

Проф. д-р Борче Давитковски¹

Охрид, 22-24.2.2013 год.

КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. Колективното договарање во Република Македонија

Опфатот, содржината, условите за стекнување на репрезентативност, страните и начинот на склучување на колективните договори, претставува предмет на уредување на Законот за работни односи во Глава XIX со наслов “Колективни договори”. Покрај овие одредби, ЗРО предвидува и други дополнителни прашања поврзани со формално – правниот третман на колективните договори како и нивната функција. Значи, ЗРО ја поставува општата рамка во која се уредува системот на колективно договарање во Република Македонија, чија основна цел претставува склучувањето на колективни договори.

1.1 Видови колективни договори

Согласно македонската работна легислатива, колективните договори се склучуваат на **три нивоа**: *Општ колективен договор* (на ниво на Република), *Посебен колективен договор* (на ниво на гранка, односно оддел, согласно Националната класификација на дејности) и *Поединечен колективен договор* на ниво на работодавач.

Согласно членот 204 (општ колективен договор) од ЗРО, став 1, на ниво на Република Македонија се склучува:

- 1) општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството
- 2) општ колективен договор за јавниот сектор

Ставот 2 од истиот член, поблиску го објаснува јавниот сектор низ призмата на склучувањето на општиот колективен договор. Па така, ставот 2, утврдува дека општиот колективен договор за јавниот сектор се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес.

¹ Редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје;

Членот 205 (примена и важност на колективните договори), во ставот 2 утврдува дека општиот колективен договор за јавниот сектор, се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во јавниот сектор.

Во поглед на лицата кои што ги обврзува колективниот договор, евидентно е дека општите колективни договори се применуваат непосредно и се задолжителни како за сите работодавачи, така и за сите вработени, во јавниот, односно во приватниот сектор (во зависност од фактот за кој сектор се склучува колективниот договор). Бидејќи овие одредби се апсолвирани и не упатуваат на дополнителни дилеми, како условно попроблематични би можеле да се третираат одредбите кои се однесуваат на лицата кои ги обврзуваат посебните, или поединечните колективни договори. И покрај тоа што тенденцијата на законодавецот е што поширок опфат на одредбите на посебните, односно поединечните колективните договори врз што поголем број на работници, одредбите кои ги поставува членот 208 може да делуваат и недоречено. Имено, согласно член 208 (лица кои ги обврзува колективниот договор), во ставот 1 се утврдува дека колективниот договор ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле колективниот договор. Ставот 2 утврдува дека, колективниот договор ги обврзува и сите лица кои му пристапиле на колективниот договор и сите лица кои дополнително станале членови на здруженијата кои пристапиле на колективните договори. Доколку се обидеме да ги проанализираме првите два става од членот 208, ќе дојдеме до заклучок дека овие одредби првенствено се однесуваат на опфатот на посебните колективни договори, односно т.н колективни договори на ниво на гранка, односно дејност. Па така, овие колективни договори се однесуваат на сите лица кои го склучиле (се мисли на потписниците на колективните договори – физички лица), сите лица кои во времето на склучувањето биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле колективниот договор (се мисли пред се на актуелното синдикално членство, или пак работниците кои подоцна станале членови на синдикатот кој го потпишал колективниот договор). Понатаму, колективниот договор ги обврзува и сите лица кои му пристапиле на колективниот договор и сите лица кои дополнително станале членови на здруженијата кои пристапиле на колективниот договор (се мисли на поединечните работници, независно од нивното членство или нечленување во синдикат, и кои индивидуално му пристапиле на склучениот колективен договор, но и на сите лица, односно поединечни работници кои дополнително пристапиле, односно станале членови на синдикат кој што му пристапил на склучениот колективен договор). Последниот дел од ова толкување упатува на постоењето на друг синдикат, кој што не е синдикатот кој како најрепрезентативна организација на работниците го потпишал колективниот договор, при тоа опфаќајќи ги и работниците кои дополнително му се приклучиле на овој синдикат. И покрај тоа што, вака поставени овие одредби речиси и да го минимизираат просторот за потенцијална непокриеност на определен агрегат од работниците кои засновале работен однос, сепак се поставува следното прашање: Дали со посебен колективен договор (колективен договор на ниво на гранка, односно оддел), ќе бидат опфатени и работниците кои ниту се членови на синдикатот кој го склучил

колективниот договор, ниту дополнително станале негови членови, ниту подоцна пристапиле на колективниот договор, ниту пак дополнително станале членови на синдикатите кои пристапиле на склучениот колективен договор?

Поедноставно е толкувањето на одредбата која се однесува на опфатеноста на лицата кои ги обврзува поединечниот колективен договор, односно колективниот договор на ниво на работодавач. Членот 208, во ставот 3 утврдува дека поединечниот колективен договор ги обврзува – важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот – потписник на колективниот договор. Оттука, тенденцијата на оваа одредба е покриеност на сите работници кои засновале работен однос кај поединечен работодавач, без оглед дали тие се, или не се членови на синдикат.

