

**ПОМЕЃУ ТРУДОВИТЕ СУДИРИ И СОЦИЈАЛНИОТ МИР:
СИСТЕМОТ ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ ВО
МАКЕДОНСКОТО ТРУДОВО ЗАКОНОДАВСТВО**

Лазар ЈОВЕВСКИ

редовен професор, Правен факултет Јустинијан Први, УКИМ
e-mail: l.jovevski@pf.ukim.edu.mk

Софија ВОЛЧЕВСКА

докторанд на областа трудово право,
Правен факултет Јустинијан Први, УКИМ
e-mail: s.volcevska@outlook.com

Апстракт

Социјалниот мир не претставува целосно отсуство на судири помеѓу субјектите на трудот, туку најнапред обид за рамнотежа помеѓу спротивставените интереси на неговите субјекти, работодавачите, работниците и државата. Токму затоа се поставува прашањето дали трудот може да одговори на борбата помеѓу судирите и социјалниот мир и каков би бил тој одговор?

Динамичноста и брзите промени во работните односи создаваат состојба на парадокс, каде што правото, од една страна, може да биде извор на судири, но, од друга страна, може да биде и алатка на социјалниот мир. Овој труд е насочен кон анализа на комплексноста на работните спорови, на прашањата за судирот и мир, едното како легитимен израз на незадоволството на работниците, а другото како идеал на социјална кохезија.

Во рамките на ова истражување ќе го анализираме македонскиот систем на мирно решавање на работните спорови од нормативен аспект, но и од аспект на неговата практична имплементација, неговите предности, како и слабости, сè со цел да дадеме еден сеопфатен заклучок во која насока би требало да се развива овој систем во иднина. Вистинскиот социјален мир во трудовото право не се сведува на отсуство на судир, напротив тој треба да се разбере како резултат на конкретно уредена и институционализирана можност за негово појавување, при што неговата правна артикулација обезбедува правична рамнотежа меѓу страните.

Клучни зборови: судир, социјален мир, мирно решавање, работни спорови

BETWEEN LABOR CONFLICTS AND SOCIAL PEACE: THE SYSTEM FOR PEACFUL RESOLUTION OF LABOR DISPUTES IN MACEDONIAN LABOR LEGISLATION

Lazar JOVEVSKI

Full Professor, Faculty of Law Justinianus Primus, UKIM

e-mail: l.jovevski@pf.ukim.edu.mk

Sofija VOLCHEVSKA

Doctoral Candidate in the Field of Labor Law,

Faculty of Law Justinianus Primus, UKIM

e-mail: s.volcevska@outlook.com

Abstract

Social peace does not represent the complete absence of conflicts between the subjects of labor, but rather an attempt to balance the opposing interests of its subjects, employers, workers, and the state. This is why the question arises whether labor can respond to the struggle between conflicts and social peace, and what that response would be?

The dynamism and rapid changes in labor relations create a paradoxical situation where law can be a source of conflict on the one hand, but also a tool of social peace on the other. This paper aims to analyze the complexity of labor disputes, the issues of conflict and peace, the one as a legitimate expression of workers' dissatisfaction, and the other as an ideal of social cohesion.

Within the framework of this research, we will analyze the Macedonian system of peaceful resolution of labor disputes from a normative perspective, but also from the perspective of its practical implementation, its advantages, as well as weaknesses, in order to provide a comprehensive conclusion in which direction this system should develop in the future. True social peace in labor law is not reduced to the absence of conflict, on the contrary, it should be understood as the result of a specifically regulated and institutionalized possibility for its occurrence, with its legal articulation ensuring a fair balance between the parties.

Keywords: *conflict, social peace, peaceful resolution, labor disputes*

Вовед

Анализирајќи го конфликтот од историска гледна точка, иако тој не мора секогаш да се поистоветува со вооружени судири, токму трудот во минатото честопати бил повод за општествени и политички превирања кои го менувале текот на светската историја. Во таа смисла, сосема оправдана е констатацијата дека работниците и нивните движења имаат моќ не само да создаваат влади, туку и да ги рушат. „*Si vis pacem, para bellum*“ – ако сакаме мир, мора да сме подготвени и за војна, но тоа не значи дека треба да ја занемариме посветеноста кон мирот, дијалогот и довербата. Трудот го гледаме како бојно поле на интереси помеѓу неговите субјекти, пред сè како резултат на асиметријата на моќта помеѓу страните во трудот, која е предизвикана токму од структурните нееднаквости, економската зависност и недостатокот на комуникација. Оттука слободно можеме да кажеме дека трудовото право, како научна дисциплина, прави обид за нормативна институционализација на моралните принципи кои ги развива филозофијата.

