



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





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

**ДВАЕСЕТТА  
СИНДИКАЛНА ШКОЛА**

**БАНСКО, 19-21.02.2009**

**20 СИНДИКАЛНА ШКОЛА, БАНСКО, 19-21.02.2009**

*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

## ВОВЕД

Од 19 до 21 февруари 2009 година во хотелот "Цар Самоил" - Банско, кај Струмица, Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на РМ ја одржа својата традиционална Синдикална школа. По дваесетти пат членовите на Синдикатот имаа можност да разговараат на актуелни теми кои се од практичен и непосреден интерес за нив.

Дваесет синдикални школи е мал јубилеј, но јубилеј за почит и голем респект особено што Синдикатот на УПОЗ успеа ваквата форма на едукација на своите членови да ја одржи и да ја претвори во убава традиција. Првата синдикална школа одржана во далечната 1994 година заедно со Синдикатот за здравство, фармација и социјална заштита беше само почеток на ново синдикално образование, едукација на членството кое тогаш имаше голема потреба од нови синдикални искуства и сознанија. Од овие причини и заради големиот интерес, Синдикалната школа се одржуваше во две смени со по стотина и повеќе слушатели во смена.

Денес слободно можеме да кажеме дека пред учесниците се разгледани над шеесетина теми и речиси нема сегмент на синдикалното организирање и дејствување, тема која е од непосреден и суштински интерес за членството а не се нашла пред членовите на Синдикатот.

Покрај убавата традиција на школите како можност за едукација, тие остануваат во трајно сеќавање на учесниците и како убава можност за дружење, нови познатства, нови при-

јателства, запознавање со колегите од различни краеви на Македонија со кои често комуницирале телефонски а не се познавале.

Убавата традиција највероватно ќе продолжи и во наредните години, без оглед на проблемите со кои учесниците денес се судираат: недостаток на средства во синдикалните организации, крутоста на некои работодавачи и неразбирање заради што на некои учесници во последен момент им го доведувале во прашање учеството и редица други проблеми. Но и во најтешките моменти, па дури и при временски неприлики, ништо не можело да ги спречи членовите на Синдикатот активно да учествуваат во работата на школата.

Дваесеттата синдикална школа започна со предавањето на проф. Д-р Осман Кадриу од ФОН Универзитетот во Скопје кој пред слушателите зборуваше за ”Правото на правна заштита при престанок на работниот однос и улогата на синдикатот”. Престанокот на работниот однос како дел од работно ѓправните односи, како што истакна предавачот, од сите видови мерки кои се изрекуваат спрема работниците, отказот е најтешката мерка. Таа суштествено го менува неговиот статус. Затоа во правната наука како и во судската практика посебно се поставува како прашање и улогата на синдикатот во врска со престанокот на работниот однос. Ако во постапката за престанок на работниот однос не е известен синдикатот и не е прибавено мислење, тоа претставува суштествена повреда на постапката.

”Статусот на државните и други службеници во Хрватска” беше втората тема на школата за која зборуваше Борис Плеша, претседател на Синдикатот на државните службеници и локалните намештеници на Хрватска. Тој пред слуша-

телите мошне пластично ги пренесе искуствата од Хрватска на државните службеници осврнувајќи се притоа и на законската регулатива, социјалниот дијалог и колективното преговарање.

Третиот предавач м-р Лазар Јовевски, асистент на Правниот факултет ”Јустинијан Први” во Скопје пред слушателите зборуваше за ”Измените во Законот за работни односи во делот на синдикалното организирање и односот на синдикатот и политичките партии.” Притоа тој истакна дека секогаш кога се прават измени во Законот за работни односи власта посегнува по праваа на работниците. Другите измени кои ги планира Владата треба да бидат во делот на синдикатот и неговата позиција и организирање. Повторно се предлагаат измени кои ќе бидат на штета на работниците односно на нивниот претставник и заштитник ѓ синдикатот. Целта на тие измени е уште повеќе да ја ослабне позицијата на синдикатот, да го сведе на мали ”синдикати” кои ќе дејствуваат разединето. Тоа и оди во прилог на власта која очигледно и не сака ниту синдикат ниту социјално партнерство.



**Проф. Д-р Осман Кадриу**

Професор на ФОН Универзитетот - Скопје

## **ПРАВОТО НА ПРАВНАТА ЗАШТИТА ПОРАДИ ПРЕСТАНУВАЊЕ НА РАБОТНИОТ ОДНОС И УЛОГАТА НА СИНДИКАТОТ**

### **Вовед**

Анализирајќи ја содржината на темата која се проблематизира во овој осврт не е тешко да се извлечат и клучните зборови кои во истата се содржани. Станува збор за: прво, престанокот на работниот однос; второ, за правната заштита при престанокот; и трето, која е улогата на синдикатот во ваквите и сличните постапки кои се однесуваат на престанувањето на работниот однос.

Клучните зборови кои ги нагласуваме и ги наведуваме во оваа тема, подведени под поимите на трудовото право и работно - правните односи, без сомневање, претставуваат и основни (базични) институции на трудово - правната област согледана во целина. Дека тоа е така, сосема накратко ќе ги наведеме само некои од поважните моменти и околности и во самиот вовед колку и да е истиот краток, површен и воопштен. Како што е познато, во рамките на работните односи во кои се наоѓаат работниците и додека истиот трае, од сите видови на мерки кои можат да бидат изречени кон вработените, најтешката мерка секогаш претставува - мерка-



та престанок на работниот однос. Оваа мерка суштествено го менува и статус на работникот а ја менува и правната положба на лицето, од лице со статус работник во работен однос кај конкретен работодавач, на лице без работа, на лице без никаков статус, на лице кое може да „остане на улица,, и да стане социјален случај. Во ваквите случаи често се доведува во прашање и егзистенцијата на членовите на неговото семејство кои истиот ги издржува како и другите лица спрема кои имал обврска да им помага. Ова посебно се однесува на оние случаи и ситуации кога во едно семејство, во работен однос бил само работникот на кого му престанал работниот однос.

При престанувањето на работниот однос, како клучно прашање секогаш се поставувало, се поставува и сега, дали имаме соодветна правна заштита и дали правниот систем предвидува соодветни правни механизми со кои работникот би имал право да бара правна заштита во сите оние случаи и ситуации кога истиот ќе смета дека се повредени неговите, со закон, колективен договор или општ акт на работодавачот правно уредени и гарантирани права во работен однос и од работниот однос. Ова претставува една од посложените теми, дилеми и прашања на кои му е посветен овој осврт и ќе се обидам да дадам и одговор.

Со престанувањето на работниот однос на работникот (на еден или повеќе од нив) кај конкретен работодавач, настануваат и конкретни односи меѓу работникот, од едната страна и работодавачот од другата страна. Овие односи по правило се односи од трудово - правна и од граѓанско - правна природа. Во овие односи настануваат конкретни спорни прашања кои бараат и разрешница. Во целиот комплекс на вака настанатите односи се поставува и прашањето на улогата на

синдикатот и неговата улога во заштитата на работникот и неговите интереси. Со други зборови, каква е компетенцијата на синдикатот, кое е неговото влијание и посебно како се цени и дали воопшто се цени неговото мислење во оние случаи кога таквото мислење се бара.

Со цел да се добие една поцелосна претстава за темата која се елаборира во овој труд, како и да одговориме на поважните прашања кои, според нашето мислење, претставуваат содржина на темата која се изложува, во натамошниот тек на моето излагање ќе се задржам во соодветна димензија на прашањата како што се: прво, приодот на нашиот Устав кон овие прашања; второ, нашата законска регулатива и престанокот на работниот однос, со посебен осврт на потребните услови кои треба да бидат исполнети за престанокот да биде законит; трето, каква е правната заштита во нашето право; и четврто, за заштитната улога на синдикатот при престанувањето на работниот однос.

## **1. Уставот на Република Македонија и правото на работа**

Уставот на Република Македонија<sup>1</sup> содржи соодветни уставни одредби и за некои од позначајните институции од работно - правните односи. Станува збор за уставните решенија од сферата на економските и социјалните права, кој комплекс на права спаѓа (а тоа е добро познато) во групата на човековите права и слободи на граѓанинот и на човекот во нашата Република.

---

<sup>1</sup> Уставот на Република е Македонија објавен во „Службен весник на РМ“, бр. 52/91 година.

Од позначајните работно - правни институции посебно ќе ги издвојам: правото на работа како уставно право; слободен избор на вработување; секому под еднакви услови му е достапно секое работно место; секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. За овие права, уставната норма е уште појасна во поглед на правната заштита при што, покрај другото, предвидува дека од овие права работникот и не може да се откаже. А тоа, со други зборови значи дека секакво откажување од овие права не произведува правно дејство. Евентуално дадената изјава во оваа смисла е **АПСОЛУТНО НИШТОВНА**. Во овој контекст Уставот, исто така го уредува, утврдува и го гарантира и правото на заработувачка.<sup>2</sup>

Покрај изложеното, Уставот на Република Македонија, кога ги утврдува и ги гарантира основните права и слободи на човекот и на граѓанинот, посебно и на соодветен начин ја санкционира и институцијата, добро позната во трудовото право, институцијата која се однесува на присилната работа. Уставот е мошне јасен кога предвидува дека **СЕ ЗАБРАНУВА ПРИСИЛНАТА РАБОТА**.<sup>3</sup>

Од другите значајни уставни решенија, покрај изложените, се и решенијата со кои нашиот Устав се определува со една генерална одредба дека прашањето на остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и колективен договор. Оваа норма има посебно зна-

---

<sup>2</sup> Сферата на економските и социјалните права, со посебен осврт на правата од работен однос се уредуваат со одредбите на член 32 од Уставот на Република Македонија.

<sup>3</sup> Присилната работа се санкционира и забранува со одредбите на член 2 од Уставот на Република Македонија.

чење бидејќи со неа и нејзината определба и конкретност, со нејзината цел која треба да се постигне и намерата што ја имал уставотворецот, упатува и предвидува конкретна ОБВР-СКА за законодавецот. Таа обврска се состои во законското уредување на целата материја која се однесува на сите трудово - правни односи и на сите права и обврски кои произлегуваат од работниот однос. Со законското уредување на горе наведените права (а во овој осврт ги споменавме некои од поважните, од едната страна и со колективното договарање, од другата страна), фактички и правно се врши прилагодување на уставните решенија во оваа област, нивна конкретизација, индивидуализација и целосна имплементација. Таква интервенција се врши и во другите правни и значајни акти како и во правната регулатива кои во правната хиерархија на правните прописи се пониски од законот и колективниот договор.

Како што може да се забележи, решенијата на нашиот Устав по прашањето на фундаменталните права и обврски од сферата на работно - правните односи, се решенија со мошне јасна определба, со квалитетна содржина и прогресивна тенденција.