1.2 Предмет на колективно договарање

Најопшто, предмет на колективно преговарање претставуваат условите за работа, правата на договорните страни и нивните обврски. Трудово правната теорија во Република Македонија разграничува постоење на формално правни, нормативни или статусни и облигационо – правни одредби. Во рамките на формално правните одредби на колективните договори се инкорпорираат формално правни прашања, како што се: волјата на субјектите на колективните договори, начинот на склучување на колективните договори, времето и местото на нивното склучување, времето на нивното стапување на сила итн. Одредбите од нормативен, или статусен карактер се однесуваат на сите прашања во врска со работните односи – видот на работата, условите за работа, висините на платите, траењето на работното време, заштитата при работа, престанокот на работниот однос итн. Облигационо – правните одредби на колективните договори ги уредуваат меѓусебните односи на договорните страни, нивните права и обврски, како и уредувањето на споровите во врска со толкувањето и примената на колективните договори, одговорноста на нивните субјекти итн.

Законот за работни односи, во членот 206 (предмет на колективното договарање), прави симбиоза на одредбите со различна правна природа и истите ги легитимира како подобни за колективно преговарање помеѓу социјалните партнери во функција на склучување на колективни договори.

Оттука, членот 206, во ставот 1 утврдува дека со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле тој договор, а може да содржи и правни правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните односи или во врска со работните односи.

Од ова одредба, првенствено може да се заклучи дека законодавецот поставува општа рамка во која треба да се движи опсегот на колективното договарање, опфаќајќи ги соодветните аспекти за кои учесниците во колективното договарање можат да

склучат колективен договор. Истовремено, ЗРО не го апстрахира опсегот на колективните договори во приватниот, од јавниот сектор. Оттука заклучокот е дека, колективното договарање во јавниот сектор, како единствен законски легитимиран облик на формално – правен дијалог помеѓу социјалните партнери, може да се однесува на прашања и елементи кои се во потполност изедначени со опсегот на прашањата и елементите кои се предмет на колективно договарање во приватниот сектор. Во функција на зајакнување на овој единствен заклучок е и одредбата од членот 207 (обврска за колективно договарање), кој ја акцентира обврската за воспоставување на организиран облик на социјален дијалог, односно водење на колективни преговори и склучување на колективни договори помеѓу социјалните партнери. Конкретно, членот 207 утврдува дека лицата кои според овој закон (коментар: Законот за работни односи) можат да бидат страна на колективниот договор, се должни со добра волја да преговараат за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои според овој закон можат да бидат предмет на колективниот договор.

Доколку се направи обид да се идентификува одредбата од членот 206 од Законот за работни односи (предмет на колективното договарање), ќе се констатира дека во еден дел, оваа одредба соодветствува со теоретската дивизија на одредбите кои се составен дел од колективните договори.

Имено, членот 206. Став 1 упатува на можноста за учество на вработените во јавните служби при реализирање на три поголеми групи на прашања:

1. Член 206, став 1: Со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле тој договор.....

Овој дел од одредбата во членот 206, не упатува на т.н формално – правни одредби кои се составен дел на колективните договори. Така, вработените во јавните служби при склучувањето на колективните договори ги уредуваат и нивните формално правни одредби (склучувањето, примената, измените и дополнувањата, следењето на примената и толкувањето, како и постапката за откажување на колективниот договор).

2. Член 206, став 1: Колективните договори..... може да содржат и правни правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи.

Овој дел од одредбата на членот 206 е централниот сегмент кој дава одговор на прашањето поврзано со комплементарноста на членот 7 од Конвенцијата бр. 151 со македонското законодавство. Толкувајќи ја оваа одредба се доаѓа до заклучок дека вработените во јавните служби, немаат законска пречка ниту ограничување во можноста да учествуваат во уредување на суштествените аспекти од нивниот работен однос, односно во регулирањето на статусните или нормативните елементи на колективниот договор. Станува збор за трите централни фази во текот на работниот однос: засновањето на работен однос (склучување на договор за вработување);

содржина на работен однос (права и обврски) и престанок на работен однос (престанување на важноста на договорот за вработување).

3. Член 206, став 1: **Со колективните договори се уредуваат и други прашања од работните односи или во врска со работните односи.**

Овој дел од одредбата на членот 206, упатува на општа законска формулација, која им овозможува на вработените воопшто да учествуваат во уредувањето и на други прашања од работните односи или во врска со работните односи.

И покрај тоа што, самата одредба од Законот за работни односи која го формулира просторот во кој може да се движат колективните договори и прашањата кои меѓусебно може да ги уредат договорните страни (социјалните партнери), упатува на трите претходно споменати етапи од работните односи (склучување, содржина и престанок), во практиката, договорните страни во јавниот сектор, не се задржуваат подеднакво на сите три категории. Од содржината на ОКД, се заклучува дека централен аспект се става на категоријата – содржина на работните односи, а многу помалку простор се отстапува на уредувањето на склучувањето (засновањето) и престанокот на работниот однос на јавните, односно државните службеници. Најголемиот и суштествен дел од засновањето и престанокот на работниот, односно службеничкиот однос се уредува со Законот за јавни и Законот за државни службеници.

1.3 Страни на склучување на колективните договори

Страните на склучување на колективни договори во јавниот сектор, варираат во зависност од видот на колективен договор кој треба да се склучи. Кога се склучува **општ колективен договор за јавниот сектор**, како страни на тој договор се појавуваат репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот, по претходно овластување од Владата на Република Македонија.

При склучувањето на **посебен колективен договор во јавниот сектор**, односно посебен колективен договор во јавните претпријатија и установи, учествува основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат. Склучувањето на **поединечен колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи** го вршат основачот или органот кој тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Како што може да се забележи, при антиципацијата на страните кои учествуваат во склучувањата на соодветните колективни договори, изрично фигурира институтот репрезентативни синдикати и респективно, репрезентативни здруженија на работодавачи. Основната функција на репрезентативноста на синдикатите, претставува утврдување на објективни и меродавни критериуми за подобност на определена синдикална организација да се вклучи во процес на колективно преговарање и да биде легитимен претставник на работниците при склучување на колективен договор.