Томас Хобс вели дека луѓето според нивната природа се водени од сопствените интереси, конкуренцијата и желбата за моќ, поаѓајќи од ова гледиште, можеби и сосема разбирливо е зошто понекогаш работното место поединци го сметаат за „бојно поле“ каде што ги остваруваат своите лични цели и интереси за сметка на другите. Од друга страна, пак, отсуството на конфликт и концептот на траен мир се состојби кои не соодејствуваат со самата природа на човекот. Стремежот, во овој контекст треба да биде насочен кон балансирање на спротивставените интереси со максимално уважување на потребите и на двете страни, преку соодветни правно уредени механизми кои овозможуваат постигнување на меѓусебен договор.

Конфликтите на работното место може да бидат потенцијална опасност за социјалниот мир, тие доведуваат до штрајкови, прекини на работата и во одредени случаи до насилство. Но, од аспектот на трудот, конфликтот не може да се набљудува како девијантна појава, туку тој е константна која постои во трудово-правните односи. Спротивставените интереси помеѓу капиталот и трудот се тие кои неминовно произведуваат конфликт на интереси и кој неретко резултира со работничка (ре)акција, а која понатаму има одек и во целокупните општествени односи.

Гледано од филозофска призма, од Аристотеловото поимање за дистрибутивната правда, па сè до современите модерни теории за социјална правда, трудот е единствена категорија преку која можеме да го интегрираме човекот во општеството. Работникот не е само пасивен субјект, напротив тој има право на заштита на своите права и интереси и покрај тоа што во таа распределба на моќ, тој е послабата страна. Но, силата на работникот доаѓа од неговото заедништво. Работниците здружени во колектив своето незадоволство

го изразуваат преку штрајкот, колективното преговарање и синдикалното организирање. Овие форми на „легитимен отпор“ претставуваат начин за канализирање на незадоволството и постигнување на заемно прифатливо решение кое ќе биде во интерес на зачувување на социјалниот мир.

Токму развивањето на еден ефикасен систем на мирно решавање на работните спорови значи социјален мир и кохезија, каде што конфликтите, пред сè ќе бидат превенирани, а потоа и мирно решени пред нивна ескалација во судовите или, пак, на улиците со штрајкови. Оттука исклучително важна улога има, пред сè нормативната рамка, која треба така да го позиционира системот за мирно решавање на работните спорови за да истиот тој може соодветно да се развива и адаптира во согласност со тоа како ќе се менуваат и околностите во светот на работата.

I. Правото на конфликт и правото на социјален мир – етимолошки контекст

Еволуцијата на трудот доведе до значајни промени не само во причините за појава на конфликтите, туку и во начините на нивно разрешување. Една од дефинициите кои ги дава теоријата вели дека конфликтот претставува судир на интереси, вредности, дејствија и процедури (G. Celine, 2009). Следствено и начините на справување со конфликтните состојби се менуваат, па во современото трудово право се тежнее пред сè кон консултациите, колективното преговарање и социјалниот дијалог како механизми на решавање на работните спорови, наместо претходно застапените класични форми на изразување незадоволство, како што се штрајковите и локаутите. Ваквиот премин не е одраз единствено на еволуцијата на правните механизми, туку и промена на парадигмата на размислување од традиционалниот модел кон партнерскиот модел помеѓу капиталот и трудот. Несомнено голема важност на социјалниот дијалог посветува токму и Меѓународната организација на трудот, која во своите акти, Конвенцијата бр. 87 за слобода на здружување (C87, 1948) и Конвенцијата бр. 98 за правото на организирање и колективно преговарање (C98, 1949) ги утврдува основите на истиот и во континуитет го прокламира развивањето на социјалниот дијалог и механизмите за мирно решавање.

Во состојба на комплексни трудово-правни односи, задржувањето на социјалниот мир е неопходност. Но, се поставува прашањето како да го одржиме мирот во вакви консталации? Во најстарото пишано дело, Библијата, постои едно златно правило кое гласи „Не прави му го на друг она што не сакаш да ти го прават тебе“, меѓутоа во трудовото право не е доволно само постоењето на одредени морално-етички принципи. Оттука, може да заклучиме дека единствено обврзувачка е државната наредба, затоа што во природната состојба во општеството поимите право и неправо, справедливост и несправедливост немаат никакво значење, со тоа што поединецот ги смета за нужни мирот и

поредокот и нужно ги прифаќа законите кои нив ги гарантираат (Камбовски, 2010, стр. 102).

Тука мора да ја споменеме и теоријата на општествениот договор која зборува за потребата од здружување на поединците (*pactum unionis*), имплицирајќи дека само здружени поединците може полесно да се заштитат од различните опасности и да ги задоволат своите потреби. Наведувајќи дека здружувањето подразбира подредување на некаков државно-политички авторитет, без кој не може да се обезбеди кохерентност. (Камбовски, 2010, стр. 101).