Ваквата определба на нашиот уставотворец по прашањата на работно - правните односи, како и определбата и за другите прашања кои претставуваат уставна материја (*materiae constitutionis*), а кои прашања се однесуваат на политичкиот, правниот, економскиот систем, за човековите права и слободи, на организацијата на државната власт и меѓународната политика на нашата земја, се доволни факти и правно релевантни околности врз основа на кои основано можеме да заклучиме дека Уставот на Република Македонија спаѓа и при-

паѓа на групата на современи уставни во светот. Без сомневање, нашиот Устав ги поседува атрибутите на еден современ и демократски устав.

## **2. Законските решенија и престанувањето на работниот однос**

Поаѓајќи од уставната обврска, како што беше погоре наведено дека за важните институции и другите прашања од сферата на трудово - правната област истите треба да се уредат со закон и колективен договор, нашиот законодавец оваа обврска и ја исполнил. Имаме посебен закон, како посебен извор на работно - правните односи. Станува збор за Законот за работните односи од 2005 година.<sup>4</sup>

Во целиот комплекс на работно - правните односи, најчувствително а со тоа и најтешко е прашањето или комплексот на прашања кои се однесуваат на престанокот на работниот однос. Во таа смисла, секое современо работно - правно законодавство, на престанувањето на работниот однос на работникот му посветува соодветен простор во целата позитивна регулатива. При тоа се прави: прво, класификацијата на можните правни основи врз основа на кои на работниците може да им престане работниот однос. Зборувајќи за правните основи ние фактички зборуваме за ПРАВНИТЕ ПРИЧИНИ поради кои на работникот може да му престане работниот однос. Во оваа смисла и насока главно се движи и на-

---

<sup>4</sup> За незаконитиот престанок на работниот однос и последиците од него, поопширно во нашиот труд (книга), „Незаконитиот престанок на работниот однос и одговорноста за штета“, Скопје, „Академик“, 2000 година.

шата позитивна и правна регулатива кога зборуваме, а ќе се образложи и во продолжението на нашиот осврт, за престанувањето на работниот однос.

Второто клучно прашање е прашањето кое секогаш се поставува при престанувањето на работниот однос а тоа е прашањето на исполнувањето на конкретните услови во секој конкретен случај присутни и исполнети за да може едне престанок на работниот однос да биде законит. Условите чие исполнување секогаш се бара се различни и главно тоа зависи од правниот основ (од правната причина) на престанувањето на работниот однос како и од другите правно релевантни околности кои се ценат од случај до случај, кои се ценат и во секој конкретен случај.

Прашањето на конкретните услови чие исполнување се бара во секој конкретен случај кога се доведува во прашање и самото престанување на работниот однос, не случајно се поставува и во овој труд и со посебна нагласка се проблематизира. Ова од причини што во нашата судска и не само судска практика туку и во споредбената судска практика, во оваа сфера и од овој аспект има и најмногу пропусти, грешки, нејаснотии, непрецизности, недоречености како и други недостатоци. Сето тоа зборува, кога станува збор за исполнувањето на конкретните услови чие исполнување се бара кај секој престанок на работниот однос, имаме една цела лепеза на неправилности. И при една ваква состојба на работите, не е тешко да се заклучи дека при таквите и слични ситуации и со таквите неправилности, имаме појава на престанување на работниот однос СПРОТИВНО НА ЗАКОН, престанокот на работниот однос да биде незаконит, противзаконит, впрочем таквиот престанок да е спротивен на позитивната регу-

латива на една земја. Ваквото правило важи, *mutatis mutandis* и за нашето право и за нашиот правен систем.<sup>5</sup>

Кои се тие услови и колку ги има, чие исполнување се бара при престанувањето на работниот однос зависи, на прво место, од самиот правен основ (правна причина) за престанок на работниот однос. Тие услови по правило секогаш се повеќе од еден. И како што е добро познато и како што не учи правната наука, а посебно граѓанско - правната наука, во сите оние случаи кога се бара исполнување на повеќе услови, нивното исполнување секогаш треба да биде **КУМУЛАТИВНО**.

Законот за работните односи на Република Македонија кој според обемот, слободни сме да го наречеме „мал устав“ на работните односи, има правилен пристап на уредувањето на правните основи кај престанувањето на работниот однос. При тоа, нашиот законодавец пред да ја утврди правната класификација на основите за престанување на работниот однос или поправилно речено, паралелно со тоа, прво ги утврдува и на мошне јасен начин издвојува две групи на случаи кога: прво, причините за отказ се неосновани; и второ, кога се забранува да се даде отказ од страна на работодавачот. Во овој осврт само патем и површно ќе ги наведеме двете групи.

## **2.1 Неосновани причини за отказ**

Во рамките на оваа група на случаи, законодавецот прави обид таксативно да ги утврди, а со тоа и да ги санкционира конкретните случаи, конкретните односи и состојби во рамките на работодавачот, во кои и за кои се смета (сосема со право)

---

<sup>5</sup> Законот за работните односи е објавен во „Службен весник на РМ“, бр. 62/2005 година.

дека причините за отказ се НЕОСНОВАНИ. Така на пример, причината за отказ секогаш е неоснована ако на работникот му престане работниот однос поради неговото членство во синдикатот или неговите активности во него. Ист е случајот и улогата на работникот во постапка во која тој е тужител против работодавачот како и во случаите кога во една таква постапка учествува со други работници. И во овој случај, значи, постапката е покрената против работодавачот. Како неоснована причина се смета и одобреното отсуство, како што се: отсуство поради болест или повреда; поради бременост; поради раѓање или родителство; како и поради неѓа на член на семејство, предвидено со закон. Во тесна врска со наведеното одобрение за отсуство (одобрено отсуство) е и користењето на слободното отсуство од работа или годишниот одмор. Според тоа, и во случаите кога работникот го користи ваквото право, работодавачот нема причина на работникот да му даде отказ од работа. Евентуално дадениот отказ секогаш би се квалификувал како отказ врз НЕОСНОВАНА ПРИЧИНА.

И другите групи на случаи на неосновани причини за отказ не се ништо помалку значајни, како на пример, кога работникот се наоѓа на отслужување на воена вежба или друга законска обврска поради која тој треба да отсуствува од работа. Таквото отсуство е законито и не може да биде причина за престанок на работниот однос. Евентуалниот отказ и во овој случај би бил без основана причина. Најпосле, законодавецот со една мошне опширна одредба ги опфаќа и сите други случаи кога работникот се наоѓа вон работа и работниот процес. Со други зборови, станува збор за случаи кога на работникот МУ МИРУВА работниот однос, во случаи кои ги уредува Законот за работни односи или предвидени со друг



пропис. Такви случаи во практиката има многу, како што е вршење на одделна функција која бара работникот да биде физички надвор од работниот процес, потоа, специјализација надвор од правното лице и во други случаи.<sup>6</sup>

Како што може да се забележи, определбата на Законот за работните односи е мошне прогресивна, правилна и праведна кога се подвлекуваат конкретните правни состојби во кои може во еден момент да се наоѓа работникот. Според тоа, во наведените случаи, станува збор за неосновани причини за отказ, како една од мерките која може спрема работникот да биде изречена додека му трае работниот однос. Сметаме, а на тоа упатува и нашата досегашна анализа дека во оваа смисла и поради погоре наведените причини некои посериозни проблеми и нема кога станува збор за правилната примена на цитираната одредба. И во судската практика нема некои понагласени проблеми и спорови од оваа сфера на односи.

## **2.2 Забраната на отказ како законска материја**

Покрај горе наведените случаи кога Законот за работни односи ги санкционира неоснованите причини за отказ, во него се уредува и прашањето на еден втор комплекс на случаи. Имено, законодавецот на императивен начин му ЗАБРАНУВА на работодавачот да му го откаже на работникот договорот за работа.

Случаите во кои работодавачот не смее да му го откаже договорот за работа на работникот, исто така, таксативно се наведени. Во Законот за работни односи, со конкретни одред-

---

<sup>6</sup> За неоснованите причини за престанок на работниот однос, поконкретно во одредбите на член 77 од Законот за работни односи.

би<sup>7</sup> по пат на енумерација (набројување) се утврдуваат и се уредуваат таквите случаи. Законот е јасен кога вели дека на работникот не смее да му се откаже договорот за работа: прво, на работничката за време на бременоста; второ, за време на раѓањето; трето, за време на родителството; четврто, отсуство поради неѓа и чување на дете.

И не само тоа. Во овие случаи се уредува и случајот како што следува. Имено, доколку работничката не го користи отсуството а тоа право го користи нејзиниот сопруг како татко на детето или посвоителот на детето, и на овие лица работодавачот не смее да им го откаже договорот за работа.<sup>8</sup>

И од оваа сфера на односи и нивната природа, нашите истражувања упатуваат на заклучок дека посебни проблеми и нема. Одредбите и правната регулатива со која се уредуваат овие прашања не предизвикуваат потреба за интерпретација на истите одредби како и за, евентуално заземање конкретни ставови.

### **3. Класификација на правните причини за престанок на работниот однос**

Секое позитивно законодавство, кога станува збор за класификацијата на правните основи односно на правните причини поради кои престанува работниот однос, истите ги групира во одделни групи, подгрупи и слично. Секое групирање односно класификација се врши врз основа на конкрет-

---

<sup>7</sup> Прашањата на забраната на отказ посебно се санкционираат со одредбите на член 101 од Законот за работните односи.

<sup>8</sup> Со одредбите на член 167 од Законот за работните односи посебно се уредуваат и гарантираат правата на родителот односно посвоителот кога правото на отсуство не го користи работничката.

ни критериуми, конкретни мерила. Ваков пристап има и нашето позитивно законодавство.

Според решенијата кои ги содржи нашето работноправно законодавство и поконкретно Законот за работните односи од 2005 година, класификацијата на правните причини поради кои може на работникот да му престане работниот однос е мошне конкретно утврдена. Законодавецот зборува за начините на престанување на важноста на договорот за вработување. И во тој контекст се набројуваат причините: прво, со изминување на времето за кое што бил склучен договорот; второ, со смрт на работникот односно работодавачот, ако овој вториот е физичко лице; трето, поради престанувањето на работодавачот согласно законот; четврто, со спогодбено престанување; петто, со отказ; шесто, со судска пресуда; и седмо, законодавецот предвидува со конкретна одредба една поширока „листа,, на други случаи кога се повикува дека се работи и за другите правни причини кои ги утврдува законот.<sup>9</sup>

Кога се анализира последната можност во врска со определбата престанување на важноста на договорот „во други случаи утврдени со закон“, под тоа и таквата определба законодавецот мисли како за другите случаи кои ги утврдува Законот за работни односи, од едната страна, или се утврдени со друг закон, од другата страна. Така на пример, имаме други случаи на престанување на важноста на договорот за вработување кое ги утврдува Законот за работни односи како што се: престанокот на работниот однос поради завршување на работниот век; поради утврдување трајна неспособност за

<sup>9</sup> Законот за работни односи со конкретни одредби (член 62) прави таканаречена класификација на правните основи (правните причини) поради кои се откажува договорот за вработување.