Оттука, нашето законодавство поставува повеќе услови за репрезентативност на синдикатите, во зависност од хиерархиското ниво на склучување на колективните договори. Апстрахирајќи се од условите за стекнување на репрезентативност на ниво на држава, кои се потребни за формирање на т.н “синдикални центри” или синдикални сојузи на ниво на држава и чија цел е учество во трипартитни тела за социјално партнерство и трипартитни делегации на социјалните партнери, условите за стекнување на репрезентативност на синдикатите за склучување на општи, посебни и поединечни колективни договори за јавниот сектор е варијабилна. Согласно ЗРО, репрезентативност на синдикат на ниво на **јавен сектор** се определува заради учество во колективно договарање на ниво на јавен сектор. Репрезентативен синдикат на ниво на *јавен сектор* е синдикатот кој е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени во јавниот сектор и кои плаќаат членарина.

Репрезентативноста на синдикатите, односно здружението на работодавачите на *ниво на гранка, односно оддел* се определува заради учество во колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел. Репрезентативен синдикат на ниво на гранка, односно оддел е синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во гранката, односно одделот и кои плаќаат членарина.

Репрезентативност на синдикат *на ниво на работодавач* се определува заради учество во колективно договарање на ниво на работодавач. Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

2. Колективно договарање во јавниот сектор

Според податоците од 2010 година, вкупниот број на вработени во Република Македонија изнесува 637.855, додека 119.724 работници се членови на двете најголеми синдикални конфедерации.² Оттука, заклучокот е дека синдикалната густина во Република Македонија изнесува 1/5, односно приближно 20 % од вкупниот број на вработени во приватниот и јавниот сектор. Претпоставуваме дека синдикалната густина во периодот помеѓу 2010 - 2013 година бележи извесно зголемување, со оглед на зголемувањето на членството во најголемите синдикални сојузи и таа изнесува помеѓу 20 – 25 %.

Синдикалното членство во Република Македонија е фрагментирано во 43 синдикални организации, кои се регистрирани во Регистарот на синдикати во рамките на Министерството за труд и социјална политика. Скоро половина од нив, односно 20 синдикални организации, се здобиле со решение за репрезентативност и се стекнале со статус на репрезентативност. Најголем дел од регистрираните синдикати се здружени во сојузи на повисоко ниво. На територија на Република Македонија, постојат 3 синдикални сојузи (конфедерации, центри): Сојузот на синдикатите на Република Македонија (ССМ), Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (КСС) и

² извор: Комисија за репрезентативност на Република Македонија

Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ). Од нив, ССМ и КСС, стекнале статус на репрезентативност на територија на РМ (ССМ во приватниот и во јавниот сектор, а КСС во јавниот сектор) и тие се членови на Економско – социјалниот совет на Република Македонија, кој е законски регулирано трипартитно тело.

Во Република Македонија, во моментот постојат 14 важечки колективни договори. Најголем дел од нив спаѓаат во приватниот сектор во областа на стопанството и се потпишани од гранковите синдикати на ССМ и здруженијата на работодавачи во состав на ОРМ. Сепак, гранковите синдикати во состав на ССМ, склучиле и колективни договори во јавниот сектор. Останатиот дел од колективните договори (доминантно во јавниот сектор) се склучени од гранковите синдикати во состав на КСС.

Во јавниот сектор, во моментот важечки се 5 посебни (гранкови) колективни договори. Посебни колективни договори во јавниот сектор, каде што како страна на склучување се јавуваат гранкови синдикати во состав на ССМ се: ***Колективниот договор на министерството за внатрешни работи***, склучен помеѓу МПС и Министерството за внатрешни работи и ***Колективниот договор за здравствената дејност на РМ***, склучен помеѓу Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и Министерството за здравство на РМ. Посебни колективни договори, каде што како страна на склучување се јавуваат гранкови синдикати во состав на КСС се: ***Колективен договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитување на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата***, склучен помеѓу СОНК и Министерството за труд и социјална политика на РМ; ***Колективен договор за основното образование***, склучен помеѓу СОНК и Министерството за образование на РМ и ***Колективен договор за средно образование***, склучен помеѓу СОНК и Министерството за образование на РМ.

Синдикатот на УПОЗ е гранков синдикат здружен во ССМ. Тој ги здружува работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија. Поконкретно, во УПОЗ се организирани вработените во телата на државната и локалната власт и другите установи (државните и јавните службеници во министерствата, Владата на РМ, Собранието на РМ, Фондовите, Управата за јавни приходи, Државниот завод за статистика, Агенција за катастар на недвижности, Државниот архив, Агенцијата за вработување, управните органи, локалната самоуправа, правосудните органи, јавните обвинителства) и здруженијата на граѓани – Стопанската комора, Сојузот на синдикатите на Македонија, Здруженијата на возачи, Авто – мото друштвата, Црвениот крст и други.

