предвидува и распоредување во ист орган на друго работно место и за лица кои немаат статус на државен службеник, ако положиле државен испит и станат државни службеници. Притоа дали ќе дојде до распоредување или прераспоредување ќе зависи дали ќе се потпише нов договор за вработување. Бидејќи тоа не е предвидено во овој случај всушност доаѓа до прераспоредување предвидено со закон и со согласност на Агенцијата за државни службеници.

Законот за државни службеници во членот 30 и 31 предвидува право на службеникот стручно да се оспособува и доусовршува. Тоа може да биде во земјата но и во странство, за потребите на органот, или на барање на државниот службеник. Се поставува прашањето што ќе се случи по завршувањето на оспособувањето и стручното усовршување. Дали службеникот ќе продолжи да работи на истото работно место или има право да биде прераспореден (распореден) на друго соодветно работно место согласно новите стручни квалификации. Секако дека враќањето на старото работно место е право на работникот, но бидејќи Законот предвидува напредување во кариерата, тогаш работникот треба да се прераспореди на друго работно место ако има потреба работодавецот (друг степен на кариера согласно член 48), односно друг степен на звање, и ако се исполнети останатите услови предвидени во Законот како што се минимален стаж, позитивна оценка за работењето согласно член 104. Меѓутоа, ако државниот орган нема потреба од прераспоредување на ново работно место на службеникот со нови квалификации тогаш тој ќе напредува само по основ на кариера, но не и по основ на звање.

Членот 39 предвидува дека државниот службеник може да биде распореден (прераспореден) на место што одговара на неговиот степен и работна способност доколку е оценет со оцената „незадоволува“. Сметаме дека овој член треба да се дополни во насока на зајакнување на објективните критериуми кои ќе определуваат на кое работно место државниот службеник ќе се прераспореди. Ова преставува распоредување на државниот службеник на друго работно место кое се смета пониско во хиерархијата на органот, за што се остваруваат други права и обврски (пред се плата). Државниот службеник кој нема да го прифати распоредувањето, согласно став 4, му престанува работниот однос. Но, доколку државниот службеник стеканал степен на кариера согласно членот 48, а сепак има оцена „незадоволува“ тогаш додатокот на плата за кариера се исплаќа за еден степен понизок од степенот со кој бил оценуван (член 51 став 2).

Законот предвидува дека во случај на мирување на работниот однос согласно член 40, 41, службеникот по враќањето во органот се распоредува на работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка. Тоа не значи дека ќе се врти на претходното работно место, туку на кое било работно место кое одговара на неговите стучни квалификации.

Треба да се напомене дека Законот за државни службеници распоредувањето и прераспоредувањето на вработените на одредени работни места директно го поврзува со платата и надоместоците на плата. Тое е разбирливо од причина што секое работно место има свој степен на сложеност, а тоа подразбира и степен на образование за кое следи и соодветна награда, а исто така може и на исто работно место без работникот да се прераспоредува да се напредува по основ на

кариера во четири степени (член 48) кое е условено со години на работно искуство.

Законот предвидува и распоредување (прераспордување) на државниот службеник во пониско звање како дисциплинска мерка согласно членот 76 и 78 став 2, но само со ограничено време траење од шест месеци до една година. Ова не треба да се поврзува со распордување во пониско звање доколку службеникот е оценет со оцената „незадоволува“.

На крајот, законот предвидува посебна глава за оценување на државните службеници каде е уреден системот на вреднување на нивната работа. Овој систем е директно поврзан, односно од него зависи и напредувањето на самите службеници, или пак нивното стагнирање, или назадување. Со тоа се затвара една целина која може да се каже дека распоредувањето и прераспоредувањето на државните службеници го става во центарот. Впрочем самиот концепт на Законот за државни службеници се темели на процесот на напредување и назадување на службениците. Од тоа зависат и платите и надоместоците, како и голем број на други права и обврски на вработените. Законот го поставува принципот на напредување по заслуга и способност, односно градење на кариера во државниот орган, но и по стручна квалификација. Тоа е за поздравување иако треба одредени злоупотреби кои се јавуваат во практичната примена да се решат, односно да се заштитат државните службеници од евентуални самоволни и арбитрерни одлуки при оценувањето од страна на повисоките државни функционери. На тој начин уште повеќе ќе се придонесе во градење на професионална и способна администрација како основен услов за да може да го понесе товарот на реформите потребни за членство во европската заедни-



ца. Клучот треба да се бара токму во критериумите за распоредување (при засновање на работниот однос и вертикално напредување) и прераспоредување (при напредувањето и назадувањето во кариерарата -хоризонтално) на државниот службеник.