работа; престанување на работниот однос на приправникот во случаи предвидени со закон.<sup>10</sup> Наведените случаи на престанување на договорот за вработување не се единствени а истите се потенцираат само како пример и за една поцелосна претстава за проблематиката која се елаборира во овој труд.

Клучното прашање кое се поставува во трудот е прашањето на исполнувањето на **КОНКРЕТНИТЕ УСЛОВИ** кои треба да бидат присутни кај секој правен основ односно кај секоја правна причина на престанувањето на работниот однос. Се разбира, имајќи го предвид фактот дека димензијата во која се изложува поставениот проблем е ограничена, исполнувањето на конкретните услови ќе ги анализираме само за некои од правните причини. При тоа се определуваме за некои кои навидум се поедноставни правни причини и предизвикуваат најмалку спорни прашања и спорови во целина а потоа и за некои посериозни и попроблематични правни основи кај престанувањето на работниот однос. Сето тоа има за цел, повторуваме, да се прави јасна дистинкција меѓу самиот правен основ (правна причина) за престанок на работниот однос, од едната страна, и самите услови кои треба да бидат исполнети за секој правен основ поединечно, од другата страна.

Врз основа на изложеното, во натамошното излагање ќе се задржиме на престанувањето на работниот однос: прво, по барање на работникот (отказ од страна на самиот работник); второ, на спогодбеното престанување на работниот однос; и трето, престанувањето на работниот однос со отказ од страна на работодавачот.

---

<sup>10</sup> Во членот 59 од Законот за работни односи се предвидуваат и случаите кога на приправникот може да му престане работниот однос врз основа на отказ.

**А. Престанување на работниот однос по барање на работникот.** - Како што е познато, работниот однос може да престане и по барање на самиот работник. Подведено под класификацијата на нашиот Закон, на класификацијата на правните причини поради кои престанува работниот однос овде имаме фактички отказ од страна на самиот работник. Оваа правна причина е наједноставна и нема некои посериозни проблеми во практиката. Но, не е секогаш така. И за овој правен основ се бара исполнување на конкретни услови без кои престанокот на работниот однос и овде и по оваа правна причина може да биде незаконит. Ќе се задржиме само на некои од поважните услови. Прво, за престанокот на работниот однос по барање (односно отказ) од страна на работникот е важна неговата воља, неговата изјава. Изјавата треба да биде во писмена форма. Истата треба да се достави на работодавачот. Во изјавата работникот и не мора да ги наведе причините поради кои бара да му престане работниот однос. Но, изјавата треба да е јасна, изрична, категорична и недвосмислена.

И кога се зборува за самата изјава во горе наведената смисла, овде и на ова место треба да се нагласи дека изјавата не смее да поседува никакви мани, никакви недостатоци. Изјавата не е правно релевантна ако е дадена од страна на работникот под присилба, под заблуда, со измама. Присилбата може да биде физичка и психичка. Присилбата ќе се смета за физичка во сите оние случаи кога работникот истата ја дава со употреба на физичка сила како што се мачење, нанесување на телесни повреди, лишување од слобода, хипноза и други средства. Овие постапки и средства на физичка присилба може да бидат преземени од страна на работодавачот, неговиот орган или трето лице. Присилбата е психичка кога спрема одреден работник

се упатува закана со одредено зло со кое се доведува во опасност самиот работник или нему блиско лице. Заблудата претставува погрешна претстава по однос на некој правно релевантен факт кој се однесува на самиот престанок на работниот однос. Кај заблудата е важно што работникот самиот бил доведен во една таква состојба. Квалификуван облик од заблудата претставува измамата. Измама претставува намерно доведување на работникот во заблуда за некоја релевантна околност при давањето на неговата изјава (поднесување молба, поднесување на барање) со која бара да му престане работниот однос.<sup>11</sup>

Најпосле, кога зборуваме за потребните услови кај изјавата на работникот за престанување на работниот однос, уште нештoе значајно - изјавата е неотповиклива. Таа може да биде отповикана само под услов ако после нејзиното доставување

---

<sup>11</sup> За судската практика не се непознати и случаите кога работникот се доведува во заблуда при давањето на изјава и потпишување на молба со која бара да му престане работниот однос. Така на пример, работникот З. З. вработен во претпријатието „Р.Т.“ се убедува од органите на претпријатието да поднесе барање (молба) за престанок на работниот однос со мотивација дека тој ги исполнува условите за остварување на инвалидска пензија и дека самото претпријатие ќе посредува кај надлежните фондови во нашата Република. На работникот му престанува работниот однос по неговата молба. Поведува постапка за инвалидска пензија. Правото на инвалидска пензија не го остварува односно неговото барање за тоа се одбива во постапката и пред Врховниот суд на Република Македонија. Работникот барал да го активира работниот однос кај истиот работодавач. Барањето било одбиено. Потоа во својство на тужител поведува постапка со тужба П. бр. 31/96 пред Основниот суд во К. Постапката траеше повеќе од 15 години. Спорот го изгубил бидејќи не успеал во постапката да докаже дека бил доведен во заблуда. По неговата Апликација пред Европскиот суд за заштита на човековите права остварил право на надоместок поради судење во „неразумен рок“. Постапката по некои од вонредните правни лекови се уште трае.

на работодавачот, работникот употреби друго (побрзо) средство кое ќе стигне до работодавачот пред дадената изјава или едновременно со неа дека ја ПОВЛЕКУВА доставената изјава за престанување на работниот однос. Инаку, како што е познато, врз основа на поднесената изјава за престанување на работниот однос работодавачот, по правило, донесува и соодветна одлука (решение) за престанок на работниот однос. Но, неговата одлука не е од конститутивна природа туку има декларативен карактер. Работниот однос престанува *ipso iure*.<sup>12</sup>

**Б. Спогодбено престанување на работниот однос.** - Доста допирни точки со самата изјава за престанок на работниот однос дадена од страна на работникот има и самата СПОГОДБА и спогодбената одлука за престанување на работниот однос. И за спогодбата е мошне важна формата. Предлог за спогодба може да даде секоја од договорните странки, а тоа значи, како работникот така и работодавачот. Спогодбата е двостран правен акт. Самата спогодба е доволен правен основ за престанување на работниот однос. Донесената одлука за престанување на работниот однос е од декларативна природа.<sup>13</sup>

Другите, но мошне важни посебности кај спогодбата се и околностите по однос на изјавата. Изјавата за спогодбено престанување на работниот однос не смее да има недостатоци кои се однесуваат и кои ќе бидат резултат на заблуда, измама, присилба, како и други недостатоци од ваква природа. Понатаму,

---

<sup>12</sup> Поопширно за изложеното во делото на познатиот професор по Трудово право, Академик Проф. Д-р Влајко Брајиќ, Радно право, Београд, 2001 година, страна 391.

<sup>13</sup> По прашањето за спогодбеното престанување на работниот однос, Академик Проф. Д-р Влајко Брајиќ, Радно право, цитирано дело, страна 391-392.

спогодбата нема облигационо правно дејство туку нејзиното дејство е од статусен карактер. Од тие причини и спогодбата не може да се отповикува еднострано. Може евентуално да се бара нејзиното раскинување за кое секогаш се бара согласност од двете страни, како од работникот така и од работодавачот. Но, од другата страна, спогодбата како и секој договор може да се побива со конкретно правно средство како што е тужбата ако истата поседува, како што беше нагласено, недостатоци кои можат да бидат од таква природа да ја прават спогодбата апсолутно ништовна или рушлива (релативно ништовна).<sup>14</sup>

Врз основа на изложените две правни причини (изјавата и спогодбата) за престанување на работниот однос, колку да се истите едноставни, како што може да се забележи условите за нивната примена во конкретни случаи се доста сложени, квалификувани и формални. Земено во целина, при нивната примена важи правилото дека за нивната примена треба секогаш да се почитува и потребната форма. Таа форма е формата *ad solemnitatem*.

---

<sup>14</sup> Од споредбената судска практика забележуваме:

Конкретна работничка, вработена кај конкретен работодавач, поради кусок кој го имала кај истиот, се убедува да поднесе и да инициира спогодба за спогодбено престанување на работниот однос. Во спротивно ќе следувало постапка за кривична одговорност и дека за тоа нешто казната е висока. Во таква заблуда и под таква закана работничката се согласила. Поднела предлог и работниот однос и престанал спогодбено. Но, после сето тоа, поучена од други лица, повела постапка за поништување на спогодбата бидејќи истата е склучена со сериозни недостатоци кои се однесуваат на нејзината воља. Врховниот суд на Република Србија одлучува во полза на работничката и со пресуда Рев, бр. 1984/94 од 14. 05. 1997 година ја ПОНИШТУВА спогодбата. Судската пресуда, под горе цитираниот број, се цитира во книгата на Проф. Д-р Зоран Ивошевиќ, Радно право, Београд, 2005 година, страна 301-302.



**В. Престанувањето на работниот однос врз основа на отказ од страна на работодавачот.** - За разлика од претходните наведени правни причини за престанување на работниот однос врз основа на изјава на работникот односно спогодбеното престанување на работниот однос, кои се поедноставни правни причини, престанокот на работниот однос врз основа на отказ од страна на работодавачот, секогаш е посложен. Во Законот за работни односи со конкретни одредби и нивните решенија се прави разлика и кај отказот кој се дава од страна на работодавачот. Имено, законодавецот посебно ги уредува и санкционира случаите на престанок на работниот однос врз основа на отказ **со отказан рок**<sup>15</sup>, од една страна, како и случаите кога на работникот му престанува работниот однос со отказ, но **без отказан рок**.<sup>16</sup>

Во првиот случај, како што наведовме, станува збор за престанување на работниот однос со отказан рок. Станува збор за случаите поради кршење на работниот ред и работната дисциплина како и поради кршење на работните обврски сторени од страна на работникот. Во одредбите од член 81 од ЗРО законодавецот предвидува 11 такви случаи. Она што е важно и што претставува содржина на поставениот проблем на овој труд е правото на правна заштита кај престанувањето на работниот однос врз основа на отказ со отказан рок. Имено, против одлуката на работодавачот, работникот има пра-

---

15 За изложеното поопширно во одредбите од член 81 од Законот за работни односи.