Согласно ЗРО од 1993 година, Колективен договор се склучува во писмена форма на неопределено или определено време (член 85 од ЗРО). Синдикатот на УПОЗ, е потписник на два Посебни колективни договори и тоа: ***Колективен договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на Република Македонија од 1995 година*** и ***Колективен договор за општествените организации и***

здруженија на граѓани на Република Македонија од 1995 година. Двата колективни договори се склучени на неопределено време. Со ЗРО од 2005 година, колективен договор може да се склучи на определено време за период од две години со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот (член 226 – време на склучување на колективниот договор). Во меѓувреме, синдикатот на УПОЗ не склучил нови посебни колективни договори кои би се усогласиле со новините во ЗРО. Оттука се доаѓа до заклучок дека Посебните колективни договори чии потписници се синдикатот на УПОЗ и Министерството за правда на Република Македонија од 1995 година се неважечки. Сепак, УПОЗ, односно синдикалните организации во состав на УПОЗ се јавуваат како страна во склучување на неколку поединечни колективни договори. Помеѓу нив се вбројуваат: *Колективниот договор за управата за јавни приходи*, чиј потписник од страната на работодавачот е директорот на УЈП, како орган во состав на Министерството за финансии; *Колективниот договор за државните службеници, помошно-техничкиот персонал и вработените во ТППЕ на општина Гостивар*, чиј потписник од страната на работодавачот е градоначалникот на општина Гостивар. Страни на потпишување на *Колективниот договор за уредување, односно доуредување на правата, обврските и одговорностите од работен однос во Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија* се Синдикалната организација на синдикатот на ПИОМ и Независниот синдикат при Фондот на ПИОМ од страна на работниците и директорот на фондот за ПИОМ, на страна на работодавачот.

2.1 Колективно договарање во судската служба

Колективното договарање поврзано со статусот, правата и обврските на вработените во правосудството ќе го сконцентрираме во однос на вработените во судските служби, односно судската администрација. Статусот, правата и обврските на судиите и судиите поротници се определува со Законот за судови и Законот за судски совет на Република Македонија. Во трудово правната теорија и практика, постои можност за формирање на професионални синдикати, чија функција претставува заштита на правата и интересите на вработените во определени професии. Од друга страна, Законот за судовите предвидува дека судиите можат да основаат здруженија заради остварување на своите права и интереси, унапредување на професионалното усовршување и заради заштита на независноста и самостојноста на судиската функција (член 51). Законот за судовите упатува и на правосудна управа. Работите на правосудната управа ги врши Министерството за правда, а во нејзина надлежност спаѓаат: обезбедувањето општи услови за вршење на судската власт, а посебно подготвување на закони и други прописи од областа на организацијата и работењето на судовите и постапката пред судовите, донесување на судски деловник, грижа за образованието и стручното усовршување на кадрите, обезбедување материјални, финансиски, безбедносни, просторни и други услови за работа на судовите, вршење на работите од меѓународната правна помош, извршување на казните изречени за казниви дела, прибирање статистички и други податоци за работата на судовите, надзор над ажурното вршење на работите во судот и спроведување на судскиот деловник, надзор над спроведувањето на прописите за судски депозити и гаранции, испитување на претставките и поплаките на граѓаните за работата на судовите кои се однесуваат на одолжување на судската постапка или на работата на судските служби, како и други

управни задачи и работи определени со закон (член 83)

Сепак, предмет на анализа во овој дел од студијата ќе бидат правата и обврските од работен однос на вработените во судските служби.

Статусот, правата, должностите, одговорностите, системот на плати и надоместоци на плати, како и управувањето со судските предмети на судската служба се уредува со Законот за судски служби. Според овој закон, судската служба ја обавуваат судските службеници, лицата вработени во судовите кои вршат технички и помошни работи и судската полиција (член 2). **Судскиот службеник** е лице кое во судовите врши стручни, управно-надзорни, административно-технички, извршни, статистички и материјално-финансиски работи во согласност со овој и друг закон. Судските службеници правата од работен однос ги остваруваат согласно со овој закон, колективните договори и другите прописи што ги уредуваат правата од работниот однос. **Лицата вработени во судовите кои вршат технички и помошни работи** немаат статус на судски службеници и за нив важат општите прописи за работните односи. **Судската полиција** е служба која ги обезбедува објектите, имотот и лицата и го одржува редот во судскиот простор. Судската полиција правата од работен однос ги остварува согласно овој закон, Законот за судови, колективните договори и другите прописи што ги уредуваат правата од работен однос (член 3).

Согласно Законот за судска служба, судските службеници можат да бидат: раководни судски службеници, стручни судски службеници и административно-технички судски службеници. Дополнително, Законот за судска служба ја предвидува и позицијата “судски администратор”. Судскиот администратор раководи со судската служба и е одговорен за остварување и вршење на стручните и административно-техничките работи на судот. Тој му помага на претседателот на судот во вршењето на работите од судската управа и во спроведувањето на судскиот деловник (член 11).

Понатаму, Законот за судска служба предвидува формирање на посебно тело - Совет на судска служба. Советот на судската служба се формира заради остварување и заштита на правата на судската служба и неговото седиште е во Врховниот суд на РМ. Советот го сочинуваат девет члена од кои пет члена од редот на судските администратори во судовите и четири члена од редот на претседателите на судовите. Надлежности на Советот се: одлучување во втор степен по жалби и приговори поднесени против одлуки на претседателите на судовите за прием и престанок на работен однос во судската служба; одлучување во втор степен по жалби и приговори на одлуки од судскиот администратор во делокругот на неговото работење; одлучување во втор степен во дисциплинските постапки; одлучување во втор степен по жалби и приговори на одлуки за остварување права од работен однос во судската служба и давање на согласност на актите за внатрешна организација и систематизација во судовите.