**Ангел Ристов, помлад асистент  
на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје**

## **ОСТВАРУВАЊЕ НА НАДОМЕСТ НА ШТЕТА ВО РАБОТЕН ОДНОС**

Причинувањето на штета претставува значаен извор на облигационите односи кој настанува со самиот факт на причинување на штета на друг, без оглед дали претходно постоел или не облигационен однос помеѓу страните. Врз основа на тоа, произлегува законска обврска за штетникот или одговорното лице, кое е деликтно способно, т.е. способно да одговара за штета, да му ја надомести штетата на оштетеното лице.<sup>1</sup>

За да дојде до настанување на облигационите односи од причинување на штета, покрај постоењето на страни (штетник, правен штетник и оштетено лице) е потребно да бидат исполнети одредени општи и посебни услови. Општи услови за одговорност на штета се: штетно дејствие, штета и причинско последична врска. Тие треба да постојат кумулативно. Покрај општите услови, за одредени видови на одговорност за причинета штета е потребно да бидат исполнети посебни услови: вина, ризикот од опасна ствар и опасна дејност, повре-

---

<sup>1</sup> „Секој е должен да се воздржи од постапка со која може на друг да му предизвика штета.“, Закон за облигационите односи, „Службен весник на Република Македонија,, бр. 18/2001 (Уст. суд на РМ, У. Бр. 121/2001-78/01-4679). 4/02 (Уст. суд на РМ, У. Бр. 67/2002-59/2002-24). 5/03.

да на обврска од договор, деликтна неспособност на штетникот, причинување на штета на трето лице од работник или орган на правното лице и др.<sup>2</sup> Во зависност од посебните услови за настанување на облигационите односи со причинување на штета, во облигационото право се појавуваат посебни видови на одговорност за штета. Таков вид на одговорност за штета претставува одговорноста на работодавецот за штета причинета на трети лица од страна на работник. Меѓутоа, во работните односи штета од работникот може да претрпи и работодавецот. Овој вид на одговорност за штета, кој настанува во работата или во врска со работата, е предмет на уредување на трудовото законодавство. Штета, исто така, на работникот во работата или во врска со работата може да му биде причинета и од страна на работодавецот.

Имајќи го предвид погоре изнесеното, во трудот се анализира одговорноста за штета што работникот ќе ја претрпи на работа или во врска со работата, одговорноста на работникот за штета причинета на работодавецот и одговорноста на работодавецот за штета причинета на трети лица. Покрај ова, ќе бидат опфатени и прашањата за ослободувањето од надомест на штета и постапката за остварувањето на надомест на штета.

---

<sup>2</sup> Поопширно за ова да се види кај: Гале Галев, Јадранка Дабовиќ - Анастасовска, Авторизирани предавања по Облигационо право, 2008, стр. 39-40; Димитар Поп Георгиев, Облигационо право, Скопје, 1990, стр. 425-445; Љубиша Милошевиќ, Облигационо право, II допуњено изменјено издање, Научна књига, Београд, 1972, стр. 157-159

## **Одговорност на работодавачот за штета која работникот ќе ја претрпи на работа или во врска со работата**

Работникот со засновањето на работниот однос, својот труд (интелектуален или физички) го става на располагање на работодавецот, кој го најмува за да оствари одреден имотен интерес. Во таа насока, работникот, извршувајќи ги работните задачи во работата или во врска со работата, може да претрпи штета.<sup>3</sup> Доколку штетата настанала по вина на работодавачот, а ризикот од настанување на штета не е осигуран или пак е делумно осигуран, во тој случај работодавачот е должен да ја надомести материјалната (имотна)<sup>4</sup> и нематеријалната (неимотна)<sup>5</sup> штетата од неговиот имот, согласно одредбите на Законот за облигационите односи. Правото на надомест на штета има секој вработен, без разлика на видот на вработување на неопределено или определено, полно или

---

<sup>3</sup> „Штетата претставува намалување на нечиј имот (обична штета) и спречувањето на негово зголемување (испуштена корист), како и нанесувањето на друга физичка или душевна болка или страв (нематеријална штета)“, чл. 142, Закон за облигационите односи.