16 Во членот 82 од Законот за работни односи законодавецот ги набројува случаите на престанувањето на работниот однос на работникот без отказан рок. Такви случаи, законодавецот предвидува шест.

во на приговор до надлежниот орган на управување односно до работодавачот. Овој приговор се поднесува во рок од осум дена од добиената одлука. Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена по приемот на приговорот. Ако второстепениот орган не се произнесе по приговорот со конкретна одлука или ако со донесената одлука од страна на второстепениот орган работникот не е задоволен, тој има право на натамошна правна заштита која се остварува пред надлежниот суд. Постапката пред судот се поведува со тужба.

Уште две прашања треба да бидат подвлечени а кои се однесуваат на правната заштита кај престанувањето на работниот однос врз основа на отказ со отказан рок. Имено, се забележува дека приговорот, како правен лек, кој се поднесува во рамките на работодавачот го одлага извршувањето на донесената одлука за престанување на работниот однос. Втората околност исто така е важна. Се однесува на улогата на синдикатот и неговото право. По барање на работникот, синдикатот може да го застапува во постапката по приговорот, што значи во постапката која се спроведува и завршува во рамките на работодавачот односно пред органите овластени од него.

Вториот комплекс на прашања се однесува на престанување на работниот однос со отказ, но без отказан рок. За овој случај ги подвлекуваме само разликите и новините кои се однесуваат на правната заштита. Новините се како што следува. При престанувањето на работниот однос без отказан рок, работникот исто така има право на приговор на донесената одлука од страна на работодавачот. Но, во овој случај, евентуално поднесените приговор не го одлага извршувањето. Истото правило, *mutatis mutandis*, важи и во случаите ако работодавачот го отстранува работникот од работата и

работниот процес. Ова е познатата институција која се нарекува **суспензија**.<sup>17</sup> Инаку, нека биде подвлечено и овде, против одлуката за престанување на работниот однос без отказан рок како и против одлуката за отстранувањето на работникот од работа, тој има право на судска заштита пред стварно и месно надлежниот суд, која постапка и во овие случаи се иницира и покренува со тужба

#### **4. Улогата на синдикатот и правната заштита**

Еден од посложените правни основи за престанување на работниот однос а во рамките на отказот е престанувањето на работниот однос од деловни причини. И сегашниот Закон за работни односи, со конкретни одредби и законски решенија, го уредува прашањето на престанокот на работниот однос од деловни причини. Станува збор за технолошките, економските, организационите и другите причини.<sup>18</sup> Кај овој основ за престанување на работниот однос, исто така, се забележува улогата на синдикатот односно на репрезентативниот синдикат. Постои законска обврска за работодавачот да го извести репрезентативниот синдикат за престанокот на работниот однос поради деловните причини.

Во правната наука како и во судската практика посебно се поставува како прашање и улогата на синдикатот, неговото известување и неговото мислење за престанувањето на ра-

---

<sup>17</sup> Опширно за случаите на отстранувањето на работникот од работа во одредбите од член 83 од Законот за работни односи.

<sup>18</sup> За деловните причини, како правен основ за престанок на работниот однос поопширно во одредбите на член 95 од Законот за работни односи.

ботниот однос на еден или повеќе работници а врз основа на отказ. Се забележуваат две стојалишта. Според едното стојалиште, за кое сметаме дека преовладува, известувањето и мислењето на синдикатот е релевантна околност и секогаш треба да се бара и да се цени во постапката при престанувањето на работниот однос. Имено, ако во постапката за престанување на работниот однос синдикатот не е известен и не е прибавено негово мислење, тоа претставува суштествена повреда на постапката и во постапката за правна заштита поведена од страна на работникот, отказниот акт треба да се поништи.<sup>19</sup>

Второто стојалиште е нешто пофлексибилно. Имено, и според второто стојалиште имаме суштествена повреда на постапката ако во постапката за престанување на работниот однос врз основа на горенаведените правни причини не е известен надлежниот синдикат и не е прибавено неговото мислење. Од ова правило, постои исклучок кој се однесува за оние случаи во кои би можело да се утврди, во конкретна постапка, дека во тој случај мислењето на синдикатот **очигледно** би било неповолно за работникот. И за ова стојалиште, во споредбената судска практика наидуваме на конкретни судски одлуки - пресуди.<sup>20</sup>

Врз основа на изложените правни причини врз основа на кои на работникот може да му престане работниот однос кај работодавачот, правните основи кои се однесуваат на отка-

---

19 Поопширно за изложеното стојалиште и во книгата на Проф. Д-р Зоран Ивошевиќ: Радно право, Београд, 2005 година, страна 324-325.

20 За изложеното стојалиште има конкретно образложение и во Пресудата на Врховниот суд на Република Србија, бр. 1998/93 од 10. 06. 1993 година, која пресуда е цитирана во наведеното дело на професорот Ивошевиќ, страна 324.

зот од страна на работодавачот се мошне сложени и формални. За сложеноста стануваше збор и во самиот осврт. По однос на формалната страна, исто така, се забележува и строга форма и формална постапка. Секогаш треба да се изготви отказниот акт. Отказниот акт треба да ги содржи важните делови, а од нив посебно се подвлекуваат четири дела. Имено, отказниот акт треба да има преамбула, диспозитив, образложение и поука за правниот лек а за работникот тоа е мошне важно и потребно. Ова од причини што со вака донесениот отказан акт и неговото доставување на работникот, на истиот му се гарантира и правото на правна заштита во која ќе може да го оствари своето право за кое смета дека му е повредено. Нагласивме и на погоре изложените ставови и стојалишта дека престанувањето на работниот однос за работникот секогаш претставува најтешка мерка и санкција во рамките на работниот однос.

Ако отказниот акт ги поседува недостатоците во гореизложената формална смисла, таквиот акт секогаш поседува суштествени недостатоци и подлежи на ништовност.

## **ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА**

Од освртот во овој труд некои од поважните заклучоци сами посебе се забележуваат. Во рамките на заклучното согледување сосема накратко ќе кажеме дека во трудот се елаборира прашањето на правната заштита на работниците во работните односи од причини што правото на правна заштита на работниците во нашиот правен систем претставува уставна категорија. Врз основа на уставната одредба Законот

за работните односи ова прашање посебно го разработува при што целиот комплекс на правната заштита го конкретизира и правно санкционира.

Од можните правни основи или како што законот ги нарекува правни причини поради кои на работникот може да му престане работниот однос, важен комплекс претставува оној кој се однесува на отказот, со отказан или без отказан рок. Во целата таа постапка треба да се утврдат условите кои се потребни за да може и да се примени еден конкретен правен основ за престанување на работниот однос. Причините по правило се многубројни и разновидни. По правило нивното исполнување се бара кумулативно. Ако условите не се исполнети односно не се исполнуваат во конкретни случаи, со тоа секогаш се доведува во прашање и правилната примена на правниот основ врз основа на кој на работникот му се изрекува мерката престанок на работниот однос.

За конкретните правни основи, како што може да се забележи и во самиот труд, посебно се цени и улогата на надлежниот синдикат односно репрезентативниот синдикат. Без сомневање, синдикатот секогаш имал значајна улога во правната заштита на правата и обврските на работниците во работниот однос. Таа улога синдикатите ја имаат и денеска. Неговата обврска произлегува од Уставот, од законите со кои се уредува целокупната трудова правна сфера а посебно од колективните договори и колективното договарање во кои синдикатите секогаш се значаен партиципиент.



**М-р Борис Плеша,**

Претседател на Синдикатот на државните,  
локалните службеници и намештеници  
на Република Хрватска

## **СТАТУСОТ НА ДРЖАВНИТЕ И ДРУГИ СЛУЖБЕНИЦИ ВО ХРВАТСКА**

Ќе кажам неколку работи карактеристични за државните служби, бидејќи ние сме синдикат кој во својот состав ја има комплетната државна управа, значи вработените во министерствата (министерство за одбрана, за финансии и други) и воопшто другите вработени во службите на градовите и општините.

Од 1990 година до денес имавме три закони кои го регулираа работно-правниот статус на државните службеници. Имавме Закон за државна управа што го презедовме од поранешната држава. Во 1994 година, донесовме свој, посебен закон, кој ги регулира прашањата на положбата на вработените во состав на државната управа. Со тој закон беа опфатени државните службеници и намештеници. Посебно што сакам да нагласам, бидејќи ќе видите дека тука имаше одредени измени, во 2001 година донесовме Закон, а во 2005 година и последниот закон каде намештениците не беа опфатени со него.

Која е битната разлика меѓу државни службеници и намештеници. Во теоретска смисла, постојат две дефиниции.

Првата која зборува дека државни службеници се сите кои работат во некој дел на државната управа, независно од



тоа кој вид на работа извршуваат. Значи од оние кои се нај-стручни и работат на подготовка на закони и уредби, до информативните служби, хигиеничарки, портирски служби и слично

Втората дефиниција поаѓа од тоа дека државни службеници се само тие кои работат на работи кои произлегуваат непосредно од Уставот или законите произлезени од него. Тоа значи дека ако во еден дел на државната управа, имате помошно-техничките работници, тие имаат поинаков работно-правен статус, што се регулира на поинаков начин отколку на државните службеници. На пример, државни службеници според законот од 1994 година се сите и сите бевме со еднаков работно-правен статус.

Кои се основните елементи што сакам да ги нагласам:

1. Приемот во државна служба беше врзан со формални услови: - стручна подготовка и работно искуство, кои ги поседувал и ги стекнал со извршување на работите во одреден временски период, врз основа на распишан конкурс и на одредено работно место можеше да се пријави лице кое ги задоволува само формалните услови.

Тоа што не беше можно да се направи во такви услови, подоцна ќе се покаже која е битната измена, дека не можеше да се потврди како некој кандидат може или знае да работи некоја одредена работа. Не можеше да се докаже дали покрај формалните услови, кандидатот задоволува и некои други услови. Тоа беше еден од проблемите.

Понатаму, важно е дека имавме несоодветен квалификациски состав што доведува до тоа да немаше адекватни критериуми за напредување во државните служби.

Исто така, битно е да се согледа што при тоа немаше вистинска одвоеност меѓу политичките и управните функции.

Значи, во министерствата, пред се во централните тела на државната управа, освен министрите како политички персонал, имаше доста лица кои се вработуваа со политички критериуми, што беше легално.

Со оглед на фактот дека Република Хрватска е се поблиску до ЕУ, ќе се покаже дека во тој процес и новиот закон од 2005 година е во таа насока да покаже дека политички функционер се сведува на министер и државен секретар, сите други вработени во составот на министерствата, се државни службеници.