Од аспект на лоцирање на природата на ова тело, неговиот состав и неговите надлежности кои отвораат дилеми во однос на правата и обврските на судските служби, а со тоа и на колективното договарање, се наметнуваат следните тези:

- Од трудово правен аспект, остварувањето и заштитата на правата на работниците, претставува една од основните функции на синдикалните организации. Во таа насока, дискутабилна е формулацијата дека Советот на судската служба се формира заради остварување и заштита на правата на судската служба.
- Останува нејасен статусот на судските администратори од аспект на прашањето дали тие припаѓаат на судската служба или имаат поинаков статус. Доколку припаѓаат на судската служба, тогаш тие ги претставуваат интересите на судската служба во рамките на Советот.
- Доколку Советот ги “остварува и заштитува правата на судската служба”, единствена надлежност која имплицира ваква улога претставува “давањето на согласност на актите за внатрешна организација и систематизација во судовите”. Во трудовото право, актите за внатрешна организација и систематизација, се нарекуваат општи акти на работодавач. Најчесто станува збор за правилници, упатства, правила за работа и слично. Од друга страна, трудовото право (не и во Република Македонија) познава т.н Совети на вработени (работнички совети). Компаративно, улогата на т.н Совети на вработените помеѓу другото може да биде и учество на вработените во управувањето со друштвото/организацијата. Оттука, дел од ингеренциите на Советите на вработените претставува и учеството на вработените во донесувањето на општите акти на работодавачите (Правилници, Акти за систематизација и слично) со кои директно или индиректно се регулираат правата и обврските на работниците од работен однос.

Претходно наведените тези, ги поставуваме во корелација со основната цел на оваа студија, а тоа е испитувањето на степенот на инволвираност на вработените во судската власт и детерминирањето на страната-учесник и потписник во колективните договори.

Трудовото право ги проучува работните односи, чиј битен (суштествен) елемент претставува субординацијата и наградувањето за извршената работа, односно платата. Во приватниот сектор, најчесто постои фузија на овие карактеристики на страната на работодавачот. Тоа значи дека работодавачите ја организираат работата на работниците и истовремено им исплаќаат плата. Тоа, ги поедноставува работите во однос на детерминирањето на субјектите, односно страните при колективното договарање, при што на една страна се наоѓа синдикатот, а од друга страна работодавачот, односно здружението на работодавачи.

Законот за судска служба, утврдува дека платите и надоместоците од плата на вработените во судската служба се обезбедуваат од судскиот буџет (член 39, став 2). Тоа не упатува на анализирање на одредбите во Законот за судски буџет. Законот за судски буџет ја уредува постапката за изготвување, утврдување и извршување на судскиот буџет и основањето и работењето на Судскиот буџетски совет. Со судскиот буџет се финансира судската власт во Република Македонија и Академијата за обука

на судии и јавни обвинители (член 1). Тој претставува годишна процена на приходите и трошоците на судската власт и на Академијата за обука на судии и јавни обвинители, што ги утврдува Собранието на Република Македонија и е наменет за финансирање на судската власт и Академијата за обука на судии и јавни обвинители. Судскиот буџет е дел од Буџетот на Република Македонија издвоен како посебен дел означен со "Судска власт".

Трошоците на судскиот буџет се делат на тековни и капитални трошоци. Составен дел на тековните трошоци на судскиот буџетски совет, претставуваат и платите и надоместоците на судските службеници, судската полиција, другите вработени во судовите, како и државните службеници во Судскиот совет на Република Македонија и Академијата за судии и јавни обвинители.

За вршење на работите во врска со судскиот буџет се основа Судски буџетски совет. Судскиот буџетски совет го сочинуваат претседател и десет члена, помеѓу кои: министерот за правда, претседателот на Управниот суд во Скопје, претседателите на Апелационите судови во Скопје, Штип, Битола и Гостивар, двајца претседатели од основните судови по редослед утврден во Законот за судовите, од кои еден претседател од судовите со проширена надлежност, по систем на ротација со мандат од две години и директорот на Академијата за судии и јавни обвинители. Во работата на судскиот буџетски совет, учествуваат и претставници од министерството за финансии, но без право на одлучување.

Претседател на Судскиот буџетски совет е претседателот на Судскиот совет на Република Македонија.

Судскиот буџетски совет има повеќе надлежности, помеѓу кои и: утврдување на критериумите и методологијата за изготвување на судскиот буџет; вршење распределба на средствата од судскиот буџет на судовите и на Академијата за обука на судии и јавни обвинители и презема мерки за навремено извршување на судскиот буџет; *одобрување средства за нови вработувања во судовите и на Академијата за обука на судии и јавни обвинители во рамките на утврдениот судски буџет за маса на исплата на плати*; назначување на внатрешен ревизор; донесување на Деловникот за работа на Судскиот буџетски совет и другите внатрешни акти; изготвување на годишниот извештај за извршувањето на судскиот буџет; вршење пренамена на намената на средствата определени во делот "Судска власт" вршење други работи предвидени со закон.

Понатаму, во Законот за судски буџет се утврдува постапката за изготвување, утврдување, доставување и извршување на судскиот буџет. Од одредбите во законот кои се однесуваат на процесот на реализирање на судскиот буџет, може да се заклучи дека постои испреплетување на функциите и надлежностите на судската и извршната власт. Имено, Судскиот буџетски совет го изготвува предлогот на судскиот буџет и заедно со образложението за висината на износот го доставува до Министерството за финансии. Улогата на министерот за финансии е усогласување на делот на средствата "Судска власт" од предлогот на Буџетот на РМ со претседателот на Судскиот буџетски

совет. Доколку не се постигне согласност, Министерството за финансии изготвува извештај и го доставува до Владата на Република Македонија.

