

**АНАЛИЗА НА ОДРЕДБИТЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ
ДОГОВОРИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО ПЕРИОДОТ
1990-2010 ОД АСПЕКТ НА ПРИМЕНАТА НА НАЧЕЛОТО
ПОПОВОЛНОСТ ЗА ВРАБОТЕНИТЕ (in favorem laboratories)**

Апстракт: Основно истражувачко прашање во овој труд (анализа) е дали во колективните договори во Република Македонија е имплементирано начелото поповолност за вработените (in favorem laboratories) и до кој степен?. И колку моќта на синдикатот придонела за вградување на интересите на вработените во одредбите на колективните договори?. Одговорите на горенаведените прашања ќе ги добиеме преку примена на методот на анализа на содржината на одредбите на Законот за работни, Општите колективни договори и посебните (гранкови) колективни договори и интервју на дваесет претставници на синдикатот, здруженијата на работодавачи и власта.

Трудот во основа претставува долгорочна, систематска и темелна анализа на одредбите на колективните договори на две нивоа во периодот 1990-2010 година. **Прво ниво** на анализа се одредбите на Општите и посебни колективни договори во однос на одредбите на Законот за работни односи. **Второ ниво** на анализа се одредбите на посебните (гранските) колективни договори за стопанството и нестопанство во однос на одредбите на Општиот колективен договор за стопанството, односно одредбите Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност (Сл. Весник на РМ бр. 39/94) од аспект на примена на начелото на поповолност за вработените (*in favorem laboratories*) за најважните права од работен однос (засновање на работен однос, распоредување на работникот, приправниците, плата, надоместоци на плата, одмори и отсуства, заштита при работа, престанок на работниот однос, заштита на правата на работниците, правото на истрајк, решавање на спорови и арбитража и др.).

Во анализата на одредбите на посебните (гранкови) колективни договори беа анализирани одредбите на еднаков број на посебни колективни договори од областа на стопанството и нестопанството (јавниот сектор), со цел да добиеме една реална слика за имплементацијата на начелото *in favorem laboratories* во колективното преговарање во Република Македонија.

Клучни зборови: *колективно преговарање, стопанство, јавен сектор, синдикат*

МАЈHOSHEV Andon

ANALYSING PROVISIONS IN MACEDONIAN COLLECTIVE AGREEMENTS MADE BETWEEN 1990-2010 WITH REGARD TO UPHOLDING THE PRINCIPLE OF FAVOURABLE CONDITIONS FOR EMPLOYEES (in favorem laboratories)

Abstract: This research paper tries to find out whether and to what extent collective agreements in Macedonia uphold the principle of favourable labour conditions (in favorem laboratories), and how much the power of the labour unions has contributed to incorporating the interests of employees in the provisions of collective agreements. The answers to these questions will be obtained using the method of content analysis of the provisions in the Labour Law and general collective agreements as well as their special (branch) collective agreements, and a survey of twenty representatives of the labour union, employers' associations and the government.

The paper is fundamentally a long-term, systematic and thorough analysis of the provisions of collective agreements at two levels in the period between 1990-2010. **The first** level analyzes general provisions of collective agreements in relation to the provisions of the Labour Law. **The second level** analyzes the provisions of the special (branch) collective agreements in the economic and non-economic sectors in relation to the provisions of the General Collective Agreement for the economy, ie the provisions of the general collective agreement for public services, public enterprises, government agencies, local government bodies and other legal entities performing non-commercial activity¹ (Official Gazette of RM. 39/94) in terms of upholding the principle of favourable labour conditions (in favorem laboratories) about the most important employment rights (employment, classification of workers, apprentices, salary, salary allowances, holidays and leave, safety at work, termination of employment, protection of workers' rights, the right to strike, dispute resolution and arbitration, etc.).

In the analysis of the provisions of the special (branch) collective agreements, provisions were analyzed of an equal number of collective agreements in the field of economy and non-economic sector (public sector) in

¹) The listed General Collective Agreement between 1994-1998 was referred to as the General Collective Agreement for non-economic sector in the professional trade union community.

order to get a realistic picture of the implementation of the principle in favorem laboratories in collective bargaining in the Republic of Macedonia.