Она што е битно да се нагласи за тој период, е одредбата со која првиот човек на одредено тело - министерот или некој друг, фактички беше во позиција, како во народната поговорка-“кадија те тужи, кадија те суди”, Така на пример. ако сте добиле решение за годишен одмор и сте поднеле приговор на таквото решение до второстепениот орган, пак одлучуваше првиот човек на тоа тело или орган, што го издал тоа решение. Ако се донесеше повторно негативно решение за вработениот, тој можеше своето право да го бара преку управен спор на суд, а тие спорови траеја многу време, заради оптовареноста на судот, со што се губеше ефикасноста додека се решеше спорот.

Во 2005 година, донесовме нов закон, насловен како Закон за државни службеници, во кој повеќе нема помошно-технички персонал, Овој закон е специфичен зашто е третиран како некој вид устав за работното законодавство на државните службеници. Законот е навистина многу обемен, содржи 153 члена, има 12 прописи, уредби и правилници, кои Владата на Република Хрватска требаше да ги донесе во одреден временски рок.

Тој закон е работен со непосреден мониторинг на ЕУ, а ние како синдикат учествувавме во расправата околу тој закон.

Остана нашето прашање за нас како синдикат- дали Владата доби многу овластувања низ 12-те уредби, да решава нешто што можеше да се реши со закон, како што се дел од уредбите, конкурсот и интерниот оглас, што требаше Владата да ги донесе по донесувањето на овој закон или уредбата за класификација на работните места. Ако гледаме од синдикална страна, ние секогаш настојуваме, прво да се избориме за позија кај нашиот социјален партнер - Владата на Република Хрватска, да оставиме што помалку работи, таа да ги решава со уредби, зашто кога Владата носи уредба, нејзино право е самостојно да уредува одредени работи. Бидејќи нашето влијание како социјален партнер, како синдикат објективно е помало, затоа сметавме дека е подобро одреден дел од регулативата за која зборував, директно да се вгради во закон, а помал дел да се регулира со уредба на Владата.

Меѓутоа контра аргументите од страна на Владата се дека треба да се донесе закон кој во глобала ќе ги реши основните прашања врзани за работно-правниот статус на државните службеници. Не е оставена можност некои работи оперативно да се решаваат зашто е многу полесно Владата на седница да измени некои уредби отколку во собраниска процедура.

Синдикатот изрази резерва и би рекол таа е оправдана. Нашата ситуација едноставно е таква што ние мора да се избориме тие решенија кои Владата ги решава со уредба, да бидат што подобри за вработените.

Најновиот закон, кој сега е во сила, донесе битни новини. Ќе нагласам две-три, пред се приемот во државна службата, класификацијата на работните места и сл.

За вработување во државните служби дојде до одредени измени, кои на прв поглед донесоа одредени подобрувања.

За што се работи: кога ќе се распише конкурс за слободно работно место истовремено мора да се формира и комисија, која ја формира првиот човек, на тој државен дел (министерство или сл.), и во тоа тело мора да влезе и еден преставник што се занимава со работно-правниот статус на вработените во состав на државната управа.

Таа комисија има за цел да спроведе одредени тестирања на потенцијалните кандидати кои се јавиле на конкурсот. Тестирањето се состои од познавање на уставното право, како и за одредени работи врзани за тоа работно место. Се спроведуваат и одредени психолошки тестирања, разговор зошто се јавил на тој конкурс и сл. Тие услови сега се повеќе објективизирани. На одреден начин станаа пореални, но бараат многу време тоа да се спроведе, сметам сепак на одреден начин се елиминираат сите субјективности, и политичката погодност, што е неминовност во таквиот процес посебно за вработување во министерствата и слични установи.

Исто така постои и интересен оглас. Ако во некое министерство, со одење во пензија или на друг начин, има слободно работно место, може да се распише интересен оглас во самото министерство и ако некој вработен ги исполнува критериумите, може да се вработи на тоа работно место. Тоа е обид да се вреднува дотогашната работа на некој вработен и со таков конкурс да се пополни работното место. При ова, важно е да се нагласи дека со направената нова класификација на работните места, каде ние како синдикат активно учествувавме, настојувавме што поголем број на работни места да „протуркаме“ во државните служби, како и во новиот закон

за плати што поконкретно луѓето ги префрла на новиот платен состав.

2. Важно е и тоа што новиот закон го реши и деполитизирањето на одредени места во состав на државната управа. Во Законот од 2001 година, голем дел од персоналот беа политички поставени, а во овој момент ако гледаме формално, само министерот и државниот секретар се политички луѓе во министерствата, а сите други се во состав на државните служби и за нив се применува Законот за државни службеници. Во некои ситуации, работодавачот го проширува бројот на државните секретари, па тоа се избалансира, зашто кога ќе завршат изборите и се составува новата влада, коалициските партнери во Владата, имаат одредени апетити, мора да се направи нешто да се отвори некое место како помошник-министер, кој потоа станува државен секретар.

Исто така скратено е и времето, периодот што треба да се помине во државна служба за да се напредува, за одредено работно место, со иста стручна подготовка. Сега тоа е од 4-5 години, а порано беше многу подолго - 10 години, и на тој начин делуваше дестимулативно. Тоа доведува и доведуваше до негативни селекции на кадрите, особено во централните средини на државната управа зашто платите се мали. Затоа луѓето се дообразуваа, се здобиваа со факултетско образование и се вработуваат во профитабилни сектори како што се осигурителните компании, банките или во приватниот сектор. Тоа е проблем што не може да се реши краткорочно, а долгорочно треба да се размислува како да се сопре одлевањето на квалитетниот кадар во државната управа со активна политика за управување со човечки ресурси.

Новиот закон донесе и една новост, во второстепеното тело кое одлучуваше по приговори, сега се упатува во Одборот за државни служби. Тоа е тело кое одлучува за сите приговори врзани со работно-правниот статус (годишни одмори, прераспоредувања и сл.), значи по било каков приговор или било какво право кое се решава со решение, а решението е управен акт. Тоа ново формирано тело, кое и сега е затрупано со разновидни приговори често не може да ги реши приговорите навреме, но сепак е подобро решение отколку еден човек да решава и во првостепена и во второстепена постапка.

Кога зборуваме за составот на законодавството и рамноправниот статус, сега сме во процес на донесување на нов закон за плати во државните служби. Тоа е еден од законите кои произлегуваат од обврските на Република Хрватска во процесот на приклучување кон ЕУ. Законот како текст не е многу долг. Владата на Република Хрватска именуваше едно работно тело за подготовка на тој закон, и во него има претставници на Владата и претставници на синдикатите на државните служби. Синдикатот на царината, Синдикатот на државната управа, Синдикатот на вработените во војската и други започнаа со својата работа во текот на 2007 година и сеуште се усогласува текстот на законот. Малку работи останаа неусогласени, но се битни. Воедно, во смисла на тоа, важно е и прашањето на фискалната сила на тој закон, парите, што остана спорно, прашањето кои услови и критериуми овозможуваат поместување на платите. Треба да се разликува унапредувањето на работно место од поместувањето на платите. Унапредувањето е да се оди на повисоко работно место, а поместување на платите е кога на исто работно место бараше платите да бидат поголеми заради некои кри-

териуми. Кои се тие критериуми? Нашиот работодавач, Владата на Република Хрватска, предлага тоа да биде оценувањето во работата и повисокиот степен на образование, ако е во функција на работата што се извршува. Значи во текот на работниот стаж, вработениот се образовал, се стекнал со повисок степен на образование, напредувал, и оценка за вашата работа. Синдикатот и Владата преговараат, оценувањето да биде само еден од критериумите. Ние велíme дека оценувањето влијае на висината на платата, затоа тоа е многу субјективна работа на тој што ја оценува. Колку и какви критериуми да носиме, таа оценка тешко можат да ја објективизираат. Сепак субјективноста останува на тој што оценува.

Тоа е нешто што не може со ништо адекватно да се измени, а може да доведе до тоа службениците да станат послушници, ќе се плашат да укажат на било какви негативности што ќе се појават во работата, зашто секогаш ќе знаат дека нивната плата зависи од тоа каква оценка ќе даде нивниот надреден. Во тој поттекст, ние како синдикат сметаме дека освен овие два критериуми да остане и институтот на минат труд, работниот стаж и слично.

Во сегашното законодавство во Хрватска, платата на државниот службеник е резултат на коефициентот на сложеност на работното место и основицата што ја утврдуваат Синдикатот и Владата со колективен договор, зголемена за 0,5 посто за секоја година работен стаж што го остварил во државната служба. Владата сака да го „тргне“ минатиот труд. Таа вели, ако некој во период од 4 години, 3 години е оценуван со оценка добар, ќе напредува во платата во наредната 4 година за 3 посто. Ние прашуваме што ако некој работи 3 години добро, а во 4-тата година се разболе, оди на боледување

подолго време и не може да се оцени, за да биде оценет, треба барем 6 месеци во текот на годината да бил на работа, за тоа нема одговор, што во тој случај. Исто така, Владата и синдикатите преговаравме за тој проблем, како во 2007 година, така и во минатата година го наметнавме тоа прашање.

Да потенцирам, ние го наметнувавме тоа прашање, а тие ни велеа прво да го завршиме Колективниот договор, потоа да расправаме за платите. Во октомври 2008 година, расправавме два часа, но не се договоривме за тоа.

Следната работа што ја направи Владата, е тоа што го даде овој Закон да се донесе под итна собраниска постапка. Ние како синдикат реагиравме најмногу преку медиумите, така речи ја алармиравме јавноста за тоа. Кога во јануари годинава, отпочна расправата во собраниските комисии, ние бевме присутни и во работата на тие седници потенциравме две работи.

Прво, оценувањето кое како критериум не смее да биде единствен што ќе се земе во предвид и второ сакавме да го спречиме итното донесување на овој закон. Ние сметавме дека има време, бидејќи сакаат законот да го донесат оваа година, а тој да се применува во 2010г.

Добро е што сепак Владата одлучи да го повлече овој закон од (итна) собраниска процедура и да го пушти во редовна процедура, со што сакавме да добиеме време преку социјален дијалог и со преговори да дојдеме до заедничко решение. Тоа е успех за сите заеднички да дојдеме до минимум спорни прашања и да се усогласиме околу тие работи. Сега сме во период кога можеме да видиме што донесе собраниската расправа и во кој правец ние сакаме да се движиме натаму, тоа е за рамноправниот статус на државните службеници и намештеници.



Понатаму сакам да истакнам дека во колективните договори имаме внесено, одреден тип на службеници да можат да остварат право на парична награда, но само ако Владата обезбеди средства во Буџетот за таа намена.

За нас е битно што го потпишавме Колективниот договор за државните служби, бидејќи тој има една многу важна улога, тоа е двостран акт што го потпишуваат работодавачот и синдикатот, во овој случај Владата на Република Хрватска и синдикатите.