Од претходното, може да се заклучи дека надлежноста за усогласување на буџетот за “Судската власт”, во чии рамки спаѓаат и тековните трошоци во форма на плати и надоместоци за судските службеници, судската полиција, другите вработени во судовите, како и државните службеници во Судскиот совет на Република Македонија и Академијата за судии и јавни обвинители, претставува споделена надлежност помеѓу судската и извршната власт.

ПРЕДЛОГ:

Согласно Законот за судови, судската власт во РМ ја вршат основните судови, апелационите судови, Управниот суд и Врховниот суд на Република Македонија. Од трудово правен аспект, ваквиот судски систем упатува на постоење на 33 субјекти, кои може да се третираат како 33 поединечни работодавачи (27 основни судови, 4 апелациони судови, Управен суд и Врховен суд на РМ).

Најголемиот дел од вработените во судскиот систем имаат статус на посебен вид на службеници. Нивниот статус, права и обврски се регулираат со Законот за судска служба. Дополнително, според Законот за судска служба, правата од работен однос на судските службеници се регулираат со овој закон, *колективните договори* и другите прописи што ги уредуваат правата од работниот однос. Слична одредба, во која постои изрично повикување на колективните договори, среќаваме и во регулирањето на статусот, правата и обврските на судската полиција, која е составен дел од судската служба.

Ги охрабруваме синдикалните организации, во процесот на склучување на поединечни колективни договори со секој поединечен работодавач, меѓутоа тоа е долг и сложен процес. Оттука, сметаме дека синдикатот на УПОЗ треба да се насочи кон склучување на посебен (гранков) колективен договор.

Согласно ЗРО, страни на склучување на посебен колективен договор во јавниот сектор, односно посебен колективен договор во јавните претпријатија и установи, се основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат. Во најекстензивна смисла, “основач” на судската власт е Република Македонија. Законот за судови, утврдува дека судовите се самостојни и независни државни органи. Од друга страна, Уставот на Република Македонија, како темелна вредност ја издигнува поделбата на државната власт на законодавна, извршна и судска.

Оттука, наведуваме неколку опции на склучување посебни колективни договори.

- 1. Посебен колективен договор за судската служба во Република Македонија**, чии страни ќе бидат синдикатот на УПОЗ од една страна и Претседателот на судскиот совет на РМ (како претседател на Судскиот

буџетски совет и претставник на судската власт, која по сила на Устав и закон е независна) и Министерот за правда (како претставник на извршната власт). Со овој колективен договор, ќе се регулираат правата и обврските на судската служба, која е составена од судските службеници, лицата вработени во судовите кои вршат технички и помошни работи и судската полиција. Сепак, во судската власт, постојат и други категории на службеници, кои се класифицираат како државни службеници (на пример: стручната служба на Судскиот совет на РМ од редот на судските службеници или раководни државни службеници именува генерален секретар – член 66, став 1 од Закон за судски совет на РМ). Сметаме, дека називот на колективниот договор (Колективен договор за судската служба) не претставува пречка за уредување на правата и обврските и на државните службеници во судската власт. Во спротивност, тие би можеле да бидат опфатени со друг посебен колективен договор (на пример: Колективен договор за државните органи и органите на локалната самоуправа)

2. **Посебен колективен договор за судската служба и правосудните органи,** чии страни ќе бидат синдикатот на УПОЗ од една страна и Министерот за правда (како претставник на извршната власт). Овој колективен договор би имал поширок опфат отколку колективниот договор за судската служба. Во состав на правосудството, можат да се вбројат судските органи, јавното обвинителство, државното правобранителство, вработените во управата за извршување на санкциите и вработените во казнено – поправните и воспитно – поправните установи. Доколку, опсегот на колективно преговарање на судските служби се прошири и со вработените во јавното обвинителство (кои имаат посебен службенички статус), вработените во државното правобранителство (кои согласно Законот за државно правобранителство се третираат како државни службеници) и вработените во управата за извршување на санкциите и вработените во казнено-поправните и воспитно-поправните установи (кои согласно Законот за извршување на санкциите се третираат како државни службеници), сметаме дека натежува страната на извршната власт во регулирањето на правата и обврските на овие работници. Оттука, страна на колективното договарање на страната на работодавачот, при склучување на ваков Посебен колективен договор треба да биде министерството за правда.

2.2 Колективно договарање во јавното обвинителство

Јавното обвинителство, вклучително и статусот, правата и обврските на јавно обвинителската стручна служба се регулираат со Законот за јавно обвинителство. Сметаме дека јавнообвинителската стручна служба има статус на посебна служба, различна од државните службеници. Во јавните обвинителства за вршење на стручни работи се вработуваат определен број на дипломирани правници како виши јавнообвинителски советници, самостојни јавнообвинителски советници, јавнообвинителски советници, стручни соработници и јавнообвинителски приправници. Понатаму, во јавните обвинителства за вршење на стручни работи поврзани со следење и откривање на криминалитетот се вработуваат определен број на стручни лица од други профили (финансии, градежништво, информатика, електротехника, машинство и слично). Во јавните обвинителства во кои се формирани специјализирани одделенија за следење и откривање на криминалитетот и во основното јавно обвинителство за гонење на организиран криминал и корупција се вработуваат определен број на стручни лица како јавнообвинителски истражители. Во јавните обвинителства, за вршење на административни, технички и други работи се вработуваат определен број на работници (член 76).