<sup>4</sup> „(1) Одговорното лице е должно да ја воспостави состојбата што била пред да настане штетата.  
(2) Доколку воспоставувањето на поранешната состојба не ја отстранува штетата на полно, одговорното лице е должно за остатокот на штетата да даде надомест во пари.“, чл. 174, ст. (1) и (2), Ibidem..

<sup>5</sup> „(1) За претрпени физички болки, за претрпени душевни болки поради намалување на животната активност, нагргеност, повреда на личноста, смрт на блиско лице, како и за страв судот, ако најде дека околностите на случајот, а особено јачината на болките и стравот и нивното траење го оправдува тоа, ќе досуди справедлив паричен надомест, независно од надоместот на материјалната штета, како и во нејзино отсуство.“, чл. 189, ст. (1), Ibidem.

неполно работно време. Ако работникот ги остварува работните врз основа на договор за дело, во тој случај, исто така, се применуваат општите правила за одговорност за штета.

За да може работникот да го оствари правото на надомест на штета е потребно, покрај исполнувањето на општите услови, штетата да настанала во работата или во врска со работата. Науката истакнува дека штетата настапила во работата, за работното време кога работникот е на работа, извршувајќи ги работните задачи, без разлика дали е во просториите на работодавецот или не (на службен пат, дома).<sup>6</sup> Штетата е причинета во врска со работата, кога е предизвикана „од оние работи кои се во врска со улогата, позицијата и ситуацијата во која се наоѓа работникот во текот на работата.“<sup>7</sup> Тоа ќе биде случај кога штетата на работникот ќе му биде предизвикана за време на: штрајк, барање на лекарска заштита, дневен одмор, доаѓање и враќање од работа и сл. Меѓутоа, во случај работникот да претрпи штета за работното време или надвор од него, работејќи за себе или за друг со средства на работодавецот, се смета дека штетата на настапила во работата или во врска со работата.

Извршувајќи ги работните задачи во работата или во врска со работата, работникот може да претрпи материјална и нематеријална штета. Материјалната штета се манифестира како намалување на имотот на оштетениот (обична штета) и како спречување на зголемување на неговата вредност (изгубена добивка). Нематеријалната штета пак претставува

---

<sup>6</sup> Поблиску за ова види кај: Тито Беличанец, Гзиме Старова, Трудово право, Правен факултет, 1996, стр. 269.

<sup>7</sup> Ibidem.

повреда на личните добра (човековите добродетели) на оштетениот, како што се телесниот и психичкиот интегритет, честа и др. Во рамките на работните односи, нематеријалната штета најчесто се појавува како нанесување на физичка и психичка болка како резултат на повреди на работното место, нагрденост, инвалидитет, професионална болест, промени кои доведуваат до намалување на работната способност и др.

Со остварувањето на материјалниот надомест на оштетениот работник му се надоместуваат уништените и оштетените ствари, трошоците за лечење и нега, неостварената плата додека траело лекувањето, надомест за намалената или изгубената работна способност и др.<sup>8</sup> Покрај ова, оштетениот работник има право и на надомест на нематеријална штета за претрпените физички и душевни болки, страв, нагрденост, здобиениот телесен недостаток, намалување на животната способност и др.<sup>9</sup> Освен во одредена парична сума – сатисфакција, надоместот на нематеријална штета за повреда на правата на личноста може да се оствари и со јавно објавување на пресудата во медиумите или пак со објавување на исправка со која се отстранува на нанесената повреда. Надомест на

---

<sup>8</sup> „Организацијата која на работникот ќе му го ускрати правото на годишен одмор должна е да му ја надомести штетата...“ Одлука на Судот за здружен труд на Србија, 8528/86 од 6.11.1986. „За штетата од професионално заболување на работникот, организацијата одговара по принципот на објективна одговорност...“ Одлука на Судот за здружен труд на Србија, 11412/85 од 14.1.1986.