Затоа во трудовото право, синдикализмот и синдикалната слобода имаат исклучително важна улога. Синдикалната слобода е индивидуално право кое се остварува колективно, таа овозможува работниците да се здружуваат и да основаат синдикати, но и на работодавачите да се здружуваат во здруженија, да членуваат во нив и да ги застапуваат нивните интереси. (Јовевски, 2022, стр. 22). Ваквата слобода, во контекст на субјектите на трудовото право, својот поизразен облик го добива во рамките на колективниот либерализам и иако произлегува од класичниот индивидуален либерализам (А. Ravnice, стр. 399), колективниот либерализам се развива како составен дел од пошироката либерална економска и општествена епоха.

Оттука, односите во рамките на еден ентитет може да се анализираат и како одраз на карактерните особини на лицата инволвирани во тој процес. Во состојба кога асиметријата на моќта расте, недостатокот на комуникациски и менаџерски способности може да доведе до чувство на потчинетост кај работниците што понатаму може да биде основа за одредени работни конфликти. Во таа насока, современата наука за управување со човечки ресурси особено внимание посветува на промена на начинот на менаџирање со човечките кадри и промена на старите модели на доминација со воведување на нови практики кои значат партнерски односи и вклучување на работниците во процесите на одлучување.

Од филозофска призма, според Карл Маркс, правото не е само регулатор на општествениот поредок, напротив според неговата теорија слободата и мирот не се ништо повеќе од пишана прокламација. Поради тоа, работничката класа не треба да бара решение за својот понижен статус во правото, зашто со него не може да се укинат експлоатацијата и бедата, туку во отворената класна борба, со која може да се уништат јуридистичките илузии (Камбовски, 2010, стр. 128).

Денешните работни односи и динамичниот развој на трудовото право доведе до појава на нови (флексибилни) форми на работа, работа на дигитални платформи кои создаваат вакуум простор, каде што голем број на работници не влегуваат во ниту една од постојните категории на работници, што ги прави особено ранливи со оглед дека ваквиот вакуум од правна нерегулираност остава простор за различно толкување и интерпретирање, без соодветна синдикална

заштита. Новата дигитална реалност бара работници кои брзо ќе се адаптираат на истата, особено кога станува збор за работните задачи и работните места. Во ситуација кога работните места и односи стануваат исклучително комплексни од општа важност е да се работи кон создавање на систем кој ќе ги превенира конфликтите, а во случај на нивна појава, да ги артикулира истите со помош на механизмите за мирно решавање, наспроти останатите начини. Оттука, европските организации во голема мера се насочени кон развивање и унапредување на социјалниот дијалог и колективното организирање на работниците во нестандартните форми на вработување.

Транзицијата од конфликт кон дијалог се темели врз претпоставката дека правната сигурност, транспарентноста и активното учество на социјалните партнери ја намалуваат веројатноста за ескалација на индустриските спорови. Теоријата потврдува дека стабилните процедури за консултација создаваат ефикасни канали за артикулација на интересите, преку кои конфликтот се редуцира и се трансформира во конструктивна комуникација. Дополнително, етичката димензија на работните односи претставува значајно надополнување на правната и институционалната рамка. Принципот на добра волја (*bona fide*) во колективното преговарање не треба да се сфаќа исклучиво како формална обврска, туку и како суштински нормативен стандард што ја поттикнува довербата и соработката меѓу страните. Во таа насока, концептот на корпоративна општествена одговорност укажува дека долгорочната економска одржливост е тесно поврзана со квалитетот на социјалниот дијалог.

Оттука, преминот од конфликт кон дијалог не подразбира елиминација на спротивставените интереси, туку нивно институционално насочување кон заемно прифатливи решенија. Оваа идеја се надоврзува и на економските теории според кои трудот и капиталот не претставуваат исклучиво спротивставени категории, туку меѓусебно зависни и комплементарни елементи на економскиот систем.

Тука може да заклучиме дека модерниот социјален дијалог се издвојува како динамичен процес, а неговата ефикасност директно зависи од интеракцијата помеѓу правните норми, институциите и етичноста на социјалните партнери. Во оваа насока, механизмите за мирно решавање на работните спорови не се ништо освен алатки на модерниот дијалог кои ги трансформираат отежнатите и нарушени односи, во отворена дискусија и соработка, сè со цел изнаоѓање на заемно прифатливи решенија.