Затоа јас секогаш велам дека улогата на синдикатот и синдикалниот повереник е исклучително важна. Кои се неговите овластувања? Ние имаме случаи кога во некои ситуации кои можат да бидат и контрапродуктивни, кога работодавачот, да речеме градоначалникот во некој град, не го гледаат синдикатот како социјален партнер и тука настанува проблем, што ние се обидуваме да го решиме, а како поинаку ако не со дијалог.

По секоја вербална војна, во најгруба смисла на зборот, меѓу работодавачот и синдикатот, мора да дојде до примиренје, вакво или онакво.

Според тоа, синдикалната борба не е едноставна, многу бара и од раководството на синдикатот, а бара и од членовите на синдикатот. Без тоа единство, без таа поддршка не се можни синдикални акции. Ако синдикалното тело каже да одиме во таа и таа акција, тогаш и се оди, значи тука на некој начин нема „зафрканци“, Во 2006 година ние организиравме протест на централниот плоштад во Загреб, кој беше успешен, меѓутоа во државните служби, сакаме да признаеме или не, постоеше извесен страв кај луѓето за учество во протест или штрајк. Тоа делумно е оправдано, затоа што во државните

служби во континуитет има турбуленции, сè нешто се менува и постои фама дека луѓето можат да останат без работа.

Сега кај нас е актуелно прашањето на укинување на некои судови, затоа често си го поставуваме прашањето како сега да дојдеш меѓу тие луѓе и да ги организираш за штрајк или протест кога тие се плашат, дали ќе останат на работа или не.

Тие се во тешка ситуација и се прашуваат како ќе биде натаму дали ќе останат на работа. Неспорно е дека реформата ќе се спроведува, но ние мора да ги задржиме работните места, што засега е наша основна цел. Законодавачот можеби нема намера да укинува работни места, но тие луѓе сега не можат да се раздвижат апсолутно за било што затоа што велат: - „Слушајте не ми е сега до ништо друго освен до работното место, нема да одам на било каков протест“.

Такви акции, такви реформи, фактички имаме уште од осамостојувањето на нашата држава, тоа се факти што треба да се признаат и на сите ќе ни биде полесно. Едноставно треба да им допуштиме на луѓето да си кажат што имаат. Кога ќе отидам во некоја општина на некој состанок, тоа е рафален оган, луѓето се апсолутно не задоволни. Но кога разговорот привршува, кога се согледуваат реално работите како што се, тогаш сепак доаѓа до друга позиција, дека колку и да е тешко не е и не решливо. Луѓето се задоволни зашто можеле да ни кажат се, а ние сме добиле одредени сознанија. Исклучително е битно и во својата работа јас настојувам да имам што повеќе контакти со луѓето, разговори низ кои може да се дојде до вистински решенија.

Уште една работа ќе изнесам што е врзана за колективните договори, а тоа е надоместокот за превоз, иако подолго време го решаваме се уште немаме решение. Секое решение

што ќе се донесе кај луѓето, во еден момент може да предизвика недоразбирање. Ние сме кажале дека со сите додатоци што сме ги добиле со колективните договори, работодавачот признава дека положбата на вработените во државната управа е лоша и со тие додатоци настојува да ги подобри платите макар и на симболичен начин.

Ние имаме додаток за оние што работеле во државната управа 20 години - додаток на платата од 4 посто како и jubилејни наради.

На одреден начин и ние и нашиот работодавач, свесни сме за некои работи, што е добро и така можеме да одиме заедно понатаму.

Во Република Хрватска имаме потпишано многу колективни договори, на ниво на град или општина. Ако имаме подружница во некоја општина, како Синдикат, на пример, на град Сплит, договораме КД и го потпишуваме со градоначалникот. Така скоро беше потпишан Колективен договор за Велика Горица, близу Загреб, која има голем број на население и економски е силна општина. И кај помалите општини кои брзо се развиваат, тоа го правиме, како и во некои други единици на локалната самоуправа пред локалните избори, зошто со потпишувањето и по изборите, независно од тоа што се менува политичката елита, правата се заштитени додека Колективниот договор е во сила.

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

## **ПРЕДЛОГ ИЗМЕНИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ ВО ДЕЛОТ НА СИНДИКАЛНОТО ОРГАНИЗИРАЊЕ И ОДНОСОТ НА СИНДИКАТОТ И ПОЛИТИЧКИТЕ ПАРТИИ**

### **1. Некои актуелни дилеми околу предложените измени на Законот за работни односи од страна на Министерството за труд и социјална политика**

Прашањето на синдикалното организирање односно самото право на синдикално организирање е уредено, како со меѓународни акти така и со позитивните прописи на Република Македонија. Според тоа, како такво тоа претставува дел од правниот систем на земјата. Од друга страна, промените на Законот како и донесувањето на нови закони од областа на трудот претставува легално и легитимно право на законодавецот. Во таа смисла, промените во насока на подобрување на нормативната рамка од областа на трудот е посакувана и потребна, дотолку повеќе што работните односи и самиот труд претставуваат динамична правна материја. Денес правото на синдикално организирање и колективните права кои извираат од правото на организирање и здружување се

уредени со Законот за работни односи<sup>1</sup>. Тоа секако претставува номотехничко решение кое има добри и лоши страни за кои во оваа прилика нема потреба повеќе да се задржуваме. Досега (почетокот на 2009 година) во Законот немаше промени кои се однесуваа на оваа материја односно на синдикалното организирање, како и на колективното преговарање како едно од најбитните колективни права. Тоа пак не значи дека такви иницијативи нема или нема да има. Кон крајот на 2008 година и почетокот на 2009 започнаа да се предлагаат измени на Законот за работни односи во делот на синдикалното организирање и колективното преговарање. Иако овие решенија претставуваат предлог кој се уште не е во собраниска процедура и ќе претрпи одредени измени, дотокку повеќе што сметаме дека во оваа прилика потребно е да се дадат одредени научни сугестии и предлози.

Системот на организирање на работниците во свои здруженија е тесно поврзано со основното и базично право како дел од колективното трудово право, а тоа е правото на колективно преговарање. Всушност и прашањето за репрезентативноста на синдикатите е директно поврзано со правото на учество во колективните преговори. Секако, оној синдикат кој што го исполнува критериумот, односно цензусот за репрезентативност има легитимно право преку колективните преговори активно да учествува во креирањето на автономното трудово право. Тоа е особено значаен аспект на трудовото право и можност на синдикатите да бидат активен субјект, односно да учествуваат во креирањето на трудово правната норма.

---

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

Предлозите и мислењата од страна на МТСП и синдикатите кои се уште се на ниво на работна верзија се задржуваат на неколку клучни трудово-правни институти околу кои има предложено различни концепти од социјалните партнери, а кои сметаме дека се битни и треба да бидат предмет на наша поширока анализа и научен коментар.

Првата промена се однесува на членот 184 став 1 која се однесува на условувањето за бројот кој е потребен за да се основа синдикат на ниво на работодавач а минималниот бројот на работници кој се предлага да е 10 вработени. Ваквиот предлог во голема мера го менува концептот на синдикално организирање воопшто, а особено на ниво на работодавач од досега постоечкиот. На овој начин се напушта концептот на отворен приод и слобода во здружувањето. Тоа има добри и лоши страни. Во одредена смисла се ограничува правото на здружување, но од друга страна го окрупнува синдикалното здружување и ја зголемува силата на работниците, а со тоа и можноста за притисок кон работодавачот во рамките на колективните преговори.

Особено значајна промена која се предлага е промената на терминот „гранка“ со терминот „сектор“. Ова не прифатливо, пред се затоа што оваа терминологија промена не е соодветна. Овие термини не се синоними, напротив тие означуваат разни видови на колективно преговарање. Впрочем, колективното преговарање на ниво на гранка е поширок термин и повисоко ниво на преговори кое во себе го опфаќа преговарањето на ниво на сектор. Различните сектори постојат во рамките на една деловна (стопанска) гранка. Ако се прифати концептот на секторско преговарање, тогаш целосно се менува концептот на видовите на колективни преговори. Од една

страна, се децентрализира моделот што и не е толку лошо, но од друга страна цели стопански гранки ќе останат неуредени со нормите на автономното трудово право (колективните договори), а со тоа генерално ќе се намали улогата на синдикатот. Од сето ова сметаме дека предложените измени се на линија на мешање на поимите и нивно нецелосно разбирање. Со тоа доаѓа во прашање и целиот концепт кој се промовира и целта која е планирано да се постигне.

Следна промена која се предлага, а која е вредна да се анализира се однесува на членот 187 од Законот за работни односи. Станува збор за условувањето од најмалку три синдикати, односно здруженија на работодавачи на ниво на сектор (гранка), односно на ниво на држава да може да формираат синдикати и федерации на синдикати и работодавачи. Веројатно се поаѓа од начелото *tres faciunt collegium* (тројца прават здружение). Ваквото определување на бројот потребен за формирање на нов правен субјект кај работниците и работодавачите на повисоко ниво е тешко спроведлив во македонски услови. Тоа пред се затоа што бројот на синдикати на ниво на работодавачи е прилично мал, а слично е и на ниво на т.н. сектор, па може да се очекува дека здружувањето од тој аспект ќе најде на формални проблеми. Исто така и при здружувањето потребно е постоење на согласност меѓу субјектите кои се здружуваат, што во наши услови исто така може да биде проблем. На крајот, ова предложено решение е во спротивност и со концептот на репрезентативност како основен критериум за учество во колективните преговори.

Предложениот концепт не може да се брани со ставот дека станува збор за окрупнување на здруженијата на работниците и работодавачите и на тој начин тие стануваат поси-

лен и полегитимен партнер во социјаниот дијалог меѓусебе, како и наспроти државата.

Проблематичен е предлогот за дополнување и менување на членот 205 од Законот кој се однесува на примената и важноста на колективните договори. Се предлага колективниот договор на ниво на држава (Општиот колективен договор) да се однесува само на стопанскиот сектор. Потоа веднаш во нов став (два) се предлага Општиот колективен договор во јавниот сектор да се применува непосредно. Со тоа се признава правото на колективно преговарање и во стопанството и во јавниот сектор на државно ниво, но вака може да се јават нејаснотии бидејќи ставот еден се однесува на Општиот колективен договор генерално, па при рестриктивно толкување може да се смета дека тој став се однесува само на колективниот договор во стопанството. Ставот три на истиот член останува да важи со што се признава правото на колективно преговарање на ниво на гранка. Ако се земе предвид предходната предложена промена каде немаме субјекти кој би учествувале во колективното преговарање на ниво на гранка, туку во сектор, дополнително се комплицираат работите. Така имаме право на колективни договори на ниво на гранка, ама нема кој да преговара. Со тоа законскиот текст е противречен, станува дополнително нејасен и неприменлив. Тоа од друга страна сметаме дека би довело до големи проблеми во практиката на колективно преговарање и при судската заштита.

