

ИЗВОРИ НА ПРАВОТО НА ИНДУСТРИСКИ ОДНОСИ ОД МЕЃУНАРОДНО ПОТЕКЛО²

Апстракт: Во трудот ќе ги анализираме најважните извори на Правото на индустриски односи од меѓународно потекло. Во тој контекст, ќе ги анализираме актите на МОТ, ООН, Советот на Европа и Европската Унија. Најважни меѓународни извори на Правото на индустриски односи се актите на МОТ: *Уставот на МОТ, Филадельфиската декларација*, како и голем број на *конвенции и препораки* со кои се утврдуваат меѓународните стандарди на трудот. Освен актите на МОТ, важни меѓународни извори на правото на индустриските односи, секако се и актите на ООН, како на пример: *Повелбата на ООН, Универзалната декларација за правата на човекот, Меѓународниот пакт за економско-социјални културни права и др.* На ниво на Европа најважни извори на правото на индустриски односи се актите на Советот на Европа и ЕУ. Поважни извори донесени Повелбата на Европската Заедница (сега Европска Унија) за основните социјални права и други.

Клучни зборови: *конвенција, препорака, повелба, декларација.*

МАЈХОШЕВ АНДОН³

SOURCES OF THE LAW OF INDUSTRIAL RELATIONS OF INTERNATIONAL ORIGIN

Abstract : In this paper we will analyze the most important sources of the law of industrial relations of international origin. In this context, we will analyze the acts of the ILO, the UN, the Council of Europe and the European Union. The most important international sources of industrial relations law are the ILO acts: the ILO Constitution, the Philadelphia Declaration, as well as a number of conventions and recommendations that set international labor standards. Apart from the ILO acts, important international sources of industrial relations law are, of course, the UN acts, such as: the UN Charter, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, etc. At European level, the most important sources of industrial relations law are Council of Europe and EU acts. Important sources adopted the Charter of the European Community (now the European Union) on basic social rights and others.

Keywords: *convention, recommendation, charter, declaration*

1. КОНВЕНЦИИ И ПРЕПОРАКИ НА МОТ КАКО ИЗВОР НА ПРАВОТО НА ИНДУСТРИСКИ ОДНОСИ

Конвенциите и препораките се најзначајни општи правни акти на МОТ, што ги донесува Општата конференција на МОТ. Постапката на нивното донесување е долготрајна, повеќефазна и многу сложена, која понекогаш трае две до три години. Во подготовката на предлог текстот на конвенциите и препораките тешко се постигнува усогласување на содржината на текстот кој е прифатлив за сите држави членки, од една страна, а воедно бавната процедура на нивното подготвување и усвојување е погодна за преземање на неопходни мерки и активности, насочени кон обезбедување на нивниот легитимитет и нивната имплементација.

¹ Авторот е професор на Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Правен факултет; andon.majhosev@ugd.edu.mk

² Ракописот претставува адаптација на содржини коишто претходно биле предмет на објавување во збирката на текстови со наслов *Европска унија: право и политики од 2019 година во уредништво на: Ана Никодиновска Крстевска, Борка Тушевска Гавриловиќ и Олга Кошевалиска, во издание на Универзитетот „Гоце Делчев“ – Штип, како и во учебникот Индустриски односи – регулатива, теорија и практика од 2021 година, во издание на Универзитетот „Гоце Делчев“ – Штип.*

³ Professor at the State University “Goce Delcev” – Stip, Faculty of Law; andon.majhosev@ugd.edu.mk

Со конвенциите се утврдуваат меѓународните стандарди на трудот, а се третираат и најважните прашања од надлежноста на МОТ. Решенијата содржани во нив мора да бидат прифатливи не само за државите членки, туку и за националните организации на синдикатот и работодавците. Поради огромните разлики во степенот на економскиот и социјалниот развој на државите членки, како и интересите на националните организации на синдикатот и работодавците застапени во органите и телата МОТ, повеќе од потребно е да се има трпеливост и мудрост со цел да се дојде до прифатливи решенија на сите заинтересирани страни.

Државите членки на МОТ должни се усвоените конвенции и препораки, најдоцна во рок од 12 месеци, да ги поднесат на ратификација во својот парламент. Ратификуваните конвенции се третираат како правно обврзувачки акт, чија правна сила се смета за еднаква со законските норми, а по мислење на одредени автори и со поголема правна сила од законските норми. Обврската за применување на ратификуваната конвенција е десет години, а доколку конвенцијата не се откаже една година пред истекот на нејзиното важење, дејството автоматски се продолжува и за наредните десет години. До 2021 година МОТ има усвоено 190 Конвенции.⁴

За индустриските односи значајни се сите конвенции на МОТ, но за правото на индустриските односи посебно значење имаат:

1. Конвенцијата бр. 87 за слобода на здружување (1948);
2. Конвенција бр. 95 за заштита на платите (1949);
3. Конвенција бр. 98 за организирање и колективно преговарање (1949);
4. Конвенција бр. 100 за еднаков надомест на трудот (1951);
5. Конвенција бр.131 за утврдување на минимална плата (1970);
6. Конвенција бр.135 за заштита на работничките претставници (1971);
7. Конвенцијата бр.144 за трипартитни консултации за спроведување на меѓународните норми на трудот (1976);
8. Конвенција бр. 154 за колективно преговарање и др.