II. Работни спорови и македонскиот систем на мирно решавање

Македонската приказна со мирното решавање на работни спорови започнува во 2007 година, кога е донесен првиот и засега единствен Закон за мирно решавање на работни спорови. Во европски рамки концептот на мирно решавање има подолга историја и неговите почетоци ги гледаме уште во XX век преку различните теории кои во својата суштина се насочени кон

надминување на конфликтите. XX век беше обележан со значителни турбуленции, насилства и немири што предизвикаа огромни и непоправливи штети во светски размери. Токму затоа се започна со засилена афирмација на методите, односно начините на мирно решавање на споровите кои за своја основна, но и крајна цел имаат работниот спор да се заврши без конфликт (M. Stojanovic, 2007, стр. 18).

Дефиниции за работните спорови има различни, следствено на тоа работниот спор може да го анализираме од повеќе страни, токму затоа и неговото дефинирање може да го диференцираме на правни дефиниции, социолошки дефиниции и економски дефиниции. Правниот пристап секако го набљудува спорот од аспект на конфликт помеѓу работникот и работодавачот за одредени права од работен однос, или во врска со работниот однос. Работниот спор секогаш се иницира заради заштита на интересите и правата или извршување на одредени обврски од работниот однос. Оттука, може да констатираме дека тој е секогаш правно регулиран и институционализиран, но што тоа значи во суштина?

Пред сè не можеме да кажеме дека има правен спор, ако немаме работен однос, а работен однос нема да има единствено ако истиот не е склучен во согласност со Законот за работните односи. Затоа велиме дека работниот спор мора да биде институционално определен, односно да се манифестира во точно определена и формална правна постапка пред суд или надвор од него.

Во правно-економските речници работниот спор може да го сретнеме како спор помеѓу работодавачот и работниците што се однесува на условите за работа коишто се однесуваат на условите за вработување и работа, сите права од работен однос, како и во врска со колективното преговарање и склучените колективни договори.

Навлегувајќи понатаму во дистинкцијата помеѓу индивидуален и колективен спор, за индивидуалниот може да кажеме дека го имаме кога работникот заштитата на правата од работен однос ги остварува врз основа на трудот, а не врз основа на процедура (В. Брајќ, 2001, стр. 419). Тоа значи дека не е потребно да се преземаат какви било дејствија во смисла на водење посебна постапка за да дојде до остварување на правата (В. Брајќ, 2001).

Во тој контекст, обврска на работодавачот е, пред сè, да ги обезбеди и оствари правата на работниците и тоа во согласност со законската легислатива, колективните договори, договорите за вработување, како и останатите хетерономни или автономни прописи. Неспорно произлегува дека, граѓанинот штом работи има одредени права. Но, од друга страна, доколку тие права се прекршени, односно не се остваруваат, тогаш работникот тие права ги штити во одредена постапка.

Во нашиот правосуден систем, надлежни да расправаат по предмети од областа на работните односи се граѓанските судови, односно во нашето

законодавство не постојат посебни работни судови и посебни постапки. Имено, во Законот за парнична постапка има посебна глава каде што се дадени одредби кои се однесуваат конкретно на работните спорови, оттука, *ex lege* оваа постапка е издвоена. Сепак, ваквото двоене не претставува суштинско издвојување и не претставува вистински одговор на предизвиците на модерните работни односи.

Карактеристиките на посебните судови за решавање на индивидуални работни спорови, коишто извираат од искуствата на земјите коишто го имаат прифатено таквиот судско-правен систем, се сведуваат на претпоставката дека постапката е поефикасна (М. Ѓуришиќ, Ж. Кулиќ, стр. 330). Тоа е, пред сè, заради специјализацијата на предметот на работење на овие судови. Во тој случај самиот суд постапува поодговорно при решавање на споровите и со поголема професионалност (М. Ѓуришиќ, Ж. Кулиќ, стр. 330). Тоа е резултат на специјализацијата на судиите кои ја работат оваа проблематика, што на крајот резултира со создавање на чувство кај страните на поголема доверба во ваквите судови.

Од друга страна, динамиката на работните односи и нивните специфични карактеристики, кои произлегуваат од заемната поврзаност меѓу економските процеси и распределбата на добрата во контекст на социјалната рамнотежа и општествениот мир, ги издвојуваат работните односи од останатите општествено-правни односи. Поради тоа, споровите што настануваат во рамките на работните односи бараат нивно разгледување не само од правен аспект, туку и низ призмата на пошироките економски и пазарни движења.

Преминувајќи кон колективниот спор за него може да кажеме дека претставува спор по повод склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор, остварување на правата на синдикално организирање и штрајк. Страна во колективните спорови се секогаш учесниците во склучувањето на колективниот договор (Закон за мирно решавање на работните спорови, 2014).