<sup>9</sup> „При оценка дали постои нагрденост не се зема предвид субјективното мислење на оштетеното лице, туку објективното општествено сфаќање за нагрденоста како деформитет, како губење на органи, односно други делови од телото...“ Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија, Рев. Бр. 300/85 од 6.07.1985. „При досудувањето на надоместот на нематеријална...

нематеријална штета за претрпените душевни болки може да биде досуден и на блиските членови на семејството, лицата кои живееле во трајна заедница, вонбрачниот другар, доколку настапила смрт на работникот или пак настанал траен тежок инвалидитет.

### ***Основи за одговорносѝ на работодавецот***

За претрпената штета на работникот во работата или во врска со неа, работодавецот одговара согласно општите начела за одговорност на штета. Првиот основ за одговорност е вината. Имено, вина кај работодавецот постои кога штетата на работникот му е причинета намерно или со невнимание. Работодавецот може да му причини штета на работникот самиот, доколку станува збор за физичко лице (на пр. трговец поединец). Ако работодавецот е правно лице, штетата може да ја предизвикаат неговите органи или пак вработените, но, исто така, и други лица кои правното лице ги ангажирало. Притоа, бидејќи вината на работодавачот се претпоставува, оштетениот не е должен да ја докажува вината на работодавачот. Меѓутоа, од друга страна пак работодавачот може да докажува дека штетата настанала без негова вина.

---

... штета судот со пресудата ќе ги утврди пооделните износи на надоместокот за секој основ по кој на оштетениот му припаѓа право на надомест, а не за повеќе основи да одредува еден износ односно надомест на штета во начело се досудува за секој вид на нематеријална штета посебно, а во исклучителни тешки случаи, кога трпењата на оштетениот меѓусебно се условуваат и преплетуваат така што е невозможно да се излачат може да досуди, единствен надомест за вкупната нематеријална штета., Пресуда на Врховниот суд на Македонија, Рев. бр. 99/84 22.03.1984.

Следен основ за одговорност на работодавачот се опасните предмети и опасните дејности. Работодавачот објективно одговара како имател на опасен предмет и како вршител на опасна дејност.<sup>10</sup> Во позитивното право, поимот опасната ствар и опасна дејност не се дефинирани. Тие се предмет на определување на науката. Така, за опасна ствар се смета „онаа ствар која со оглед на своите својства, својата употреба или својата положба или со самото свое постоење претставува извор на зголемена опасност за околината (за имотот и личноста на оштетениот).“<sup>11</sup> Под опасна дејност пак се подразбира онаа дејност „која во себе крие потенцијална опасност, потенцијална можност, за оштетување на личноста или на нечиј имот.“<sup>12</sup>

### *Случаи на одговорност*

Во практиката, одговорноста на работодавачот за штета причинета на работниците се појавува како резултат на повреди на правата од работен однос, но исто така и како последица на повреди при работата. Во таа смисла е одредбата од членот 159 на Законот за работните односи според која: „(1) Ако на работникот му е предизвикана штета при работата или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штета. (2) Одговорноста за обештетување на

---

<sup>10</sup> „Ако работникот професионално заболи од испарување на кое е изложен на работа организацијата е должна да му ја надомести штетата по основ на одговорност за опасна ствар., Одлука на Судот за здружен труд на Србија, бр. 5514/85 од 27.07.1985.

<sup>11</sup> Гале Галев, Јадранка Дабовиќ Анастасовска, о. ц., стр. 66.

<sup>12</sup> Ibidem.



работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос.“ Во практиката најчести причини за повреди на правата од работен однос се: распоредување на друго работно место, прекувремена работа, неизвршување на судска одлука, незаконит престанок на работен однос, незаконита суспензија и др. Покрај изложените, мошне честа причина за одговорност на работодавецот се повредите на работниците во работа или во врска со работата, кои настануваат со механичко, физичко и хемиско дејство и нагли и неочекувани оптоварувања на телото и други промени на човековиот организам.<sup>13</sup> Тие најчесто се појавуваат како резултат на непреземањето на безбедносни мерки од работодавецот за заштита на работниците при работата.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> „Работникот кој со повреда на работа претпел штета и по правосилната одлука на судот примил од работодавецот утврден паричен износ, има право и на надомест на штета која подоцна настапила, ако штетата настанала како резултат на таа повреда.,, Одлука на Судот на здружен труд на Војводина, Сж. Бр. 3017/84.