Препораките немаат правно обврзувачки карактер, туку тие се сведуваат на давање насоки на државите членки, синдикатите и работодавците за преземање на соодветни мерки и активности од законодавна или друга природа. Тие всушност се донесуваат заради дополнување и конкретизација на одредена конвенција.

МОТ има усвоено вкупно 206 препораки⁵, а за правото на индустриските односи како поважни би ги издвоиле:

1. Препораката бр. 91 за колективното преговарање (1952);
2. Препораката бр.113 за консултирање на индустриско и национално ниво (1960);
3. Препораката бр. 143 за работничките претставници (1971);
4. Препораката бр. 152 за трипартитни консултации за спроведување на меѓународните стандарди на трудот и мерките на национален план во врска со активностите на МОТ (1976);
5. Препораката бр. 163 за колективното преговарање (1981) и др.

2. ПРИМЕНА НА АКТИТЕ НА МОТ И НИВНИОТ СООДНОС СО НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАВСТВО: МОНИСТИЧКО И ДУАЛИСТИЧКО СФАКАЊЕ

Во контекст на проблематиката за примената на актите на МОТ, кај значаен дел на теоретичари, секако предизвикува големо внимание прашањето за односот меѓу домашните законодавства на земјите членки на оваа организација и нејзините ратификувани акти. Притоа, како основно се поставува прашањето дали одредбите содржани во тие акти имаат непосредна правна сила како и другите домашни правни прописи. Во одговорот на ова прашање, во теоријата, како можни се наметнуваат две солуции и тоа: *монистичко* и *дуалистичко* сфаќање за примената и правната сила на ратификуваните конвенции.

Според првото *монистичкото сфаќање*, конвенциите кои ги ратификувала државата членка на МОТ, стануваат составен дел на националното законодавство на таа држава, така да, на тој начин не постојат никакви непремостливи граници меѓу внатрешниот и меѓународниот правен поредок.

Според второто *дуалистичко сфаќање*, конвенциите кои ги ратификувала државата членка на МОТ, односно меѓународното и националното законодавство на тие држави, претставуваат два потполно независни правни системи и меѓународните акти не се инкорпорираат по автоматизам во националното законодавство. Во тој случај, ратификацијата на конвенциите не предизвикуваат

⁴ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>, пристапено на ден 20.04.2021.

⁵ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>, пристапено на ден 20.04.2021.

никакви промени во внатрешниот правен систем на државата членка на МОТ, туку за да се обезбеди примената на нејзините одредби, мора да се преземаат посебни мерки, односно мора да се донесат посебни прописи.⁶ Дилемите околу прашањето за односот помеѓу актите на МОТ и националното законодавство, односно дали во една држава ќе биде прифатено монистичкото или дуалистичкото сфаќање за тој однос и воопшто за примената на меѓународните акти, треба да биде решено со уставните одредби на секоја држава посебно.⁷

3. ПРАВЕН КАРАКТЕР НА АКТИТЕ НА МОТ

Да се одговори на прашањето каков е правниот карактер на меѓународните акти што ги донесува МОТ е мошне тешко. Со оваа проблематика се бавеле голем број на правници и теоретичари, кои ја анализираат работата на МОТ, односно ја проучуваат нејзината нормативна дејност. Генерално, барањето на можниот одговор за ова прашање се движи во неколку насоки. Тие се вреднуваат или како *меѓународни договори* или се изедначуваат со нив и тоа како *договори-спогодби*, кои ги врзуваат договорните страни меѓу себе, или како *договори-закопи*, кои би претставувале меѓународни закони чија ратификација подразбира државите членки на МОТ, кои ги ратификувале нејзините акти да ги воспоставуваат обврските кон оваа организација, а не кон другите држави, или актите на МОТ, се вреднуваат како меѓународни акти *siu generis*, кај кои се присутни и договорните и законодавните обележја.⁸