Тие можат да бидат правни колективни спорови – поврзани со примена и толкување на колективен договор и интересни (економски) спорови – поврзани со создавање нови права и услови на труд (плати, работно време, бенефиции). Во поглед на предметот на спорот може да се каже дека тоа се спорови во однос на настанувањето, постоењето, примената и толкувањето на законот, другите законски акти и колективни договори (Мрјачков, 2008, стр. 679; J. Rivero, J. Savatier, 1987, стр. 410).

Суштината на индивидуалните работни спорови се согледува и во утврдувањето дали одредено право постои или не постои, односно дали конкретна правна норма е правилно применета. Имајќи ја предвид природата на овие спорови, законодавецот предвидел нивно решавање по итна постапка, при што Законот за работни односи предвидува рок од шест месеци за нивно правосилно завршување. Сепак, судската практика покажува дека ваквите

спорови често траат значително подолго, неретко и повеќе од три години, доколку се земат предвид сите судски инстанции, како и поврзаните постапки за надомест на штета, исплата на разлика во плата, утврдување дискриминација и други сродни барања.

Оттука, иако судската заштита формално претставува најчесто користен механизам за решавање на индивидуалните работни спорови, тешко може да се оцени како најефикасна, особено во случаи на незаконит отказ, каде што времетраењето на постапката може значително да ја намали практичната вредност на заштитата што ја обезбедува. Од друга страна, пак, и самиот систем на мирно решавање на работните спорови досега не ги дава потребните резултати. Имено, согласно расположливите податоци, од измените на законската регулатива во 2015 година до денес, во Македонија се евидентирани вкупно 15 работни спорови кои се решени со еден од алтернативните (мирни) методи. Од вкупно 15. спорови, 12 се разрешени со помирување, а 3 со арбитража. Ова значи дека во период од нешто повеќе од десет години во просек се решавале околу 1,5 спорови годишно, што укажува на ограничена примена на овие механизми и потреба од нивно понатамошно унапредување и поголема промоција.

Првиот случај на помирување се однесувал на колективен спор помеѓу Управниот одбор и Синдикатот на контролори на летање во М-НАВ А.Д. Скопје, поврзан со висината на платите во текот на колективното договарање. Иако постапката не завршила со спогодба, бил избегнат штрајк што укажува дека помирувањето придонело за продолжување на дијалогот меѓу страните. Вториот пример се однесува на постапката за изменување и дополнување на колективниот договор во Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република С Македонија. Со посредство на помирувач, страните успешно ги усогласиле своите ставови и постигнале договор за сите прашања што биле предмет на колективното договарање.

Општественото влијание на колективните спорови е пошироко, бидејќи можат да резултираат со штрајкови и прекин на производството, што влијае врз економската стабилност (Тасев, 2018, стр. 24). Како што напоменавме, колективните работни спорови најчесто настануваат во врска со примената и толкувањето на постојните колективни договори, поради што се сметаат за спорови за право. Од друга страна, споровите што се однесуваат на унапредување на правата на работниците, подобрување на условите за работа и заштита на нивните интереси претставуваат спорови за интереси. Токму овие спорови носат најголем ризик од ескалација, бидејќи во нивната основа не се наоѓа правно прашање, туку судир на економски и социјални интереси меѓу страните. Поради тоа, интересните спорови често се проследени со организирање штрајк како законски признато средство преку кое работниците го изразуваат своето незадоволство и ги штитат своите интереси во процесот на колективно договарање.

III. Алтернативни методи на мирно решавање на работни спорови

Интенцијата на овој труд е да го насочи вниманието кон методите на мирно (алтернативно) решавање на работните спорови како механизам што овозможува ефикасно, економично и конструктивно решавање на судирот без притоа да имаме негово излагање пред суд. Домашната правна практика ги препознава порамнувањето, посредувањето, односно медијацијата, мирењето и арбитражата. Со тоа што, овие методи се регулирани со различни законски решенија, па така Законот за медијација ја уредува медијацијата, додека пак Законот за мирно решавање на работните спорови ги уредува мирењето и арбитражата. Дел од алтернативните методи се разработени единствено низ правната теорија.

Порамнувањето, како метод на неформално и мирно решавање на работните спорови, претставува процес на усогласување на ставовите на страните и надминување на спорните прашања без учество на трето лице (Јовевски, 2022, стр. 271). Овој начин на решавање на споровите најчесто се применува кај колективните работни спорови на микро ниво, додека неговата примена на макро ниво е значително поретка (Лубарда, 1999, стр. 118).

Посредувањето, пак, вклучува учество на трета, неутрална страна – посредник, чија улога пред сè е да им помогне на страните преку комуникација и преговори да постигнат одредени заемно прифатливи решенија. Процесот на посредување се одвива во повеќе фази, и иако навидум самата постапка наликува на мирење, сепак имаме конкретни дистинкции помеѓу наведените два методи на алтернативно решавање на работни спорови. Етимолошки самиот термин посредување потекнува од латинските зборови *mediativus* и *mediare*, кои означуваат посредување или заземање средишна позиција, но позицијата на посредникот кај посредувањето е значително поограничена во споредба на улогата на помирувачот кај мирењето.