Key words: *collective bargaining, economy, public sector, trade union.*

Вовед

Колективното преговарање е процедура со која платите и условите за работа на работниците се одредуваат врз основа на договорот помеѓу претставниците на работодавците и претставниците на работниците.² Согласно со претходно наведеното, колективното преговарање може да се дефинира како дијалог за условите на работа кој се води меѓу еден работодавец, група или една или повеќе организации на работодавци, од една страна, и една или повеќе репрезентативни организации на работници, од друга страна, во намера да се склучи колективен договор.³ Основен продукт на колективното преговарање е колективниот договор. Страните во преговарањето се обврзуваат дека ќе го почитуваат склучениот договор (*Pacta sunt servanda*). Според Препораката бр. 91 на МОТ колективниот договор се дефинира како „секој писмен договор со кој се регулираат условите на работа и вработување, а кој може да го склучат меѓусебно, од една страна, еден работодавец, група или една или повеќе организации на работодавци и од друга страна, и една или повеќе репрезентативни организации на работници».⁴ Едно од најважните начела на колективното преговарање е поповолност на вработените (*in favorem laboratories*). Согласно со ова начело, со закон се одредуваат минимум права на вработените, а со колективен договор може да се подобрат во однос на основните права. Со ваквата можност за дерогација на законот од страна на колективните преговори расте значењето на колективните преговори. Правната основа за дерогација најчесто се наоѓа во самиот закон, кој предвидува дека колективните преговори (договори) може да имаат дерогативно дејство во однос на одредбите на одредбите на законот, но само ако се поповолни за вработените (*in favorem laboratories*)⁵.

Кога станува збор за колективно преговарање автоматски се наметнува прашањето на моќта на субјектите на колективното преговарање, особено на синдикатот, односно колку синдикатот бил моќен да се наметне во однос

²) La Negociation collective, Bureau International du travail, Geneve, 1960, стр. 1.

³) Ибид.

⁴) Препорака бр. 91 на МОТ за колективно преговарање (1951), параграф 2 (1).

⁵) В. Браиќ, „Домашаји прописа, струке и праксе у области радних односа», Правни живот бр. 11, Београд, 1998, стр. 771.

на работодавачите и да се избори за поповолни права на вработените. Преку ова прашање во продолжение ќе се обидеме да дадеме одговор колку синдикатот преку начелото *in favorem laboratoris* успевал да се избори за поповолни решенија во колективните договори. Анализата на одредбите во периодот од 1990 до 2010 година на Законот за работни односи во однос на одредбите на Општиот колективен договор во областа на стопанството и Општиот колективен договор за јавниот сектор, од една страна, и анализата на одредбите на Општите колективни договори во однос на посебните (гранковите) колективни договори од областа на стопанството и јавниот сектор, од друга страна, ќе го дадат одговорот на погоре поставеното прашање.

1. Препознавање на моќта на синдикатот од аспект на начелото на поповолност за вработените

За да ја препознаеме (утврдиме) моќта на синдикатот во однос на другите социјални партнери во процесот на колективното преговарање во периодот на транзицијата (1990- 2010) направивме продлабочена и долгорочна анализа на:

- одредбите на Општиот колективен договор за стопанството (ОКДС) и Општиот колективни договори за јавниот сектор (ОКДЈС) во периодот 1994-1998 година во однос на ЗРО од аспект на поповолни решенија за вработените (*in favorem laboratoris*);
- одредбите на гранските колективни договори од областа на стопанството и јавниот сектор во однос на Општиот колективен договор за стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) во периодот 1994-1998 од аспект на поповолни решенија за вработените (*in favorem laboratoris*);
- одредбите на Општиот колективен договор за стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) во периодот (1999-2010) во однос на ЗРО;
- одредбите на гранковите колективни договори од областа на стопанството и јавниот сектор во однос на Општиот колективен договор за стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) во периодот 1999-2010 од аспект на поповолни решенија за вработените (*in favorem laboratoris*).

2. Период 1994-1998

1. Од сеопфатната анализа на одредбите на Општиот колективен договор во стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) во однос на одредбите на Законот за работни односи во периодот 1994-1998 година, дојдовме до сознание дека некои прашања се уредени на поповолен начин како што се: *додатокот од плата за минат труд, информирањето на работниците, висината на платата на приправниците (70%), обезбедувањето на редовни медицински прегледи во определен временски период (на 18 месеци), воведена е категоријата привремен платен одмор (ППО) при што на работниците ќе им биде исплаќана 70% од платата на работникот, посебната заштита на претставникот на синдикатот,⁶ правото на штрајк, престанокот на работниот однос поради, економски, технолошки, структурални или слични промени⁷ и др.*