Се чини дека во определувањето на карактерот на актите на МОТ, секогаш постои една спротивставеност на двете главни концепции, која на овие акти им дава карактер на задолжителни меѓународни законски акти и од друга страна, концепција за која актите на МОТ немаат поголема вредност од обичните договорни акти. Во една таква ситуација можеби најдобар одговор за прашањето на правниот карактер на актите на МОТ е компромисот меѓу овие две концепции, што би овозможило уредувањето на односите на трудот во меѓународни рамки сè повеќе да се фундира врз една спогодба при што би биле задоволени барањата и специфичните услови кои во тоа уредување ги истакнуваат одделни држави и региони.⁹

3.1. УСТАВОТ НА МЕЃУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА НА ТРУДОТ (МОТ)

Уставот на МОТ е највисок правен акт на МОТ со кој се *уредуваат*: приемот и истапувањето од членство; организационата структура на МОТ; надлежностите на органите и телата на МОТ и нивниот состав, кој е заснован на принципот на трипартизам; донесување и имплементирање на конвенциите и препораките; контрола и примена на меѓународните стандарди на трудот; надлежност на Меѓународниот суд за правда. Исто така, со одредбите на Уставот на МОТ се регулирани и уредени процедурите и постапките на донесување на конвенциите и препораките, како и обврските кои државите членки имаат во постапките на нивната имплементација.

Составен дел на Уставот на МОТ се смета и Декларацијата за целите и задачите на МОТ, усвоена на заседанието на Меѓународната конференција на трудот одржана во 1944 година во Филадельфија, па затоа во стручната литература оваа декларација често се нарекува Филадельфиска декларација (поради тоа што е донесена во Филадельфија) или како Декларација за целите и задачите на МОТ (поради тоа што со неа се редифинирани целите и задачите на МОТ утврдени со Уставот од 1919 година).

Уставот на МОТ се смета за извор на правото на индустриски односи поради тоа што содржи одредби:

- 1) за трипартитната структура на МОТ и нејзините органи и тела,
- 2) за правилата и принципите поврзани со донесувањето и имплементирањето на конвенциите и препораките, согласно принципот на трипартизмот и
- 3) за контрола на примената на меѓународните стандарди на трудот и др.

⁶ Cf. R. Pestic: "MOR", op. cit., str. 122-123.; N. Valticos: "Convention international du travail et droit interne", *Revue critique de droit international prive*, No. 2., 1955.; B. Blagoev, "Medjunarodne konvencije rada i njihova primena u unutrašnjem pravu", *Jugoslovenska revija za medjunarodno pravo*, No. 3., 1961. Str. 377.

⁷ Според членот 118 од Уставот на Република Македонија, ратификуваните меѓународни конвенции и договори се дел од внатрешниот поредок и не можат да се менуваат со закон.

⁸ Старова, Г., Меѓународно трудово право и законодавство, Ѓурѓа, Скопје, стр.55-58.

⁹ Ибид., стр. 58.

3.2. ДЕКЛАРАЦИЈА ЗА ЦЕЛИТЕ И ЗАДАЧИТЕ НА МОТ (ФИЛАДЕЛФИСКА ДЕКЛАРАЦИЈА)

Филаделфиската декларација е донесена од страна на Меѓународната конференција на трудот во 1944 година во Филаделфија како амандман на Уставот на МОТ од 1919 година. Декларацијата е значајна по тоа што со неа се рedefинирани целите и задачите на МОТ, утврдени со Уставот на МОТ донесен во 1919 година. Кон крајот на Втората светска војна, МОТ ги рedefинира своите цели и задачи кои беа во функција на ублажување на воените последици и воспоставување на нови, похумани и поправедни односи меѓу луѓето. Во тој период, МОТ одигра незаменлива улога. Еден од најважните принципи утврдени во неа е принципот со кој се нагласува дека *трудот не е стока* која може да се купува и продава. Исто така, значаен е и принципот дека сиромаштијата претставува опасност за светскиот мир и напредок, како и принципот на слободно изразување и здружување.

Филаделфиската декларација содржи општи и посебни цели, кои се таксативно наброени. МОТ е ставена во една многу поактивна улога во утврдувањето на меѓународните стандарди на трудот во однос на: слободата на синдикалното и работодавачкото здружување; поттикнување на колективното преговарање; зајакнување на социјалното партнерство и трипартитната соработка; зајакнување на материјалното и социјалното осигурување на вработените; воспоставување на рамнотежа помеѓу економскиот развој и социјалната правда; остварување на полна вработеност и друго.

3.3. ДЕКЛАРАЦИЈА ЗА ОСНОВНИТЕ ПРИНЦИПИ И ПРАВА ОД РАБОТА

Оваа Декларација е усвоена од страна на Генералното собрание на МОТ на состанокот во Женева одржан на ден 18 јуни 1998 година. Донесувањето на декларацијата претставува значаен придонес во обезбедувањето на основните права на работниците кои се предмет на конвенциите. Во воведот на Декларацијата се потенцира дека МОТ, прифаќајќи ги предизвиците на процесот на глобализацијата како фактор на економски и социјален развој, смета дека овој процес, сам по себе, не го гарантира социјалниот развој доколку не се респектираат социјалните права на оние кои го создаваат општественото богатство. Во Декларацијата се настојува економскиот развој да биде соодветен на социјалниот, при што, треба да се почитуваат специфичните услови, можности и приоритети на секоја од земјите.