Во правната теорија се разликуваат повеќе видови посредување, и тоа: доброволно и задолжително, приватно и јавно, како и индивидуално и колективно посредување (Лубарда, 2013 година, стр. 954-956). Постапката на посредување опфаќа утврдување на распоредот и роковите за одржување на средбите, определување рок за завршување на постапката, како и воспоставување комуникација помеѓу страните и посредникот, со цел да се овозможи страните самостојно да постигнат заемно прифатливо решение.

Сега преминуваме на мирењето како алтернативен метод, како што напоменаваме уреден со Законот за мирно решавање на работните спорови. Мирењето претставува метод на мирно решавање на работните спорови во кој учество зема трета, непристрасна и стручна страна – помирувач, кој со својата експертиза и искуство има улога да им помогне на страните да постигнат прифатливо решение. Следствено на тоа, во зависност од правната основа за негово спроведување, мирењето може да биде доброволно или задолжително,

при што задолжителното миреење може да биде утврдено со закон или со договор меѓу страните (De Roo, A, Jagatenberg R, 1984, стр. 26). Како и посредувањето, и миреењето може да биде индивидуално или колегијално, а неговото спроведување може да биде доверено на посебни органи или институции надлежни за мирно решавање на работните спорови.

Арбитражата претставува уште еден значаен метод на мирно решавање на работните спорови, кој во домашното законодавство исто така е уреден со Законот за мирно решавање на работните спорови. Арбитражата најголема примена бележи кај индивидуалните работни спорови, иако поретко, но сепак се употребува и во случај на колективни работни спорови. Во однос на видовите на арбитража разликуваме правна, интересна и факултативна арбитража. Кај арбитражата, одлуката ја носат непристрасни и стручни лица наречени арбитри, кои се избираат од заеднички од страна на засегнатите страни. Тука мора да посочиме дека кај индивидуалните работни спорови, изборот на арбитерот е самостојна одлука на страните, додека кај колективните работни спорови одлучува арбитражен совет. Во одредени случаи, одлуката на арбитражата може да има и советодавен карактер, иако тоа е поретка практика.

Порамнувањето исто така се смета за метод на алтернативно решавање на работните спорови, кое наоѓа примена, пред сè кај индивидуалните работни спорови. Кај порамнувањето, двете засегнати страни непосредно и доброволно постигнуваат заемно прифатливо решение, со кое се става крај на сите започнати формални или неформални постапки поврзани со конкретниот спор. Порамнувањето се смета за особено поволен метод на решавање на спорите, бидејќи создава т.н. win-win ситуација, во која двете страни имаат чувство дека ги оствариле своите интереси, а воедно се зачувуваат и добрите меѓусебни односи, што е особено важно кога работниот однос продолжува и по завршувањето на спорот.

Разрешувањето на работните спорови може да биде и институционално, но тука не мислиме пред сè на судската постапка, туку на специјализирани органи кои ќе бидат надлежни за решавање на работните спорови. Овие органи најчесто се формираат како агенции. Овие агенции се основани од државата, а нивното функционирање, организација и надлежности се утврдени со закон. Вакви примери на институции постојат во повеќе држави, при што се прави разлика помеѓу институции кои функционираат врз принципот на трипартизам и независни органи, какви што постојат во Германија, САД, Шведска и Србија.

За компарација ќе ја земеме соседна Република Србија, која претставува еден успешен пример за добра практика кога станува збор за организирање на системот на мирно решавање на работните спорови. Имено, во Србија имаме Републичка агенција за мирно решавање на работните спорови, која е основана со Законот за мирно решавање на работните спорови и која претставува прва специјализирана јавна институција надлежна за мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови. Агенцијата е конципирана на тој

начин да обезбеди брза и ефикасна постапка, каде што споровите треба да се решат во рок од 30 дена и која пред сè е бесплатна. На овој начин се намалува притисокот од судовите, а сепак се обезбедува достоинствена правда и се инклинира кон социјален дијалог и разговор наспроти конфронтација. Еден од успешните примери на Агенцијата е разрешување на колективниот спор што настанал помеѓу работодавачот, Здравствениот дом, основната организација на синдикатот „Независност“, предлагачот, Општината како основач на Здравствениот дом и Синдикатот на вработените во здравствената и социјалната заштита на Здравствениот дом. Спорот се однесувал на правото на синдикатот да учествува во колективното договарање. Со посредство на Агенцијата, по две рочишта одржани во рок од 15 дена, странките постигнале спогодба за мирно решавање на спорот, по што бил склучен нов колективен договор. Овој пример ја потврдува ефикасноста на институционалното мирно решавање на колективните работни спорови.