Нашата анализа покажува дека Општиот колективен договор за стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) имаат утврдено поповолни решенија во однос на Законот за работни односи. Тоа се потврди и преку мислењата на повеќе наши соговорници (13) во интервјуто кои одговорија дека значаен дел од одредбите на Општите колективни договори (за стопанство и нестопанство-јавен сектор) се поповолни од одредбите на ЗРО. Оттука, можеме да заклучиме дека синдикатот во периодот 1994-1998 година, до одреден степен успева да ги наметне и вгради сопствените интереси (барања) во одредбите на колективните договори, со што ја потврдил сопствената моќ.

2. Со склучувањето на Општиот колективен договор за стопанство (Службен весник на РМ бр. 29/94, 30/94) и Општиот колективен договор за нестопанство (Службен весник на РМ бр. 39/94), во 1994 година започна процес на интензивно колективно преговарање на ниво на индустриски гранки и дејности. Резултат на тоа беше потпишување на 34 посебни (гранкови) колективни договори за период од неполни три години (1994-

⁶) Посебната заштита на синдикалниот претставник согласно со одредбите од ЗРО трае само за време на неговиот мандат, додека со одредбите на Општите колективни договори посебната заштита е зголемена за уште две години, односно две години по завршување на неговиот мандат.

⁷) Во Општиот КД во стопанството и Општиот колективен договор во јавниот сектор воведени се два нови критериуми (здравствена состојба и економско-социјална положба) заради обезбедување на поправична постапка за прогласување на работници како технолошки вишок.

1997). Со оглед на големиот број на гранкови колективни договори, ние ќе ги анализираме одредбите на најрелевантните кои опфаќаат различни индустриски гранки од стопанството и дејности од јавниот сектор. Најмногубројни и најрепрезентативни гранкови синдикати од областа на стопанството во Република Македонија се: Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР), Синдикатот на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Република Македонија (АГРО-синдикат), Синдикатот за градежништво, индустрија и проектирање на Македонија (СГИП), Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ (СТКЧ). Овие синдикати имаат склучено вкупно девет посебни (гранкови) колективни договори со соодветните репрезентативни здруженија на работодавци на Македонија кои ни послужија како релевантен примерок во имплементирањето на нашето истражување и докажувањето на поставената истражувачки цели. Предмет на анализа ќе ни бидат само девет посебни (гранкови) колективни договори од стопанството. Синдикатот СМЕР ги склучи следните колективни договори: Колективен договор за вработените за дејноста производство и преработка на метали, обоена металургија, рударство, електроиндустрија и енергетика и Колективен договор за рударство и индустрија на неметали. АГРО синдикатот склучи четири колективни договори тоа: Колективен договор за мелничко-пекарската индустрија, Колективен договор за земјоделство и прехранбена индустрија, Колективен договор за водостопанство и Колективен договор за тутунското стопанство.

Синдикатот на вработените од текстилната, кожарската и чевларската индустрија (СТКЧ) има склучено два колективни договори: Колективен договор за текстилната индустрија и Колективен договор за кожарската и преработувачката индустрија. Синдикатот за градежништво склучи еден посебен (гранков) колективен договор и тоа Колективен договор за градежништво. Наведените посебни (грански) колективни договори покриваат околу 50.000 вработени во државата.

Најзначајни гранкови синдикати од областа на нестопанството кои играат важна улога во колективното преговарање во РМ се следните гранкови синдикати: Синдикатот за образование, наука и култура на РМ (СОНК), Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани (УПОЗ), Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита (ССЗФСЗ), Македонскиот полициски синдикат (МПС) и Синдикатот на работниците од шумарство и дрвна индустрија на РМ (СРШДИ). Наведените синдикати имаат склучено

вкупно десет посебни (гранкови) колективни договори со Владата на Република Македонија, односно со соодветното ресорно министерство кои можат да послужат како релевантен примерок во имплементирањето на нашето истражување. Тие се следните: Синдикатот за образование, наука и култура (СОНК) ги склучи Колективниот договор за средно образование на РМ, Колективниот договор за основно образование на РМ и Колективниот договор за култура на РМ. Синдикатот на вработените во управата, правосудството и здруженијата на граѓани (УПОЗ) ги склучи следните колективни договори: Колективен договор за државните, правосудните и Колективниот договор за основно образование на РМ, Колективен договор за вработените во органите на локалната самоуправа и Колективен договор за вработените во општествени организации и здруженија на граѓани. Синдикатот за здравство, фармација и социјална заштита ги склучи следните посебни колективни договори: Колективен договор за здравствената дејност во РМ и Колективен договор за социјална заштита. Македонскиот полициски синдикат има склучено еден колективен договор, Синдикатот за шумарство и дрвна индустрија ги склучи Колективниот договор за вработените во шумарството. Склучените посебни колективни договори на горенаведените синдикати, исто така, опфаќаат над 46.000 вработени.