Според Декларацијата, државите членки на МОТ, без оглед на тоа дали тие сèуште не ги ратификувале конвенциите, имаат обврска од самиот факт што се членови на МОТ, да ги почитуваат, да ги промовираат и да ги спроведуваат, во согласност со Уставот, принципите што се однесуваат на основните права кои се предмет на конвенциите, а тоа се:

- а) слободата на здружување и признавање на правото за колективно преговарање,
- б) укинување на сите форми на принудна или присилна работа,
- в) ефикасно укинување на детскиот труд и
- г) елиминирање на дискриминацијата при вработувањето и во професионалното ангажирање.

4. АКТИ НА ООН

Освен конвенциите, препораките и другите акти на МОТ, важни извори на правото на индустриски односи се сметаат и одредени акти на Организацијата на обединетите нации (ООН): Повелбата на ООН, Универзалната декларација за правата на човекот, Меѓународниот пакт за граѓански и политички права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права и други.

4.1. ПОВЕЛБАТА НА ООН

Повелбата на ООН претставува уставен акт на ООН која е потпишана на 26 јуни 1945 година на Основачката конференција на ООН во Сан Франциско, САД, а стапи во сила на 24.10.1945 година, по извршената ратификација на одреден број на држави. Направена е во форма на мултилатерален меѓународен договор кој е составен од Преамбула и 19 делови. Усвојувањето на Повелбата на ООН претставува една од важните етапи во развојот на меѓународното право. Повелбата, освен одредби кои се однесуваат на создавање и функционирање на светската организација, содржи и повеќе општи правила на меѓународното право кои ги регулираат однесувањето на државите и другите субјекти на тоа право во меѓусебните односи. Од посебно значење за индустриските односи се Поглавјата IX – Меѓународна социјална и економска соработка и X – Економски и социјален совет. Во членот 55 (глава IX) од Повелбата, стои дека, со цел создавање услови на стабилност и благосостојба кои се неопходни за мирољубиви и пријателски односи помеѓу државите и

нациите, ООН работи на: подобрување и унапредување на животниот стандард; обезбедување на полова еднаквост при вработување и создавање на услови за економски, социјален напредок и развој; решавање на меѓународните економски, социјални и здравствени проблеми; почитување на човековите слободи и права без разлика на раса, пол, јазик и вера.

4.2. УНИВЕРЗАЛНАТА ДЕКЛАРАЦИЈА ЗА ПРАВАТА НА ЧОВЕКОТ (1948)

Оваа Декларација содржи вкупно 30 члена со кои се утврдени 14 права кои се однесуваат на работата и работните односи, а во тој контекст и со индустриските односи. Декларацијата недвосмислено потенцира дека на секој човек му припаѓаат сите права утврдени со Декларацијата, без разлика на расата, бојата на кожата, полот, јазикот, религијата, политичкото или друго мислење, националното и општественото потекло, имотната состојба, возраста и друго.¹⁰ Од основните права утврдени со Декларацијата, посебно значење имаат правата кои произлегуваат од работниот однос. Во таа смисла, со Декларацијата е утврдено дека на секој човек припаѓа:

- 1) правото на социјално осигурување (чл. 22);
- 2) право на работа и слободен избор на вработување (чл. 23);
- 3) право на правични и задоволителни услови за работа (чл. 23, став 1);
- 4) право на заштита од невработеност (чл. 23 став 1);
- 5) право на еднаква плата за еднаков труд (чл. 23 став 2);
- 6) право на праведна и задоволувачка надокнада која на работникот и на неговото семејство му обезбедува егзистенција кој обезбедува човечко достоинство (чл. 23 став 3);
- 7) право на социјална заштита;
- 8) право на синдикално организирање и синдикална слобода (чл. 23 став 4);
- 9) право на платен одмор;
- 10) право на ограничено работно време (чл. 24);
- 11) право на животен стандард кој обезбедува благосостојба (чл. 25 ст.1);
- 12) право на лекарска нега;
- 13) право на осигурување во случај на невработеност, болест, неспособност (инвалидност), старост или други случаи на губење средства за издржување поради одредени причини (чл. 25 став 1);
- 14) право на посебна заштита на мајката и децата и
- 15) право на образование (чл. 26).