Овие специјализирани органи обезбедуваат услуги на мирење, посредување и арбитража по барање на страните во спорот, а во одредени случаи и по сила на закон. Помирувачите, посредниците и арбитражите се избираат од посебни листи на овластени лица, во согласност со законските услови и пропишаните постапки. Оттука, методите на мирно решавање на работни спорови како спротивност на судоцентричноста со право го заземаат своето место во модерното трудово право.

Заклучок

Поимот мир е антропоцентрично заснован зашто е нужно упатен на човекот и неговите слободи и права. Мерило на мирот е човекот: мир е таква состојба во општеството во која е создаден најголем можен простор за афирмација на човековата слобода и природни права (Камбовски, 2010, стр. 241).

Креирањето на една квалитетна нормативна рамка во областа на работните односи, а тука не се мисли само на Законот за мирно решавање на работните спорови, туку и на Законот за работните односи и сите останати закони од областа има суштинско значење, не само за разрешувањето на споровите, туку и за нивното превенирање. Доследното почитување на законските одредби и колективните договори и обезбедувањето на основните права на работниците претставува основа за воспоставување стабилни работни односи и значително ја намалува веројатноста за појава на работни спорови. Оттука заклучуваме дека, и покрај релативно добрата нормативна поставеност, практичната имплементација на системот за мирно решавање на работните спорови во Република Северна Македонија не е на посакуваното ниво.

Современиот пристап кон правдата во работните односи треба да се заснова на плуралистички систем на механизми за заштита на правата, во кој судската заштита претставува крајна гаранција, а мирното решавање на

споровите примарен и превентивен инструмент. Во таа насока, Република Србија претставува значаен компаративен пример, бидејќи со нивниот Закон за мирно решавање на работните спорови го воспостави моделот на постоење на Агенција за мирно решавање на работните спорови како специјализирана организација во системот на државната управа, надлежна за мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови. Агенцијата како прва специјализирана јавна институција од ваков вид остварува значајни резултати во практиката, иако нејзините капацитети сè уште не се доволно препознаени.

Една од причините за незаживувањето на системот на мирно решавање на работните спорови може да ја лоцираме и во недоволната информираност на луѓето за овие алтернативни методи на решавање на работните спорови и придобивките и можностите што ги нудат овие механизми. Дополнително, присутна е и одредена доза на недоверба кон нивната ефикасност и непристрасност, што резултира со почесто прибегнување кон судски постапки, кои се подолги и поскапи. Во таа насока, потребно е да се вложат дополнителни напори во насока на зајакнување на институционалниот капацитет, едукација на сите засегнати страни и промоција на култура на дијалог и компромис. Улогата на државните институции, синдикатите и работодавачките организации е од суштинско значење во процесот на афирмирање на мирното решавање на споровите како префериран модел. Истовремено, неопходно е континуирано унапредување на законската рамка во согласност со европските стандарди и добрите практики.

Оттука, може да се заклучи дека системот за мирно решавање на работните спорови има значителен потенцијал да придонесе за намалување на трудовите судири и зајакнување на социјалниот мир, но неговата ефективност во голема мера зависи од степенот на неговата практична примена и прифаќање од страна на општествените актери. Само преку интегриран пристап кој ги комбинира правните, институционалните и културните аспекти, може да се обезбеди стабилен и одржлив систем на работни односи кој ќе одговара на современите предизвици. Компаративните искуства покажуваат дека активната улога на државата е клучен предуслов во креирање на ефикасен систем на мирно решавање на работните спорови, но и во одржување на односите и соработката помеѓу социјалните партнери. Оттука, директната вклученост и интерес на државата, особено во делот на промоција на алтернативните методи на решавање, стручната обука на посредниците и арбитрите, како и едукацијата на работниците и работодавачите за нивните предности, претставуваат неопходност.

Само општата, консензуалната поддршка на правото е гаранција за вистински мир, а таа се постигнува само ако правото е праведно. Во спротивно тоталитарните системи кои се потпираат исклучиво на репресија создаваат привиден мир кој може да резултира со уште поголема општествена нестабилност и насилство (Камбовски, 2010, стр.242).