Од опсежната анализа на одредбите на сите горенаведени посебни (гранкови) колективни договори од стопанството (ГКДС) и посебните (гранковите) колективни договори од нестопанството - јавниот сектор (ГКДЈС) во однос на одредбите на Општите колективни договори за стопанството и нестопанството (јавниот сектор) во периодот 1994-1998 г., исто така, дојдовме до сознание дека некои прашања се уредени на поповолен начин како што се: висината на платата на приправниците (80% во Колективниот договор за производство на метали, обоена металургија, рударство и енергетика), одморите и отсуствата, заштитата при работа, висината на основната плата, ротирање на работниците во услови на привремен платен одмор (ППО), теренскиот додаток, правото на штрајк, престанокот на работниот однос поради, економски, технолошки, структурални или слични промени и др. Опсежните анализи на одредбите на посебните (гранските) колективни договори од *стопанството и нестопанството покажува дека тие имаат утврдено поповолни решенија во однос на Општиот колективен договор за стопанството и Општиот колективен договор за нестопанството (јавниот сектор). Тоа беше потврдено и со мислењата на нашите испитаници (интервјуирани лица), кои повеќе од половината (13) се изјасниле дека одредбите на посебните (гранковите) колективни договори.*

3. Период 1999-2010

Во овој период, Законот за работни односи претрпи седум измени и дополнувања (2000, 2001, 2003, 2005, 2008, 2009 и 2010). Со нив се намалија дел од правата од работен однос. Сите колективни договори, независно од нивото на склучување, во период од шест месеци се усогласија со измените и дополнувањата на Законот за работни односи (ЗРО). Така, во овој период колективното договарање се сведе на усогласување на одредбите на колективните договори со одредбите на ЗРО и на продолжување на колективните договори. Со Спогодба за продолжување на важноста на Општиот колективен договор за стопанство, склучен на ден 28.6.2002 г., се продолжи важноста за период од една година. Исто така, во овој период активностите на синдикатот, наместо кон ефективно колективното преговарање, се сведоа на борба на синдикатот за задржување на постигнатото ниво на права од работен однос и покренување иницијативи пред Уставниот суд за оценување на уставноста и законитоста (2000, 2001, 2003) на одделни членови од Законот за работни односи кои се однесуваа на колективните договори.

Со донесување на новиот ЗРО во 2005 (Сл. весник на РМ 62/05) година се отворија подобри перспективи за колективното договарање во Република Македонија. На 14.6.2006 г., Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) и Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) го потпишаа Општиот колективен договор за стопанство на РМ, додека на 16.1.2008 г., Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС) и Министерот за труд и социјална политика го потпишаа Општиот колективен договор за јавниот сектор во РМ (Сл. весник на РМ 10/08). По ова уследи процес на потпишување на повеќе посебни (гранкови) колективни договори (21), но тој број беше далеку помал во однос на периодот 1994-1998 (34 колективни договори). Дел од нив не се усогласија со измените и дополнувањата на ЗРО во законски предвидениот рок, по што им престана важноста. Поради овие проблеми колективното договарање по гранки се одвиваше со намален интензитет.

1. Од сеопфатната анализа на одредбите на Општиот колективен договор во стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) во однос на одредбите на Законот за работни односи во периодот 2006-2010 година, дојдовме до сознание дека најголем дел од прашањата на идентичен начин се уредени со Законот за работни односи. Многу малку се воведени поповолни решенија. Позитивно е тоа што се воведени некои новини и начела како што се: *забрана на дискриминација*,