Од организациски аспект, јавното обвинителство е организирано како Јавно обвинителство на РМ, вишо јавно обвинителство, Основно јавно обвинителство за гонење на организиран криминал и корупција и основно јавно обвинителство. Оттука, идентично како и кај судската организација, сметаме дека јавнообвинителската стручна служба би можела да склучи Посебен колективен договор за јавно обвинителство, доколку не се најде друг облик на групирање на правата и обврските на јавнообвинителската стручна служба, заедно со други вработени во правосудството. Понатаму, за разлика од судската власт, во која што се формира Судски буџетски совет чиј претседател е претседателот на Судскиот совет на РМ, јавното обвинителство нема вакво тело. Тоа го ограничува и изборот на субјектот за колективно преговарање на страната на работодавачот, а тоа сметаме дека треба да биде Министерот за правда, како претставник на извршната власт.

ПРЕДЛОГ:

- 1. Посебен колективен договор за јавното обвинителство во Република Македонија**, чии страни ќе бидат Синдикатот на УПОЗ од една страна и Министерот за правда од друга страна. Со ваков колективен договор, би се издвоила посебноста на јавнообвинителската стручна служба, како посебен вид на службеници.
- 2. Посебен колективен договор за јавно обвинителство и правосудните органи во Република Македонија.** Овој колективен договор, со исклучок на судската служба би ги опфатил службениците во јавното обвинителство, државните службеници во Државното правобранителство, државните службеници во Управата за извршување санкции и вработените во казнено-

поправните и воспитно – поправните установи. Тој би се склучил помеѓу синдикатот на УПОЗ од една страна и Министерот за правда од друга страна.

2.3 Колективно договарање во надлежните органи за извршување на санкциите

Правата и обврските на вработените во надлежните органи за извршување на санкциите се регулираат со Законот за извршување на санкции. Според овој закон, органи надлежни за спроведување на санкциите се: Управата за извршување на санкциите, Казнено-поправните и воспитно-поправните установи и судиите за извршување на санкциите.

Од аспект на колективното договарање, предмет на анализа ќе бидат вработените во Управата за извршување на санкциите и вработените во Казнено-поправните и воспитно-поправните установи.

Согласно Законот за извршување на санкциите, Управата за извршување на санкциите го организира, спроведува и врши надзор на извршувањето на казната затвор, малолетничкиот затвор, алтернативните мерки општокорисна работа и куќен затвор, заштитниот надзор изречен со одлука за условна осуда или за условен отпуст, како и воспитната мерка упатување во воспитно - поправен дом. Таа е орган во состав на Министерството за правда со својство на правно лице. Со управата раководи директор, додека вработените во Управата имаат статус на државни службеници.

Законот за извршување на санкциите утврдува дека казната затвор и воспитната мерка упатување во воспитно - поправен дом се извршува во казнено-поправни и воспитно-поправни установи. Тие имаат својство на правно лице, а нивното финансирање како единки корисници се обезбедува преку буџетскиот корисник – Управата за извршување на санкциите. Во однос на вработените во казнено-поправните и воспитно-поправните установи, Законот за извршување на санкциите утврдува дека тие се државни службеници, освен вработените во стопанските единици на установите. Врз регулирањето на работните односи на државните службеници ќе се применуваат одредбите од Законот за државни службеници.

И покрај тоа што Законот за извршување на санкциите, никаде не упатува на регулирање на правата и обврските од работен однос со колективен договор, сепак сметаме дека станува збор за законски пропуст. Организационата мрежа на казнено – поправните и воспитно-поправните установи се состои од 11 Казнено-поправни и 2 Воспитно-поправни установи. Од трудово правен аспект, секој од тие ентитети може да се третира како работодавач, а тоа овозможува склучување на поединечни колективни договори. Сепак, порационална е опцијата на склучување Посебен колективен договор за сите казнено-поправните и воспитно-поправните установи.

ПРЕДЛОГ:

- 1. Посебен колективен договор за казнено-поправните и воспитно-поправните установи**, чии страни ќе бидат синдикатот на УПОЗ од страна на работниците и Министерот за правда од страна на работодавачот. Овој посебен колективен договор го илустрираме како можна варијанта на склучување колективен договор кој ќе ги регулира правата и обврските од работен однос на оваа категорија вработени.

Сепак, сметаме дека правата и обврските на државните службеници, регулирани со Законот за извршување на санкциите би биле посоодветно и попрегледно регулирани во состав на друг, повоопштен колективен договор со статус – посебен (на пример: Колективниот договор за судска служба и правосудни органи, или Колективниот договор за јавното обвинителство и правосудните органи).

2.4 Колективно договарање во државните органи и локалната самоуправа на Република Македонија

Бидејќи во претходните поглавја се сконцентриравме на колективното договарање во судската служба, односно правосудните органи, во продолжение ќе приложиме кратка илустрација на колективното договарање во органите на државната и локалната самоуправа.

Основен закон, кој ги регулира статусот, правата и обврските на вработените во државната служба. При тоа, под државен службеник се подразбира лице кое е вработено во државната служба и кое врши стручни, нормативно-правни, извршни, управни, управно-надзорни, плански, материјално – финансиски, сметководствени, информатички и други работи од надлежност на органот во согласност со Уставот и со закон. Под државна служба се подразбираат органите на државната и локалната власт и другите државни органи, основани согласно со Уставот и со закон.