Библиографија

- De Roo, A., & Jagatenberg, R. (1984). *Settling Labour Disputes in Europe*. Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Ayerst, S., & Kovachevska Stefanova, S. (2025). *Population Dynamics, Labor Market Integration, and Migration* (IMF Selected Issues Paper No. 2025/064).
- Bercusson, B. (2009). *European Labour Law* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Blackaby, N., Partasides, C., Redfern, A., & Hunter, M. (2022) *Redfern and Hunter on International Arbitration* (7th ed.). Oxford University Press.
- Brajić, C. (2001). *Radno pravo* (6th ed.). Beograd.
- International Labor Organization (1948). *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*. (No. 87).
- International Labor Organization (1949). *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*. (No. 98).
- Celine, G. (2009). Definition et typologies des conflits au travail. *Boulo – Recherche et publication de documents*.
- Ghebali, V.-Y. (1989). *The International Labour Organization*. M.N. Publishers.
- Hobbes, T. (1996). *Leviathan*. Cambridge University Press.
- International Trade Centre / United Nations. (2016) *Arbitration and Alternative Dispute Resolution: How to Settle International Business Disputes*.
- Jovevski, L., & Volchevska, S. (2025). *Green Jobs – What Digitalization and the Concept of Sustainable Development Have Brought to Labor*. University St. Clement Ohridski.
- Kant, I. (1991). *Perpetual Peace: A Philosophical Sketch*. Cambridge University Press.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Macmillan.
- Liebscher, C., & Fremuth-Wolf, A. (2020) *Arbitration Law and Practice in Central and Eastern Europe* (2nd ed.).
- Locke, J. (1980). *Second Treatise of Government*. Hackett Publishing.
- Lubarda, B. A. (2004). *Evropsko radno pravo*. CID.
- Matković, T., Jaklin, K., Ostojić, J., & Brnardić, S. (2022). *Raditi na određeno: Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj*. Zagreb.
- Newman, L. W., & Hanessian, G. (2025) *The Leading Arbitrators' Guide to International Arbitration* (4th ed.).
- Pesic R, (1966) *Radno pravo*, Beograd
- Poulton, E. Mackenzi B. (2020) *Arbitration of M&A Transactions: A Practical Global Guide*. Global Law & Business
- Ravnić, A. (2004). *Osnove radnog prava – domaćeg, uporednog i međunarodnog*. Pravni fakultet u Zagrebu.

- Rivero, J., & Savatier, J. (1987). *Droit du travail*. Presses Universitaires de France.
- Rubino-Sammartano, M. (2014) *International Arbitration Law and Practice* (3rd ed.). JurisNet LLC.
- Schultz, T., & Grant, T. (2021) *Arbitration: A Very Short Introduction*. Oxford University Press.
- Shunderić, B., & Kovačević, Lj. (2019). *Radno pravo* (2nd ed.). Sluzbeni Glasnik.
- Stojanović, M. (2007). *Radni sporovi*. Family Press.
- Vukadinović, G., & Stepanov, R. (2004). *Uvod u filozofiju prava*. Dosije Studio.
- Walzer, M. (2006). *Just and Unjust Wars*. Basic Books.
- Јовевски, Л. (2014). *Систем на заштита на здравје и безбедност при работа и заштита Ratione Personae*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Јовевски, Л. (2022). *Синдикално право*. Арт н Арт Студио Батев.
- Јовевски, Л., & Поповска, Ж. (2024). *Антидискриминациско право*. Совет на Европа.
- Јовевски, Л., & Волчевска, С. *Синдикализам и синдикално делување – права и предизвици*. Правен факултет Јустинијан Први,
- Закон за медијација. *Службен весник на РСМ*, бр. 294/2021, со измени и дополнувања).
- Закон за мирно решавање на работните спорови. *Службен весник на Република Македонија*, бр. 87 (2007)
- Закон за парнична постапка, *Службен весник на Република Македонија*, бр. 79 (2005).
- Закон за работните односи. *Службен весник на Република Македонија*, бр. 62 (2005).
- Зороска-Камиловска, Т. (2015). *Арбитражно право*. Правен факултет „Јустинијан Први“, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“.
- Каламатиев, Т., & Јовевски, Л. (2015), *Работни спорови*. УКИМ Скопје.
- Каламатиев, Т., & Ристовски, А. *Атипични работни односи: Позицијата во Република Северна Македонија*.
- Камбовски, В. (2010). *Филозофија на правото*. Македонска академија на науките и уметностите, Скопје
- Кулић, Ж., & Ѓуришиќ, М. (2009). *Радно право*. Државни универзитет у Новом Пазару.
- Лубарда, Б. (1999). *Решавање колективних радних спорова*. Правна држава.
- Лубарда, Б. (2013). *Радно право: Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу* (2. изд.). Правни факултет Београд.
- Мрјачков В. (2008) „Трудово право, 6 издание“, Сиби, Софија
- Ристовски, А. (2024). *Работен однос и нестандартни форми на работа*. Правен факултет „Јустинијан Први“, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“.
- Старова, Г. (2009). *Трудово право*. Просветно дело АД.
- Тасев, К. (2018). *Трудово право*. Скопје.