<sup>14</sup> Во Република Македонија во последните две години само во градежништвото се регистрирани 22 смртни случаи, поради пропусти на градежните фирми во поглед на заштитата на работниците. Види: „Градежниците работата како камикази,, Шпиц, 11.04.2007, стр. 1. Во таа насока во одредени законодавства, на пр. англиското, се предлага воведува на казниво дело, убиство од небрежност од страна на правно лице. „Организацијата одговара за штета која работникот ја претпел на работа ако не ги првземала потребните мерки за заштита на работа.“ Одлука на Врховниот суд на Србија, Рев. Бр. 1529/85.

## Одговорност за штета која работникот му ја причинил на работодавецот

Во работниот однос, мошне често, поради разни причини, се појавуваат ситуации кога работникот причинува штета на работодавачот.<sup>15</sup> Согласно членот 156 став (1) од Законот за работните односи: "Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен да ја надомести." Поаѓајќи од оваа одредба, може да се заклучи дека основ за одговорност на работникот за причинетата штета на работодавачот е вината. Ова произлегува од фактот што во работните односи, поточно во извршувањето на професионалната дејност, работникот треба да постапува со зголемено внимание, според правилата на струката и обичаите, поточно со внимание на добар стручњак.

Вината претставува психичка категорија. Поточно, таа е субјективен однос на сторителот на штетата кон своето дејствие и штетата како последица.<sup>16</sup> Вината може да се јави како намера (*dolus*) и како невнимание (*culpa*). Намера, како потежок вид на вина, постои тогаш кога сторителот е свесен за своето противправно дејствие и го посакува настанувањето на штетната последица. Таа може да се јави како директна намера, кога сторителот свесно сака со своето штетно деј-

---

<sup>15</sup> Повеќе за ова да се види кај: Тито Беличанец, Гзиме Старова, о. ц., стр. 261-264; Гзиме Старова, Трудово право и работни односи, Теорија и законодавство, Просветно дело АД, Скопје, 2003, стр. 319-322.

<sup>16</sup> Така Асен Групче, Имотно (Граѓанско) право Општ дел, второ изменето и дополнето издание, Култура, Скопје, 1983, стр. 192.

ствие да му причини штета на друг и како евентуална намера, кога сторителот не сака со своето дејствие да причини штета, но е согласен со евентуалното настанување.

Невниманието, како полесен вид на вина, се определува како „пропуштање на потребното внимание кое во дадените околности треба да го има сторителот на противправното дејствие.“<sup>17</sup> Крајно невнимание, постои кога сторителот на штетата не постапувал со просечно внимание кое се очекува од секој човек.<sup>18</sup> Обично невнимание, постои тогаш кога сторителот на штетата не постапувал со внимание на особено внимателен човек. Покрај наведените, постои и трет вид на невнимание, познато како невнимание како во сопствените работи, кое како мерило го зема вниманието кое сторителот на штетата го имал во вршењето на сопствените работи.<sup>19</sup>

За да биде работникот одговорен за штетата причинета на работодавецот, треба да бидат исполнети општите услови за причинување на штета: да постои штетно дејствие, штета и причинско последична врска (каузалитет на дејствието и штетата). Штетното дејствие, претставува противправно дејствие со кое се причинува штета. Тоа може да се појави како сторување (позитивно) и пропуштање (негативно). Штетата претставува неповолна последица на личноста или на

---

<sup>17</sup> Гале Галев, Јадранка Дабовиќ Анастасовска, о. ц., стр. 50.

<sup>18</sup> „Намерното или грубото невнимание, како основ за одговорност за штета предизвикана на работа или во врска со работата, не може да се заснова на претпоставена вина туку мора да биде докажана.,, Одлука на Основниот суд за здружен труд во Суботица, 10/86 од 8. 04.1986.

<sup>19</sup> Повеќе за ова да се види кај: Гале Галев, Јадранка Дабовиќ - Анастасовска, о. ц., стр. 51.