Оттука предходно предоченото оди во прилог на нашето тврдење дека системот на организирање на здруженијата на работници и работодавачи, односно во крајна линија концептот на слобода на здружување во процесот на трудот е директно



поврзано и взаемно зависно со системот на колективно преговарање и склучување колективни договори.

Следна поголема промена која се предлага се однесува на неколку прашања за концептот на репрезентативност. Тука се предвидени повеќе измени и дополнувања со што суштински би се сменил досегашниот концепт кој е нормиран во Законот за работни односи. За што всушност станува збор, односно кои се промените кои се предлагаат од страна на МТСП, но и од синдикатите?

Промените се однесуваат како на синдикатите, така и на здруженијата на работодавачи (член 212 и 213). Предлогот на Министерството за труд и социјално осигурување е намалување на цензусот за членување во однос на вкупниот број вработени, односно вкупниот број на работодавачи од 33% на 10% и тоа на сите нивоа на преговарање. Овој цензус се однесува на вработените во областа во која се склучува колективниот договор и тоа само доколку плаќаат чланарина на национално ниво. Следен услов кој што се предлага, а треба комулативно да се исполни е да се здружуваат најмалку три синдикати на национално ниво, тие да делува на национално ниво и да имаат регистрирано членки во најмалку 1/5 од општините во Р.М. Ова е за репрезентативноста на ниво на држава, односно национално ниво. Последен услов кој што се предлага за синдикатите е во него да членуваат најмалку 3 синдикати кои потпишале, или пристапиле на најмалку 3 колективни договори на ниво на сектор, а за здружението на работодавачи да склучили, или пристапили на најмалку 3 колективни договори.

Репрезентативно здружение на ниво на сектор (според предложените измени се користи овој термин), репрезента-

тивни се оние здруженија на работници, односно на работодавачи во кои се зачленети најмалку 10% од бројот на вработени кои плаќаат членарина, односно 10% од бројот на работодавачи на ниво на тој сектор. Ова се однесува на синдикат кој е член на репрезентативен синдикат на национално ниво. Ако не е член на таков синдикат тогаш цензусот изнесува 15% од вработените кои плаќаат членарина. Овде е дадена алтернатива, но истото не се предлага за здружението на работодавачи. Истото се однесува и за репрезентативноста на синдикатите на ниво на работодавач во однос на цензусот и алтернативноста на предложеното решение, додека за работодавачите нема одредби што е и логично со оглед на природата на колективното преговарање на ниво на работодавач.

Синдикатите во голем дел не се согласуваат со вака предложените измени во однос на цензусот и останатите услови за репрезентативност. Тие сметаат дека треба да остане досегашниот цензус од 33% како и да не се условува репрезентативноста со бројот на синдикати кои се здружуваат, пред се на национално ниво, како и во однос на бројот на предходно потпишаните договори.

Вака предложените измени го демократизираат моделот во однос на цензусот бидејќи повеќе синдикати и здруженија на работодавачи ќе можат да учествуваат во колективните преговори. Но, сепак се чини дека тоа е впечаток на прв поглед. Сепак големиот број на други условувања кои кумулативно се предлагаат го усложнуваат системот особено на национално ниво и ја зголемуваат и изоструваат ако може така да се каже „конкуренцијата“. Од друга страна, за синдикатите нормално и очекувано е дека намалувањето на цензусот не

им одговара пред се од конкурентска призма. Сепак постојат и објективни општествени фактори кои ја чинат македонската реалност на колективното преговарање досега кои покажуваат намалување на трендот на преговарање и склучени колективни договори. Сето ова треба да се земе во предвид доколку сакаме да имаме и да развиваме успешен модел на колективни преговори кои ќе треба да бидат филтер и модератор на социјалните тензии и односи воопшто меѓу социјалните партнери. Се чини дека овој предложен модел треба сèуште да се доработува особено да биде јасен концептот и крајната цел која треба да се постигне со предложените измени.

Следно прашање кое треба да го прокоментираме а кое се предлага да се измени и може да има последици е инсистирањето на доставување список на членови кои плаќаат членарина, како услов за упис во регистарот на синдикати, односно здруженија на работодавачи (член 213-в). Ова во старт е проблематично решение во однос на македонската реалност на синдикално организирање. Голем број на членови флукутираат во одредени синдикати или здруженија на работодавачи. Се случува да пристапуваат, па да излегуваат, да ја менуваат структурата, односно професијата, да настапи смрт и т.н. Од друга страна се предвидува репрезентативноста да се преиспитува за време од три години (член 213-д), но не е предвидено што ако репрезентативноста се изгуби и порано од тој временски период што секако е можно и се случило во практиката.

Ова решение, како и предходните измени кои се предлагаат несомнено бараат одредена доработка и измена која ќе соодветствува на македонската реалност при вземан дијалог на сите социјални партнери и експерти од оваа област.

## 2. Синдикатот и политичките партии

Од секогаш во рамките на трудово правната наука и политичките науки се поставувало прашањето дали синдикатот треба и какви односи да гради со политичките партии. Секако ова прашање беше актуелно уште во времето на појавата на синдикалните организации, а исто така и денес во сите земји каде е признаено правото на синдикално организирање.

Повеќето од теоретичарите, како и синдикалните членови ќе се согласат дека синдикатите треба да воспостават однос на дијалог, толеранција и соработка со политичките партии во земјата. Ова пред се заради упатеноста едни кон други. Политичките партии имаат интерес на соработка со синдикатите заради бројното синдикално членство кои се потенцијални гласачи, а синдикатите заради подршка и остварување на синдикалните барања доколку политичките партии/ја би дошле/а на власт.

Оваа базична поставка може да добие неколку модификации и понатаму да се развива и надоградува. Во таа смисла потребно е да се каже дека клучни прашања кои подоцна се поставуваат доколку се прифати концептот на соработка е во колкав обем да биде таа соработка. Така, според едни, синдикатот и политичките партии треба да градат соработка на принципиелни основи без премногу синдикатот да навлегува во политичките текови на дејствување на партијата, без премногу зближување и создавање на било какви взаемни „хипотеки“ а особено не од страна на синдикатот, а пред се и без отворена подршка. Според другата теорија, синдикатот треба и има интерес да остварува што поблиски врски и односи со партиите, да им дава отворена подршка и да сорабо-

тува на сите можни полиња, па дури и писмено да ја нотифицира таквата подршка и соработка, како и да ја поддржи во политичкото делување со помош на своето членство. Најчесто за возврат партијата треба да се обврзе дека ќе ги оствари барањата на синдикатот и нивната програма доколку дојде на власт. Ова се општите и рамковни концепти кои подоцна се развиваат во разни модалитети.

Покрај овие гледишта постои и еден поинаков концепт кој предвидува активно вклучување на синдикатите во политичкиот живот на земјата и тоа најчесто преку формирање на сопствена партија, или преку веќе постоечка партија. На тој начин синдикатите сметаат дека ќе можат на најдиректен начин да ги остварат своите цели и програми кои се темелат на остварување и заштита на правата на работниците, односно членовите на синдикатот.

Овие концепти секако имаат различна примена во земјите со слобода на синдикалното организирање. Овие концепти на соработка меѓу синдикатите и политичките партии имаат добри страни, но кријат и одредени опасности и замки во кои синдикатите, а и политичките партии може да се најдат. Па да видиме и анализираме некои од нив?!

Во рамките на односот на взаемност и соработка меѓу синдикатите и политичките партии најчесто синдикатите соработуваат со одредени партии, или политички опции без притоа да дадат отворена и јавна подршка на истите. При овој концепт битно е што синдикатот не се обврзува дека ја поддржува политичката партија, но може да декларира дека одредена партија во својата програма и делување е поблиску до целите и интересите на работниците, односно членовите на синдикатот. Овој концепт пати од еден парадокс. Иако

сидикаотот можеби сака да заземе принципиелен став кон политичките партии, а само да декларира дека одредена политичка партија е поблиску до неговите принципи и цели на дејствување, без притоа да „зазема страна“ може да се случи токму спротивното, односно синдикатот да биде препознаен како подржувач на некоја политичка опција. Дури и уште повеќе, може во рамките на политичките пресметки некоја партија да укажува дека таквиот синдикат е партиски и синдикат кој целосно стои и подржува одредена политичка опција. Тоа може да му нанесе голема штета на синдикатот без разлика која партија ќе победи на изборите, а може и на самата партија.

Од друга страна, отворената поддршка на некоја политичка партија од страна на синдикатот ја нема таа опасност, но овде синдикатот може да „има проблем“ доколку победи партијата која што тој синдикат не ја поддржува. Доколку пак победи политичката партија која што ја поддржува синдикатот, тогаш треба да се очекува дека политичката елита ќе ја поддржи програмата и заложбите на синдикатот, но тоа нема да помогне да се избрише придавката „политички синдикат“. Секако, реална е опасноста при такви односи меѓу синдикатот и политичката партија синдикалната активност да изгуби во интензитет оштрина и сила наспроти очекувањата дека сега се ќе биде добро штом победи „нашата“ политичка партија.

Секако не е невообичаен примерот на формирање на сопствена синдикална партија (работничка, лабуристичка-Англија, комунистичка, социјалистичка партија и т.н.). Во овој случај односите меѓу синдикатот и другите политички партии се многу појасни и во голем дел ослободени од интриги и недоречености, како и од „хипотеки“. Партијата која што ја

формира синдикатот отворено и јавно се натпреварува на политичката сцена на земјата каде ги застапува и брани интересите на синдикатот кој што ја формирал, а не ретко и на севкупното, или интересите на најголемиот број од работништвото во земјата.

На крајот треба да истакнеме дека синдикатите секако имаат и во иднина ќе градат взаемни односи на соработка со политичките партии. Но, треба секогаш да се биде внимателен и лукративно да се настапува во воспоставувањето на тие односи само доколку се во интерес на членовите на синдикатот. Впрочем и политичката опција (партија) која ќе победи на изборите де факто а и де јуре ќе стане еден од социјалните партнери со кои синдикатот ќе треба да разговара и преговора. Затоа можеби е подобро, доколку синдикатот не формира сопствена партија, да се градат принципиелни конструктивни односи со сите, или најголемиот број политички партии, а доколку се даде отворена поддршка на некоја партија, тоа да се стори внимателно и со темелно преиспитување. Во спротивно, може да се направи голема штета на синдикалното движење и социјалниот дијалог особено во земји во кои немаат традиција и култура на ваземно почитување меѓу социјалните партнери и развивање на духот на социјалниот дијалог како што е Македонија.