Во 1965 година пред да се усвојат двата Меѓународни пакта (Меѓународниот пакт за граѓански и политички права и Меѓународниот пакт за економски, социјални и културните права) е усвоена *Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз основа на расна припадност* од страна на Генералното собрание на ООН.

4.3. МЕЃУНАРОДНИОТ ПАКТ ЗА ГРАЃАНСКИ И ПОЛИТИЧКИ ПРАВА (1966)

Овој пакт, исто така, содржи одредени права од областа на индустриските односи. Во овој акт посебно се апострофира правото на основање на синдикат и слобода на зачленување заради заштита на своите интереси (чл. 22). Според овој Пакт, ова право може да биде ограничено со закон ако е неопходно да се заштити националната безбедност, јавната сигурност, јавниот поредок, јавното здравје, јавниот морал или слободите и правата на другите лица.

Во Преамбулата на Меѓународниот пакт за економски, социјални и културните права (1966) се истакнува дека основните принципи утврдени со Повелбата на ООН и Универзалната декларација за правата на човекот можат да се постигнат ако се создадени услови кои секој ќе може да ужива во своите економски, социјални и културни права, како и во своите граѓански и политички права. Во таа насока, во нормативниот дел на Пактот стои дека државите договорнички на овој Пакт го признаваат:

1. правото на работа, кое подразбира право на секое лице да добие можност за себе да обезбеди средства за живот со слободно избрана или прифатена работа и ќе преземат соодветни мерки за заштита на ова право (чл. 3);
2. право на наградување кое како минимум се гарантира на сите вработени (право на минимална плата);
3. право на правична плата и еднаква плата за работа од еднаква вредност без правење разлика на платите меѓу мажите и жените (еднаква плата за еднаква работа);
4. право на пристоен живот на вработените и членовите на нивните семејства;

¹⁰ Член 2 став 1 од Универзалната декларација за правата на човекот на ООН, 1948 г.

5. право на безбедни и здрави услови за работа;
6. право на одмор, платено отсуство и ограничено работно време;
7. право на награда за време на државни празници;
8. право на основање на синдикати, со цел заштита и унапредување на своите економски и социјални интереси;
9. право на штрајк;
10. право на социјално осигурување и обезбедување (чл. 9);
11. право на посебна заштита на жената за време на бременост, за време на породувањето и после породувањето;
12. право на пристоен животен стандард на работникот и неговото семејство;
13. право на посебна заштита на младите лица од економска и социјална експлоатација;
14. право на основно образование, кое треба да биде задолжително, бесплатно и достапно за сите и други.

Правилата и принципите утврдени со горенаведените акти на ООН мораат да се почитуваат. Во таа смисла, државите членки на ООН се должни, во мера која е неопходна, да ја усогласат својата законска и друга регулатива со актите на ООН и другите меѓународни организации и институции.

5. АКТИ НА СОВЕТОТ НА ЕВРОПА И ЕВРОПСКАТА УНИЈА

5.1. АКТИ НА СОВЕТОТ НА ЕВРОПА

Европската конвенција за правата на човекот е извор на правото на индустриски односи. Таа е усвоена од страна на Советот на Европа во 1950 година, а стапи во сила во 1953 година. Оваа Конвенција претставува камен темелник на Советот на Европа заснована врз вредностите на плуралистичката демократија, владеење на правото и човековите права. Европската конвенција има еволутивен развој, така што во првичниот текст содржела само 16, а денешниот текст опфаќа околу 25 човекови слободи и права, со тенденција за дополнување со нови човекови права и слободи.

Конвенцијата ги содржи следните права и слободи кои се поврзани со индустриските односи: *забрана на принудна работа (чл. 4), слобода на собирање и здружување што подразбира и право на синдикално здружување (чл. 11).*

Најважен меѓународно-правен инструмент во Европа, односно Европската Унија, а кој се однесува на индустриските односи е *Европската социјална повелба*.

Европската социјална повелба (*European Social Charter*) е усвоена од страна на Парламентарното собрание на Советот на Европа (потпишана во Торино на 18.06.1961 год., а стапи на сила на 26.02.1965год.).

Повелбата е стратешки документ кој претставува појдовна основа за сите држави-членки на Советот за дефинирање на работните и социјалните стандарди во националното трудово и социјално законодавство. Во 1996 година, три децении подоцна, Парламентарното собрание на Советот на Европа ја донесе ревидираната Европска социјална повелба која суштински се разликува во однос на првата верзија по тоа што на новата ревидирана Повелба се додаваат 11 нови членови со кои се прошируваат постојните права и се додаваат нови работни и социјални права. Европската социјална повелба (ревидирана) ги дефинира основните стандарди во следните области на трудот и социјалната политика:

1. право на слобода на избор на професија, слобода на избор на работа;
2. право на вработените и работодавачите на слободно здружување, односно основање на синдикати и асоцијации на работодавачи заради заштита на своите економски и социјални интереси, како и на колективно преговарање, право на вработените на информирање и учество во процесот на одлучување;
3. право на посебна заштита на децата и младите од физички и морални ризици во работата;
4. право на посебна заштита на жената во врска со остварување на мајчинството;
5. право во областа на професионалната ориентација, слободен избор на работа (професија), професионален и стручен развој во кариерата;
6. права во областа на социјалната заштита, како и посебни видови на заштита на вработените кои имаат семејна одговорност;
7. право на медицинска помош и заштита на здравјето;
8. право на хендикепираните лица на заштита на нивните права и создавање услови за нивен целосен професионален, културен и друг развој;

9. општествена, правна и економска заштита на семејството, како основна клетка на општеството;
10. заштита на работниците-мигранти;
11. право на домување;
12. право на заштита од сиромаштво и социјална исклученост.

Освен тоа, Повелбата е важна и по тоа што таа ги опфаќа и бипартитните консултации и социјалниот дијалог каде земјите потписнички на истата се обврзуваат:

- да ги поттикнуваат паритетните консултации меѓу работниците и работодавачите¹¹ и
- да го унапредуваат, кога тоа е потребно и корисно, механизмот на слободни преговори помеѓу работодавачите, од една страна, и организациите на работниците од друга страна, со цел преку *колективните договори* да се уредат условите за работа.¹²

5.2. АКТИ НА ЕУ

Договорот за Европската унија¹³ во Поглавјето XI со наслов „Социјална политика, образование, стручно оспособување и младина” во посебна глава I се содржани одредби за социјални прашања во кои свое место најде и социјалниот дијалог, односно колективното преговарање. Според Договорот, државите членки на ЕУ треба да создадат правни и материјални претпоставки за развој и поттикнување на социјалниот дијалог во конкретната држава преку развивање на демократски механизми и инструменти на меѓусебна комуникација на субјектите на социјалниот дијалог.

Заради остварување на социјалните права, што се предвидени со *Европската социјална повелба* и *Повелбата на Заедницата за основните права на работниците*, од 1989 година, Заедницата на државите членки, имаат за цел „*поттикнување на вработеноста, подобрување на условите за живот и работа, соодветна социјална заштита, дијалог меѓу социјалните партнери-работодавците и работниците, развој на човековите ресурси, заради постигнување на висока и трајна стапка на вработеност и борба против социјална маргинализација*”.¹⁴ Во тие рамки „*Комисијата на ЕУ има задача да поттикнува консултации на социјалните партнери на ниво на Заедницата и да ги презема сите мерки заради олеснување на ваквиот дијалог преку урамнотежена поддршка на страните*”¹⁵ Притоа, „*дијалогот на социјалните партнери на ниво на Заедница може да доведе.....до воспоставување на договорни односи, вклучително и спогодби*” (чл. 139 ст. 1). Спогодбите склучени на ниво на Заедница можат да бидат применети, на начин или процедура што се специфични за социјалните партнери и за државите-членки (чл. 139 ст. 2 од Договорот за ЕУ).

Заради остварување на целите на Заедницата и државите членки од членот 136, Комисијата на ЕУ поттикнува соработка на државите членки и ја олеснува координацијата на нивните активности во сите области на социјалната политика, а особено во врска со: вработувањето, работното право и работните услови, стручното образование; социјалното осигурување; спречувањето несреќи на работа и професионалните заболувања; професионална заштита на работа; право на здружување и колективните преговори меѓу работодавачот и работниците.¹⁶

Пред давањето мислења предвидени со овој член, Комисијата го консултира Економско-социјалниот комитет.

Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците¹⁷ од 1989 посветила едно цело поглавје со наслов „*Слобода на здружување и колективно преговарање*” во

¹¹ Види чл.6 став 1 точка 1 од Европската социјална повелба.

¹² Ибид, чл. 6 став 1 точка 2.

¹³ Свеченото потпишување на Договорот за ЕУ беше извршено во холандскиот град Мастрихт, на 7.02.1992 година. Според членот “ R” , од Договорот за ЕУ, по ратификацијата на државите членки, согласно нивната уставна процедуратреба да стапи во сила на 1. Јануари 1993 година. Поради проблемите со ратификацијата, Договорот за ЕУ стапи во сила десет месеци по терминот утврден со членот „R” , односно на 1.11.1993 година.

¹⁴ Види повеќе во чл. 136 став 1 од Договорот за ЕУ.

¹⁵ Ибид чл.138 став 1.

¹⁶ Види чл. 140 од Договорот за ЕУ.