имотот на едно лице, која настанува како резултат на штетното дејствие. Во зависност од тоа дали се повредува имотот на едно лице или пак личните добра, штетата може да биде материјална (имотна) и наматеријална (неимотна). Во рамките на материјалната штета, се прави поделба на обична штета, како намалување на постојниот имот и испуштена корист, како спречување на зголемување на постојниот имот. За да настане одговорност за штета, потребно е да постои причинска врска помеѓу штетното дејствие и штетата. Во таа насока, причинска врска постои тогаш кога штетното дејствие е во состојба да ја предизвика штетата, според нормалниот (типичниот) ред на работите. Поточно, штетата треба да настане како резултат на штетното дејствие. Покрај овие општи услови, потребно е штетата работникот да ја сторил во работата или во врска со работата.

### ***Видови на одговорност на штејта***

Штета на работодавачот, во рамките на работниот однос, може да му причини како еден работник, така и повеќе работници. Во зависност од бројот на работници кои ја причиниле штетата одговорноста за штета може да биде индивидуална или колективна, додека според начинот на кој работниците одговараат за причинетата штета, одговорноста за штета може да биде: 1) лична; 2) поделена и 3) солидарна.

Лична одговорност постои кога работникот самиот, на работа или во врска со работа, намерно или со крајно невнимание му предизвика штета на работодавачот. Притоа, тој е должен да ја надомести сторената штета. Доколку повеќе работници причинат штета и нивната одговорност може да

се утврди поединечно, во тој случај секој од нив треба да го надомести својот дел од штетата. Ако повеќе работници предизвикаат штета, секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата, што го предизвикал (чл. 156 ст. 2).

Поделена одговорност постои кога штетата е сторена од повеќе работници, а нивниот удел во сторената штета не може да се утврди. Така, ако за секој работник не можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови (чл. 156 ст. 3). Значајно за овој вид на одговорност е штетата да биде сторена од повеќе работници, без разлика дали делувале заедно или независно еден од друг.

Солидарна одговорност настанува кога повеќе работници ќе му причинат штета на работодавачот со умислено казниво дело.<sup>20</sup> Врз основа на тоа, работодавачот има право да се обештети во целиот износ на причинетата штета од било кој од работниците по правосилноста на одлуката со која се осудени за казниво дело со умисла. Притоа, работникот кој го исплатил целиот износ на штетата има право на регрес во однос на другите работници кои се осудени за стореното казниво дело.

---

<sup>20</sup> „Кога повеќе работници предизвикаат штета на организацијата, секој од нив одговара за дел од штетата која сам ја причинил, а кога штетата ја причиниле со умислено кривично дело надоместот за целата штета може да се бара и од еден работник.“ Одлука на Судот за здружен труд на Србија, бр. 18.6.1985.

<sup>21</sup> „Кога работник на работа или во врска со работата нанесе телесна повреда на трето лице, од која е произлегува штета, тогаш работната организација кај која работникот е на работа одговара за настанатата штета во обем во кој е одговорен нејзиниот работник.“ Одлука на Врховниот суд на Србија, Гж. 89/79.

## **Одговорност за штета која работникот ќе му ја причини на трето лице**

Одговорноста за штетата која работникот ќе му ја причини на трето лице е уште позната како одговорност на работодавачот спрема трето лице. Според овој посебен вид на одговорност, за штетата што работникот намерно или со крајно невнимание ќе му ја предизвика на трето лице (физичко или правно) одговара работодавачот врз основа на објективна одговорност.<sup>21</sup> Ова решение е оправдано, со оглед дека работникот работи во интерес на работодавачот, па затоа ризикот од причинетата штета го сноси работодавачот. Така, Законот за облигационите односи во членот 157 став (1) предвидува дека: „За штета што работникот во работата или во врска со работата ќе му ја причини на трето лице одговара работодавецот кај кој работел работникот во моментот на причинувањето на штетата, освен ако докаже дека работникот во дадените околности постапувал онака како што требало.“ Доколку работникот штетата ја причинил намерно, оштетениот има право да бара надомест на штета и непосредно од работникот (чл. 157 ст. 2). Откако работодавачот ќе ја надомести штетата што работникот ја причинил намерно или со крајно невнимание има право да бара регрес од работникот кој ја причинил штетата.<sup>22</sup> Тоа значи дека работодавачот нема право на регрес ако штетата е причинета со обич-

---

<sup>22</sup> „Организацијата не може да го оствари регресното барање од работникот кој на работа или во врска со работата предизвикал штета на трето лице, ако не докаже дека штетата настанала намерно или со крајно невнимание.“ Одлука на Судот за здружен труд на Србија, бр. 4952/86 од 3.06.1986.