\*\*\*\*\*

**Прва** синдикална школа-1994 година:

“Колективно договарање” – проф д-р Тито Беличанец;

“Систем на колективни договори” – Еберхард Бек

“Колективно договарање во Италија” – Р. Фрагаи

“Современиот синдикализам” – д-р Лидија Петковска - Христова

“Политичкиот плурализа и синдикатот”

– Стојмир Михајловски

“Партиите и синдикатот” – Еберхард Бек

\*\*\*\*\*

**Втора** синдикална школа-1995 година:

“Работа на поверениците во синдикалните организации –

подружници во СР Германија и Холандија” – Еберхард Бек

и Лео Месман

“Остварување на правото на штрајк во синдикалните

организации во СР Германија и Холандија” - Еберхард Бек

и Лео Месман

\*\*\*\*\*

**Трета** синдикална школа-1996 година:

“Синдикално организирање во социјална и правна држава и

во државите во транзиција” – КНСБ – Бугарија

“Новата положба на вработените во управата во услови

на транзиција и нивното синдикално организирање”

– Правен факултет

“Приватизација на синдикалниот имот и финансирање

на синдикатите од стопанските и нестопанските дејности”

– Унгарија

“Пружање на правна помош и заштита на правата од  
работен однос” Франција



\*\*\*\*\*

**Четврта** синдикална школа-1997 година:

“Работа на поверениците во синдикалните организации – подружници” – АДЕДИ – Грција

“Начинот на преговарање на поверениците со работодавачите” – АДЕДИ – Грција

“Функционирање на Економско-социјалниот совет во земјите во транзиција” – КНСБ – Бугарија

“Пружање на правна помош и заштита на правата од работен однос” – ССМ – Македонија

\*\*\*\*\*

**Петта** синдикална школа-1998 година:

“Расправа по Законот за работни односи и Законот за вработување” – предавач Стојан Трајанов;

“Наградување на државните службеници”,  
предавач проф д-р Борче Давитковски

\*\*\*\*\*

**Шеста** синдикална школа-1999 година:

“Правната заштита на работниците со осврт на законската регулатива” предавач Теофил Томановиќ;  
“Стратегија за реформа на управата со осврт по законските текстови кои ќе произлезат од неа”

– предавач проф д-е Борче Давитковски;

“Структурата на синдикалното движење и перспективите за соработка на балканските синдикати“

– предавач Јанис Бурос и Христо Церидис  
од грчкиот синдикат АДЕДИ.

\*\*\*\*\*

**Седма** синдикална школа-2000 година:

“Трипартизмот, Економско-социјалниот совет, искуства и перспективи” – д-р Лидија Петковска и Рифат Јуршид

“Примена на колективните договори во судската практика и измените на Законот за работни односи”

– Теофил Томановиќ

“Деполитизација и департизација на јавната администрација”

– м-р Миодраг Лабовиќ.

\*\*\*\*\*

**Осма** синдикална школа-2001 година:

“Структурата на партиските програми и барањата на Синдикатот” – предавач проф. д-р Цане Мојаноски.

“Избор и развој на синдикалниот лидер”

– предавач проф. Д-р Цветко Смилевски.

“Синдикалниот претставник и неговото учество во донесувањето на одлуката за штрајк”

– предавач Драге Јованоски.

\*\*\*\*\*

**Деветта** синдикална школа-2002 година:

“Учество на синдикалниот претставник во заштитата на правата преку поднесување приговор” – Драге Јованоски

“Позиција и стратегија на Синдикатот” – Томе Георгиевски

“Основни вештини на синдикалниот лидер – вклучување на членството во активностите” – Роберт Пајковски

\*\*\*\*\*

**Десетта** синдикална школа-2002 година;

“Колективните договори во Законот за работни односи”

– проф Д-р Тодор Каламатиев

“Практични аспекти од примената на Законот за државни службеници” – м-р Ана Павлова - Данева

“Приватизација на јавниот сектор”

– проф. Д-р Борче Давитковски и Ристо Речковски

\*\*\*\*\*

**Единаесетта** синдикална школа-2003 година:

“Предизвици и можности на синдикалното лидерство”

– доц. Д-р Константин Петковски

“Реформите во регулативата од областа на трудот во РМ и усогласување со регулативите на Европската унија”

– Стојан Трајанов

“Етика на државните службеници”

– Билјана Николовска -Жагар

\*\*\*\*\*

**Дванаесетта** синдикална школа-2003 година:

“Разрешување на конфликтите и преговарањето како вештини на синдикалниот лидер“

– Доц. Д-р Константин Петковски

“Реформите во јавната администрација“

– проф Д-р Борче Давитковски

“Актуелни состојби и новиот концепт на плати во јавниот сектор“ – Милан Мановски

\*\*\*\*\*

**Тринаесеттата** синдикална школа-2004 година:

“Технолошкиот вишок како правен основ за престанок на работниот однос“ – Проф. Д-р .Тодор Каламатиев

“Заштита на правата на државните службеници“

– Татјана Трендафилова - Поповска

“Реформи во синдикатите и ССМ“ – Рифат Јуршид

\*\*\*\*\*

**Четринаесетта** синдикална школа-2004 година:

“Политиката на Светската организација на синдикатите од јавниот сектор (ПСИ) и активностите за подмладување на членството“ – Саша Вељковиќ

“Етика на синдикалниот лидер и негови карактеристики“

– Константин Петковски

“Постапки и начин на остварување на правата од работен однос на вработените во јавната администрација“

– Драге Јовановски

\*\*\*\*\*

**Петнаесеттата** синдикална школа-2005 година:

“Реформа на правосудниот систем во РМ“

– Мери Младеновска Ѓорѓиевска

“Реформа на Пенитенцијарниот систем во РМ“

– Виктор Цветковски

“Реформи на системот на локалната самоуправа“

– Аце Коцески

“Предизвици во новиот Закон за работните односи на Република Македонија“ – Тодор Каламатиев

\*\*\*\*\*

**Шеснаесеттата** синдикална школа-2005 година:

“Новиот закон за работни односи низ призмата на Синдикатот“ - Драге Јованоски

“Статут на Синдикатот на УПОЗ-Како да дојдеме до нови решенија за помокен и поефикасен синдикат“

– Пецо Грујовски

“Солидарниот фонд на Синдикатот на УПОЗ-Право и начини на негово користење“ – Илија Смилев

\*\*\*\*\*

**Седумнаесеттата** синдикална школа-2006 година:

“Улогата на синдикалниот претставник и заштитата на правата од работен однос“ – Драге Јованоски

“Општите процеси на глобализација и новата улога на синдикатот“ – Д-р Ристо Христов

“Реформите во пензискиот систем во РМ со посебен осврт на зачленувањето“ – доц. д-р Ана Павловска-Данева.

\*\*\*\*\*

**Осумнаесеттата** синдикална школа-2007 година:

“Колективните работни спорови и нивното решавање“  
– м-р Лазар Јовевски

“Што е најважното во животот а е поврзано со работното место?“ – Борче Стојчевски

“MOBBING (психолошки притисок на работното место)“  
– д-р Александар Илиќ

\*\*\*\*\*

**Деветнаесетта** синдикална школа-2008 година:

“Проблемите на управувањето во јавниот сектор,  
трансформацијата и улогата на синдикатот во тие процеси“  
– д-р Мирко Трипуноски

“Распоредување и прераспоредување согласно законските  
прописи (Законот за работни односи и Законот за државни  
службеници)“ – м-р Лазар Јовевски

“Остварување на надомест на штета во работен однос“  
– Ангел Ристов

\*\*\*\*\*

**Дваесетта** синдикална школа-2009 година:

“Правото на правна заштита поради престанок на работниот  
однос и улогата на синдикатот“ – проф. д-р Осман Кадриу

“Статусот на државните и други службеници во Хрватска  
(законската регулатива, права од колективните договори  
и социјален дијалог)“ – Борис Плеша

“Измените во Законот за работни односи во делот  
на синдикалното организирање и односот на синдикатот  
и политичките партии“ – м-р Лазар Јовевски

## СПИСОК

### на учесници на 20-тата Синдикална школа

1. Илијана Атанасовска  
-Исајловска
2. Цветан Петрески
3. Виолета Савовска
4. Маринела Аврамовска
5. Александар Еленовски
6. Васко Стеваноски
7. Игор Димовски
8. Цветан Атанасовски
9. Невена Петковска
10. Вера Бужаровска
11. Игор Миќев
12. Дејан Давидовски
13. Игор Серафимовски
14. Јосиф Димески
15. Трајан Митевски
16. Бранко Симеонов
17. Роберт Игнатов
18. Венцо Атанасов
19. Стојко Мурцевалески
20. Тони Јовески
21. Татјана Стоименова
22. Соња Солевска
23. Зорка Донева
24. Магдалена Кузманова
25. Лидија Нелковска
26. Милица Костовска
27. Мазес Вели
28. Ставрула Зафировска
29. Тони Митовски
30. Љубен Биноски
31. Љубомир Крстевски
32. Алексеј Поповски
33. Абдулсамет Мемети
34. Јорданчо Петровски
35. Снежана Ташковска
36. Златка Јакимовска
37. Снежана Савовска
38. Слободан Николовски
39. Панче Димов
40. Зоран Златановски
41. Зоран Крстески
42. Весна Сандева
43. Сашко Миланов
44. Синиша Ќириќ
45. Чедомир Алексиќ
46. Зорица Илиќ
47. Лилјана Давитковска
48. Милан Мановски
49. Анета Стојановска
50. Владо Настевски
51. Ѓорѓи Стојановски
52. Атанас Урумов
53. Деар Мустафа
54. Соња Батлеска
55. Билјана Стаматова
56. Фанија Питошка
57. Наум Бабука
58. Ванче Трајчевски
59. Сања Ташкова
60. Васе Ашиков
61. Валентина Димовска
62. Аки Акимов
63. Нахила Дурмишова
64. Зоран Јосифовски
65. Благој Бањански

- 
- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| 66. Горан Ивановски | 75. Соња Рингова        |
| 67. Цане Ристевски  | 76. Ванѓа Смиљанова     |
| 68. Тони Иванов     | 77. Славчо Ѓоргиевски   |
| 69. Билјана Иванова | 78. Бранко Ристески     |
| 70. Тимо Комаров    | 79. Драган Стојмановски |
| 71. Благој Ѓоргиев  | 80. Ангела Трпевска     |
| 72. Зоран Тацков    | 81. Веселка Јовановиќ   |
| 73. Тони Љончев     | 82. Снежана Николовска  |
| 74. Ристо Даов      | 83. Снежана Кртошева    |