директна и индиректна дискриминација, директна и индиректна дискриминација, мобинг, надоместок на штета за дискриминација, товар на докажување, примената на ОКДЈС (важи само за членовите на синдикатот), електронско евидентирање на работното време, воведена е Комисија за утврдување на репрезентативност, платата на приправникот, воведено е мирно решавање на работните спорови, подигната е долната граница за годишниот одмор (20-26) работни дена и др. Од анализата на одредбите на Општиот колективен договор за стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) во периодот 2006-2010 година, дојдовме до сознание дека тие имаат утврдено мал број на поповолни решенија во однос на Законот за работни односи, препуштајќи го нивното операционализирање со посебни (грански) колективен договор или колективен договор на ниво на работодавач. Ова подразбира дека синдикатот треба дополнително да ја потврдува сопствената (не)моќ во преговарањето на пониско ниво, што во моментот е многу тешко. Тоа се потврди и преку мислењата на повеќе наши соговорници (13) во интервјуто кои одговориле негативно, односно резултатите од интервјуто упатуваат на заклучок дека трендот на намалување на правата од работен однос продолжил и во периодот 2006-2010, а колективното преговарање се сведуvalo на усогласување на Општите колективни договори со измените и дополнувањата на Законот за работни односи.

2. Поради тоа што во период по 2005 г. не беа формирани здруженија на работодавци во повеќе гранки и дејности колективното договарање беше отежнато. Во дејностите металска индустрија, металургија, трговија, градежништво, производство на хартија, дрвна индустрија и др., до 2012 г. немале формирано посебни одбори на работодавци. Тоа комплетно го заочи колективното договарање во споменатите дејности. Од тие причини ги анализираме само склучените грански колективни договори. Во јавниот сектор овој проблем не постои. Од опсежната анализа на одредбите на горенаведените грански колективни договори од стопанството (ГКДС) и Гранските колективни договори од нестопанството (јавниот сектор) (ГКДЈС) во однос на одредбите на општите колективни договори за стопанството и нестопанството (јавниот сектор) во периодот 2006-2010 година дојдовме до сознанија дека тие имаат утврдено многу мал број на поповолни решенија за вработените во однос на општите колективни договори од кои значаен дел се препуштени на да се доуредат со колективен договор на ниво на работодавец. Тоа значи

дека и во овој случај синдикатот на ниво на гранки или дејности треба да вложи дополнителни напори за да се избори за поповолни решенија. Претставниците на ССМ во своето искажување потенцираа дека нивната борба во преговарањето се сведува на задржување на веќе стекнатите права, а не нивно подобрување.

Врз основа на горенаведеното можеме да заклучиме дека: одредбите на посебните (гранските) колективни договори ги одразуваат спецификите на дејностите. Во нив се забележува тенденција на утврдување на многу помал број на поволни решенија од општите колективни договори. Поголем дел од нив се задржани од претходниот период. Основицата за пресметување на некои утврдени права за некои случаи е понеповолно од периодот 1994- 2005. Исто така, значаен дел од правата е препуштено да се уредат со колективен договор на ниво на работодавач со што синдикатот се става во позиција постојано да ја тестира својата опадната моќ. Ова укажува на фактот дека моќта на Синдикатот во наредниот период продолжил да опаѓа.

4. Заклучоци

Врз основа на резултатите од нашето истражување можеме да заклучиме:

1. Во периодот 1990-1998 година, Општиот колективен договор за стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) имаат утврдено поповолни решенија во однос на одредбите на Законот за работни односи.
2. Во периодот 1994-1998 година, синдикатот до одреден степен успева да ги наметне и вгради сопствените интереси (барања) во одредбите на колективните договори, со што ја потврдил сопствената моќ.
3. Од анализата на одредбите на Општиот колективен договор за стопанството (ОКДС) и Општиот колективен договор за јавниот сектор (ОКДЈС) во периодот 2006-2010 година, дојдовме до сознание дека тие имаат утврдено мал број на поповолни решенија во однос на Законот за работни односи, препуштајќи го нивното операционализирање со посебни (грански) колективен договор или колективен договор на ниво на работодавач, што значи дека синдикатот требал дополнително да ја потврдува сопствената (не) моќ во преговарањето на пониско ниво, што во дадениот момент било многу тешко.
4. Одредбите на посебните (гранските) колективни договори ги одразуваат спецификите на дејностите и во нив се забележува тенденција на утврдување на многу помал број на поволни решенија

од Општите колективни договори, а значаен дел од правата е препуштено да се уредат со колективен договор на ниво на работодавач.

- Во периодот од 1990-2010 година преку примената на начелото in favorem laboratories индиректно може да се извлече заклучок дека моќта на синдикатот континуирано опаѓал, а како резултат на тоа е се помалиот број на одредби во колективните договори на сите нивоа со кои се утврдуваат поповолни решенија.