но невнимание. Согласно законот, правото на регрес, односно правото на надомест на исплатениот износ застарува за шест месеци од денот на исплатата (чл. 157 ст. 5).

### **Ослободување од одговорност за штета**

Во случај кога работникот, во работата или во врска со работата, причинил штета, работодавачот ако постојат оправдани причини може да го ослободи целосно или делумно од плаќањето на надоместот за штета. Тоа ќе зависи пред се од висината на штетата, степенот на вината, околностите во кои била предизвикана штетата, социјалната и материјалната положба на работникот. Законот за работните односи предвидува паушално обештетување, ако штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со колективен договор (чл. 157). Исто така, со колективен договор може да се определи и начинот и условите за намалување или простување на плаќањето на надоместот на штета.

Работодавачот може да биде ослободен од одговорност за штета причинета на работник, во работата или во врска со работата, доколку докаже дека не постои или е исклучен основот за одговорност за штета. Така, работодавачот ќе биде ослободен од одговорност за штета доколку штета настанала како резултат на виша сила (*vis maior*), штетата настанала како резултат на исклучива вина на работникот и ако штетата е предизвикана по исклучива вина на трето лице<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> „За штетата која настанала во сообраќајна незгода предизвикана од трето лице, не одговара основната организација во која работи повредениот работник, без оглед што до незгодата дошло на патот од работа до дома.“ Одлука на Судот за здружен труд на Србија, 6703/85 од 5.09.1985.

## **Постапка за стварување на надомест на штета**

Во зависност од причинетата штета, работникот може од работодавачот да бара остварување на надомест на надомест на материјална и нематеријална штета. Со оглед дека материјалната штета може да биде причинета како резултат на повреди на правата од работен однос, но и како последица на повреди при работа или во врска со работата, согласно Законот за работните односи, работникот, најпрвин има право да бара од работодавачот да ја отстрани повредата, односно да ја исполни обврската (чл. 181 ст.1). Доколку во рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот, работодавачот не ги исполни обврските од работниот однос, поточно не го отстрани кршењето на правото, тогаш работникот може да бара заштита пред суд. Во случај работникот да побарува парични побарувања од работен однос, тогаш може и непосредно да бара заштита пред надлежниот суд. Што се однесува до остварувањето на надомест на нематеријална штета работникот може да го сотвари само во постапка пред суд согласно правилата на облигационото право.

Во поглед на остварувањето на надомест на материјална штета на работодавачот од работник, ако работникот не е задоволен од утврдената висина на утврдениот надомест, односно доколку не можат да се спогодат со работодавачот, работникот може да бара заштита пред суд. Бидејќи постои можност работникот да не го исплати утврдениот надомест на материјална штета во тој случај, работодавачот остварувањето на своето право може да го оствари во постапка пред суд.



## Заклучок

Во работните односи штета може да му биде причинета како на работникот, така и на работодавачот и на трето лице. Во зависност од тоа, одговорноста за штета во работен однос може да се појави како: а) одговорност на работодавачот за штета причинета на работникот; б) одговорност на работникот за штета причинета на работодавачот; и в) одговорност на работодавачот за штета причинета на трети лица. Од анализата на наведените случаи на одговорност за штета, можеме да заклучиме дека се различни основите за одговорност. Во првиот случај тоа е вината на работодавачот, опасните предмети чиј имател е и опасната дејност која ја врши. Во вториот случај тоа е вината на работникот. Во третиот случај постои објективна одговорност на работодавачот, бидејќи тој остварува корист од своите вработени го сноси и ризикот од причинување на штета од нивна страна.