¹⁷ Повелбата на Европската заедница е донесена во 1989 година од страна Европскиот совет во Стразбург. Донесувањето на Повелбата е израз на сфаќањето дека социјалната димензија на на Европската заедница има еднакво значење како и економската димензија во изградбата на ЕУ, како и дека социјалниот консензус битен фактор за економскиот развој на Европската унија.

кое се зборува за правото на работодавачите и работниците во Европската заедница на здружување заради создавање-формирање на професионални организации и синдикати по свој избор, заради одбрана на своите економски и социјални интереси.¹⁸ Организациите на работодавачи, од една страна, и организациите на работниците, од друга страна, *имаат право на преговори и заклучување на колективни договори и под услови определени со националното законодавство и пракса*. Ако дојде до спор на страните, со Повелбата е дадена можноста за организирање на колективна акција, вклучувајќи го и правото на штрајк, согласно националните закони и колективните договори.¹⁹ Со цел полесно решавање на спорите (конфликтите) во производството треба да се унапреди донесувањето на соодветни постапки за договарање, посредување и арбитража во согласност со националната пракса.²⁰

Основна цел на Повелбата е да покаже дека:

1. со неа не се води само сметка за економскиот развој туку и за социјалната компонента и социјалните потреби,
2. социјалниот консензус е еден од најзначајните фактори не нејзиниот економски развој и
3. приоритет е изградбата на хумани и праведни односи меѓу луѓето.

Со Повелбата се дефинирани дванаесет основни социјални права на работниците, кои се применуваат на целата територија на целата Заедница, односно Унија. Тие права се:

1. право на слободно движење на работниците на територијата на целата заедница;
2. право на слободен избор на професија и работа;
3. право на бесплатно користење на услуги на берзата на трудот;
4. право на правична заработувачка, односно плата;
5. право на соодветни (безбедни и здрави) услови за работа;
6. право на работа кои не се изедначени со работа на неодредено време;
7. право на одмор и отсуство;
8. право на професионално оспособување;
9. право на старите лица и лицата со хендикеп;
10. заштита на децата и младите работници;
11. вработени и хедикекираните лица, односно работниците, со примена на начелото на еднаков третман на мажите и жените (недискриминација) и
12. право на соодветна социјална заштита.

Во меѓувреме, Повелбата е менувана и дополнувана, така што, горенаведените права се значајно проширени. Можеме да констатираме дека Повелбата во еден дел е свртена и кон колективните права на вработените и со неа се прокламираат: слобода на здружување; право на колективно преговарање; право на штрајк, како метод на колективно решавање на колективните работни спорови, само под услов претходно да се сите расположиви можности за мирно решавање на спорните прашања.

Посебно треба да се истакне дека со Повелбата се признава и правото на информирање, консултирање и партиципација на вработените. Повелбата е ставена како извор на правото на индустриските односи затоа што содржи одредби за колективното преговарање, слобода на здружување, право на штрајк, правото на партиципација и други колективни права на вработените.

Повелба за фундаменталните права на ЕУ е усвоена на состанокот на Советот на Европа одржан на 13 и 14 октомври 2000 година во Биариц, а е прогласена во Ница во 2000 година и истата се проценува дека има историско значење. Текстот на Повелбата започнува со преамбула, додека членовите се поделени во 7 поглавја чии наслови се совпаѓаат со фундаменталните вредности на ЕУ, а тоа се: достоинството, слободите, рамноправноста, солидарноста, државјанството, правда, а завршува со техничко поглавје во кое се содржани општи клаузули. Членовите се кратки со цел граѓаните полесно да ги перцепираат. Поголавјето на Повелбата, со наслов „Солидарност», ја потврдува новата филозофија во развојот на ЕУ со која филозофијата на пазарот и филозофијата на основните права се доведуваат во рамнотежа.

Во содржинска смисла, најпрво во поглавјето I „*Достоинство*», предвидува забрана на принудната работа (чл. 5 став 2), а во поглавјето II „*Слобода*», се прокламира правото на работа (Слобода на избор на занимање и право на ангажирање на работа (чл. 15). Исто така, се предвидува еднаков третман на постапување во поглед на условите за работа на државјани од

¹⁸ Член 11 од Повелба на заедницата за основните социјални права на работниците.

¹⁹ Ибид. чл. 13 ст. 1.

²⁰ Ибид. чл. 13 ст. 2.

трети држави кои имаат работна дозвола на територијата на државите членки на ЕУ со условите на работа на домашните државјани. Во поглавјето III „Еднаквост» се истакнува начелото на недискриминација. Така, дискриминацијата при вработувањето може да се доведе во поширок контекст на забрана на дискриминација (чл. 21). Особено се издвојува начелото на еднаквост на мажите и жените, вклучувајќи еднаквост во вработувањето и во поглед на плаќањето (чл. 23). Освен тоа, во ова поглавје се предвидува професионална интеграција на лицата со инвалидитет (чл. 26).