БИБЛИОГРАФИЈА

La Negociation collectives, Bureau International du travail, Geneve, 1960,

В. Браиќ, *«Домашаји прописа, струке и праксе у области радних односа»*, Правни живот бр. 11, Београд, 1998.

Препорака бр. 91 на МОТ за колективно преговарање (1951), параграф 2 (1).

Општи колективни договори

ОКД за стопанство на СРМ (Сл. весник на РМ бр. 30/90).

ОКД за стопанството на РМ (Сл. весник на РМ бр. 29/94, 30/94, 27/96, 67/99, 45/00, 47/03, 76/06.)

ОКД за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност (Сл. весник на РМ бр. 39/94).

ОКД за стопанството на РМ (Сл. весник на РМ бр.76/06).

Општи колективни уговор Републике Србије (Сл. гласник, бр.22/97).

ОКД за стопанството на РМ (Сл. весник на РМ бр. 88/09).

ОКД за јавниот сектор на РМ, (Сл. весник на РМ бр.10/08).

ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст од 18.6.2010, Сл. весник на РМ бр.60/10).

Посебни (гранкови) колективни договори

Колективен договор за вработените во водостопанство (Сл. весник на РМ бр. 51/94)

Колективен договор за вработените од мелничко-пекарската индустрија (Сл. весник на РМ бр. 53/94)

Колективен договор за земјоделство и прехранбена индустрија (Сл. весник на РМ бр. 56/94)

Колективен договор за јавните претпријатија од гранката енергетика (Сл. весник на РМ бр.5/96)

Колективен договор за вработените во тутунското стопанство (Сл. весник на РМ бр. 58/94)

Колективен договор за финансиските организации на РМ (Сл. весник на РМ бр. 69/94)

Колективен договор за комуналните дејности на РМ (Сл. весник на РМ бр.40/94)

Колективен договор за трговија на РМ (Сл. весник на РМ бр.42/94)

Колективен договор за угостителство и туризам на РМ (Сл. весник на РМ бр.43/94)

Колективен договор на претпријатијата за професионално оспособување и вработување на инвалиди во РМ (Сл. весник на РМ бр.44/94)

Колективен договор за шумарство и дрвна индустрија на РМ (Сл. весник на РМ бр. 46/94)

Колективен договор за дејноста производство и преработка на метали и енергетика од 23.7.1991 и сите понатамошни измени и дополнувања.

Колективен договор за дејностите производство и преработка на метали, црна и обоена металургија, рударство, електроиндустрија и енергетика од (Сл. весник на РМ бр.50/94).

Колективен договор за јавните претпријатија од дејноста сообраќај и врски (Сл.весник бр. 23/95)

Колективен договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на РМ (Сл. весник на РМ бр.53/95)

Колективен договор за општествените организации и здруженија на граѓани на РМ (Сл. весник на РМ бр. 53/95)

Колективен договор на вработените од текстилната индустрија во РМ (Сл. весник на РМ бр. 55/94, 137/07)

Колективен договор за кожарско-преработувачката дејност (Сл. весник на РМ бр. 59/94)

Колективен договор за рудници и индустрија на неметали (Сл. весник на РМ бр. 9/95)

Колективен договор за основно образование на РМ (Сл. весник на РМ бр.65/95)

Колективен договор за средно образование на РМ (Сл. весник на РМ бр.65/95)

Колективен договор за дејноста хемиска индустрија (Сл. весник на РМ бр.60/94)

Колективен договор за дејноста сообраќај (Сл. весник на РМ бр.61/94)

Колективен договор за графичката дејност и производство на хартија на РМ (Сл. весник на РМ бр. 61/94)

Колективен договор за градежништво, индустрија за градежни материјали и проектирање на РМ (Сл. весник на РМ бр. 61/94)

Колективен договор за дејностите од занаетчиството, авторемонтните претпријатија и услугите (Сл. весник на РМ бр. 68/94)

Колективен договор за МРТ и локалните радио и телевизиски станици (1997)

Колективен договор за социјална заштита (1997)

Колективен договор за спорт на РМ (1997)

Колективен договор за угостителство на РМ (Сл. весник на РМ бр. 2/08)

Колективен договор на МВР, 31.12.1997 и сите понатамошни измени и дополнувања.