Законот за државни службеници, испушта да пропише дека правата и обврските на државните службеници можат да се регулираат и со колективен договор. Сепак, ЗДС, го гарантира правото на здружување. Државните службеници заради остварување на своите економски и социјални права имаат право да основаат синдикати и да членуваат во нив под услови и на начин утврдени со закон (член 26 од ЗДС). Ноторно е дека една од основните улоги на синдикатите претставува учеството во колективно договарање во функција на склучување на колективни договори. Оттука, сметаме дека

најрепрезентативна форма на колективно договарање на државните службеници, би била колективното договарање во функција на склучување Посебен колективен договор. Со измените во Законот за организација и работа на органите на државната управа од 2010 година и преименувањето на Министерството за информатичко општество во Министерство за информатичко општество и администрација, се проширија и надлежностите на овој орган. Покрај постоечките надлежности во областа на информатичкото општество МИОА, се стекна и со следните надлежности: законското уредување на прашањата во врска со администрацијата; надзор и обезбедување на единствена примена на прописите што се однесуваат на државните и јавните службеници; развивањето на политиката поврзана со правата, обврските, одговорностите и оценувањето на државните и јавните службеници; класификација и опис на работните места, платите и надоместоците на плата на државните и јавните службеници; водење Регистар за државните и јавните службеници; подготвување стратешки документи за ефикасното и ефективното работење; обука и стручното усовршување на државните и јавните службеници; организирање и спроведување на обуката; развој и координација на политиките во врска со управувањето со човечките ресурси; реформа во јавната администрација; остварување на меѓународна соработка по прашања од негова надлежност; државна управа; управна постапка; управен надзор и други работи утврдени со закон. Во состав на Министерството за информатичко општество и администрација е Државниот управен инспекторат.

Со формирањето на Министерството за информатичко општество и администрација, овој орган станува надлежен за регулирање на статусот, правата и обврските на државните службеници. Дополнително, определени надлежности и органи кои што биле органи во состав на други министерства (на пример Министерството за правда), потпаѓаат под делокругот и организацијата на МИОА.

Од претходното може да се заклучи дека не постојат поголеми проблеми при детерминирањето на социјалните партнери помеѓу кои ќе се водат колективните преговори. Вработените во државната управа и локалната самоуправа можат да бидат опфатени со Посебен колективен договор склучен помеѓу репрезентативниот синдикат и Министерот за информатичко општество и администрација.

ПРЕДЛОГ:

- 1. Посебен колективен договор за државните органи и локалната самоуправа,** чии страни ќе бидат синдикатот на УПОЗ на страната на работниците и Министерот за информатичко општество и администрација на страната на работодавачот.

2.5 Краток компаративен осврт

- **Во Република Хрватска**, статусот, правата и обврските од работен однос во државната управа, покрај законските прописи се регулираат и со Колективен договор за државните службеници и вработени (*Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike*). Потписник на овој посебен колективен договор од страната на работниците е група на синдикални организации од државните служби: Синдикатот за државни и локални службеници и вработени во Република Хрватска; Хрватскиот полициски синдикат; Независниот синдикат на вработените во Министерството за внатрешни работи; Синдикатот на вработените во одбраната и државните служби, Царинскиот синдикат на Хрватска; Синдикатот на даночната управа на Хрватска; Самостојниот синдикат на вработените во авиосообраќајот; Синдикатот на вработените во правосудството; Синдикатот на правосудната полиција; Синдикатот на вработените во затворскиот систем; Независниот синдикат на царинските работници на Хрватска и Независниот синдикат на полициските службеници и вработени во Хрватска. На страната на работодавачот, потписник е Владата на Република Хрватска, претставена преку потпретседателот на Владата, односно министерот за семејството, бранители и меѓугенерациската солидарност. Од сложената страна на синдикални организации кои се јавуваат како потписници на колективниот договор, може да се забележи дека одредбите на колективниот договор ги опфаќаат вработените во државните органи, но и судската власт.
- **Во Република Србија**, постојат два посебни колективни договори кои го регулираат статусот, правата и обврските на лицата вработени во државната управа, правосудните органи, општествените организации и локалната самоуправа.

Првиот колективен договор е *Посебниот колективен договор за државните органи*, склучен помеѓу Синдикатот на вработените во управата, правосудството и општествените организации на Србија и Синдикатот на вработените во правосудните органи, на страната на работниците и Владата на Република Србија, на страна на работодавачот. Од страните на овој Посебен колективен договор, се заклучува дека колективниот договор ги опфаќа сите лица вработени во државните органи со статус на државни службеници, вклучувајќи ги и вработените во правосудните органи. Заклучокот е дека, Република Србија одбрала модел на интегрирање на статусот, правата и обврските на државните службеници вработени во државните органи и правосудството.

Вториот колективен договор е *Посебниот колективен договор за вработените во органите на територијална автономија и органите на единиците на локална самоуправа* на Србија. Овој колективен договор е склучен помеѓу Синдикатот на вработените во управата, правосудството и општествените организации на Србија на страната на работниците и Министерството за државна Управа и локална самоуправа, на страната на работодавачот.

- **Во Босна и Херцеговина**, постои Посебен колективен договор за службениците во органите на управата и судската власт, склучен помеѓу Самостојниот синдикат на службениците во органите на управата и судската власт на Федерацијата Босна и Херцеговина и Владата на БИХ, претставувана од федералниот министер за правда, органите на управата и судската власт.