За да постои одговорност за штета, што е предуслов да се бара надоместување на штетата за работникот од работодавачот, и обратно, покрај општите услови за причинување на штета е потребно да се утврди дека штетата да настанала во работата или во врска со работата. Таа може да се јави како материјална (обична штета и изгубена добивка) и како нематеријална, што значи дека не секогаш овие два вида на штета настануваат заедно. Во однос на остварувањето на надоместот на материјална штета од изложеното, можеме да констатираме дека таа, најпрвин, согласно трудовото законодавство се остварува во постапка пред работодавачот, а во случај на несогласување и спор се остварува во постапка пред надлежен суд. Кога работникот има парично побарување

спрема работодавачот, тогаш може да бара заштита и непосредно од судот. Што се однесува до надоместувањето на нематеријалната штета, таа може да се остварува во постапка пред суд согласно одредбите на Законот за облигационите односи.

На крај, имајќи ги предвид изложените случаи на одговорност можеме да заклучиме дека одговорноста за штета на работникот уредена во Законот за работни односи се разликува од општите правила за надомест на штета по тоа што во голема мера се исклучува принципот на еднаквост во однос на причинетата штета и надоместот на штетата.

## **С П И С О К**

### **на учесници на 19-тата Синдикална школа**

- |                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. Биљана Миловановска  | 31. Хетем Мемеди         |
| 2. Васко Мојсовски      | 32. Марино Зафировски    |
| 3. Славчо Огненовски    | 33. Јулијана Гичевска    |
| 4. Кире Миленковски     | 34. Видоја Николоски     |
| 5. Соња Волкановска     | 35. Ставрула Зафировска  |
| 6. Наум Бабука          | 36. Војо Групче          |
| 7. Слободан Радевски    | 37. Игор Серафимоски     |
| 8. Свето Петровиќ       | 38. Газменд Јашари       |
| 9. Зоран Златановски    | 39. Соња Димова          |
| 10. Зоран Крстески      | 40. Панче Димов          |
| 11. Ванчо Златковски    | 41. Татјана Стоименова   |
| 12. Лилјана Давитковска | 42. Венцо Атанасов       |
| 13. Наталина Буровска   | 43. Роберт Игнатов       |
| 14. Живко Митревски     | 44. Јанко Дика           |
| 15. Цветан Атанасовски  | 45. Мимоза Вујошевиќ     |
| 16. Васко Стеваноски    | 46. Вера Бужаровска      |
| 17. Славко Наумчески    | 47. Александар Еленовски |
| 18. Горан Чучуковски    | 48. Веселин Стојчевски   |
| 19. Соња Батлеска       | 49. Дехар Мустафи        |
| 20. Виолета Китановска  | 50. Младен Ванчоски      |
| 21. Пане Петрески       | 51. Илиана Атанасовска   |
| 22. Тони Јовески        | -Исајловска              |
| 23. Јосиф Атанасовски   | 52. Снежана Ќортошева    |
| 24. Игор Миќев          | 53. Соња Солевска        |
| 25. Рифат Деде          | 54. Славка Атанасовска   |
| 26. Исмаил Ебипи        | -Никиќ                   |
| 27. Рами Емини          | 55. Виолета Савовска     |
| 28. Михајло Мишковски   | 56. Билјана Стаматова    |
| 29. Беким Кадриу        | 57. Стојна Славевска     |
| 30. Мите Цветановски    | 58. Трајко Златков       |

59. Љупчо Атанасовски
60. Слаѓана Силјаноска
61. Јасмина Силјановска
62. Руска Карановиќ
63. Зорица Илиќ
64. Жарко Нешкоски
65. Зоран Стојкоски
66. Валентина Димовска
67. Татјана Алексовска  
-Сапунџиоска
68. Билјана Стефанова  
-Кузмановска
69. Блаже Лазаревски
70. Ангел Бојаџиев
71. Агна Марушкова
72. Јованка Ивановска
73. Славчо Ѓорѓиевски
74. Миле Николов
75. Томе Иванов
76. Спасе Келешоски
77. Слободан Трпковски
78. Марјан Димитровски
79. Милован Ојлески
80. Африм Емуш
81. Едмонда Жута
82. Амедон Мена
83. Фарук Казимоски
84. Зуди Џила
85. Арбена Дика
86. Насто Меркоски
87. Алимпије Попоски
88. Верица Пејоска
89. Полиси Шпенди
90. Стојан Јовчески
91. Мите Цветаноски
92. Васо Серафимовски
93. Анета Симоска