Во поглавјето IV од Повелбата со наслов „Солидарност”, поточно во чл. 27 е регулирано правото на „информирање и консултирање во претпријатието», додека во чл.28 е регулирано дека „Работниците и работодавачите или нивните соодветни организации, во согласност со законот на Заедницата (ЕУ) и националните закони и практики, **имаат право да преговараат и склучуваат колективни договори на соодветни нивоа и во случаи на конфликт на интереси, да преземат колективна активност за одбрана на нивните интереси, вклучувајќи и штрајкови**”.²¹

Во контекст на пошироко заокружување на правната рамка на колективното преговарање, а во тој контекст и на социјалниот дијалог, неопминлива е и **Директивата 2002/14/ЕЦ** на Европскиот парламент и Советот на Европската Унија од 11.03.2002, со која се воспоставува општата рамка за основните процедури за остварување на правото на работниците и нивните легитимни претставници на *консултирање и информирање во претпријатијата* за прашања од економска, финансиска, организациона природа во претпријатието. Основна цел на оваа Директива е унапредување на *социјалниот дијалог* помеѓу синдикатотот и менаџментот (социјалните партнери) и да се промовира взаемната доверба во претпријатијата со цел подобро да се предвиди ризикот, работата да се организира на пофлексибилен начин и да се олесни пристапот на работниците до обуки во претпријатието истовремено запазувајќи ја сигурноста на работата, потребата да се информираат вработените за нужноста од адаптирање, подобрување на можностите за преземање мерки за поголема конкурентност, за промовирање на вклученоста на работниците во работата и иднината на претпријатието и зголемување на конкурентноста. Оваа Директива се однесува за организациите и претпријатијата кои вработуваат најмалку 50, односно 20 вработени.

ЗАКЛУЧОК

Врз основа на направената правна анализа на содржината на правните акти на МОТ, ООН, Советот на Европа и ЕУ можеме да констатираме дека секоја од наведените меѓународни и регионални организации имаат усвоено повеќе правни инструменти кои содржат одредби кои се однесуваат правото на индустриските односи, поради што теоретичарите ги класифицираат во меѓународни, односно регионални извори на правото на индустриски односи.

Во наведените меѓународни извори на правото на индустриски односи се гарантирани повеќе права како што се: правото на колективно преговарање, правото на штрајк, правото на здружување и организирање на работниците и работодавачите, правото на мирно решавање на работните спорови, трипартизмот и др.

Користена литература

- [1] Blagoev, B., «Medjunarodne konvencije rada i njihova primena u unutrašnjem pravu», «Jugoslovenska revija za medjunarodno pravo», 1961, No. 3., str. 377.
- [2] Декларација за целите и задачите, МОТ, 1945;
- [3] Декларација за основните принципи и права од работа, МОТ, усвоена во 1998;
- [4] Директивата 2002/14/ЕЦ, Европскиот парламент и Советот на ЕУ, усвоена 11.03.2002
- [5] Договорот за ЕУ, усвоен на ден 7. февруари 1992 година, стапи во сила 1993;
- [6] Европската конвенција за правата на човекот, Советот на Европа, усвоена на ден 04.11.1950 година, стапи во сила на 03.09.1953 година;
- [7] Европската социјална повелба, Советот на Европа, усвоена на ден 18.06.1961, а стапи во сила во 1965 година;
- [8] Меѓународниот пакт за граѓански и политички права, ООН, усвоена на 16 декември 1966 година, стапи во сила од 23 март 1976 година;
- [9] Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, ООН, усвоена на 16 декември 1966 година, стапи во сила од 23 март 1976 година;
- [10] Повелбата на ООН, ООН, 26.06.1945, стапи во сила на 24.10.1945;
- [11] Повелбата на Европската заедница за основните права на работниците, Европски парламент на ЕУ, донесена во 1989 година .

²¹ Член 28 од Повелбата за фундаменталните права на ЕУ.

- [12] Повелба за фундаменталните права на ЕУ, е усвоена на состанокот на Советот на Европа одржан на 13 и 14 октомври 2000 година во Биариц
- [13] Повелба на заедницата за основните социјални права на работничит, е прогласена на 7 Декември 2000 година од страна на Европскиот Парламент, Советот на министри и Европската комисија;
- [14] Старова, Г., Меѓународно трудово право и законодавство, Ѓурѓа, 2009, Скопје;
- [15] Устав на Република Македонија, 1991;
- [16] Универзалната декларација за правата на човекот, ООН, усвоена на ден 10 декември 1948 година;
- [17] Уставот на Меѓународната организација на трудот, МОТ, 1946;
- [18] <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>, пристапено на ден 29.10.2021.