

КАРАКТЕРИСТИКИ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ВО ПЕРИОДОТ 1990-2024

Андон МАЈХОШЕВ

Редовен професор, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип
andon.majhosev@ugd.edu.mk

Билјана ТОДОРОВА

Редовен професор, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип
biljana.todorova@ugd.edu.mk

Апстракт:

Со овој истражувачки труд ќе се обидеме да одговориме на прашањето дали во Северна Македонија функционира ефективен социјален дијалог, односно, колку тој влијае позитивно на севкупните општествените промени на национално ниво. Истражувањето се однесува на односите помеѓу синдикатот, од една страна, и здруженијата на работодавачите и владата, од друга страна, и нивното влијание во креирањето на правна регулатива и економско социјалните политики во државата.

За да го анализираме влијанието на социјалниот дијалог врз општествените промени во државата ние се фокусираме на улогата на социјалните партнери од гледна точка на социјален дијалог и прифаќање на барањата и интересите, особено на синдикатот. Влијанието на социјалниот дијалог врз позитивните општествени промени ќе се обидеме да ги препознаеме преку анализа на:

Функционирање на бипартитниот и трипартитниот социјален дијалог;

Креирање на усогласени економски и социјални политики;

Преку (не)почитување на регулативата;

Реакциите на социјалните партнери, пред сè на синдикатот.

Освен тоа, во трудот ќе го истражиме и влијанието на надворешните фактори врз ефективната на социјалниот дијалог, особено од аспект на влијание на меѓународните финансиски институции (ММФ и Светска банка) и пазарот на трудот во Македонија во периодот 1990-2024 година.

Клучни зборови: социјален дијалог, колективно договарање, трипартизам, социјален конфликт, економско социјален совет, консензус, социјален мир.

CHARACTERISTICS OF SOCIAL DIALOGUE IN THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA IN THE PERIOD 1990-2024 YEAR

Andon MAJHOSEV

Full professor, Faculty of Law, Goce Delcev University, Stip
andon.majhosev@ugd.edu.mk

Biljana TODOROVA

Full professor, Faculty of Law, Goce Delcev University, Stip
biljana.todorova@ugd.edu.mk

Abstract:

With this research paper, we will try to answer the question of whether an effective social dialogue functions in North Macedonia, that is, how much it positively affects overall social changes at the national level. The research concerns the relations between the trade union, on the one hand, and the employers' associations and the government, on the other hand, and their influence in the creation of legal regulations and economic and social policies in the country.

In order to analyze the impact of social dialogue on social changes in the country, we focus on the role of social partners from the point of view of social dialogue and acceptance of the demands and interests, especially of the trade union. We will try to recognize the impact of social dialogue on positive social changes through an analysis of:

1. Functioning of bipartite and tripartite social dialogue;
2. Creation of harmonized economic and social policies;
3. Through (non)compliance with regulations;
4. The reactions of the social partners, primarily the trade union.

In addition, in the paper we will also explore the influence of external factors on the effectiveness of social dialogue, especially from the perspective of the influence of international financial institutions (IMF and World Bank) and the labor market in Macedonia in the period 1990-2024.

Keywords: *social dialogue, collective bargaining, tripartism, trade union, employer, social conflict, economic and social council, consensus, social peace*

Вовед

Потребата од проблематизирање на социјалниот дијалог како фактор на позитивни општествени промени е иницирано пред се заради разрешување на некои актуелни проблеми кои во моментот се пречка за поинтензивен и подинамичен социјален дијалог што би резултирало со подобрување на бипартитниот и трипартитниот социјален дијалог во државата, како и креирање на синхронизирани економско и социјални политики во државата.

Актуелноста на темата е зголемено од следните причини: Прво, заради проширување на ЕУ со нови држави, во кои социјалниот дијалог има многу важно место, особено што РМ е земја-кандидат за членство во ЕУ. Второ, заради продлабочено истражување на улогата на социјалните партнери во автономното уредување и креирање на работно-правните односи во државата. Трето заради потребата од истражување на влијанието на социјалниот дијалог врз социјалната кохезија, социјалниот мир и решавањето на економско-социјалните спорови и четврто заради збогатување на теоријата и практиката на социјалниот дијалог.

Северна Македонија се вбројува во државите каде социјалниот дијалог не е доволно развиен и ефикасен. Тој се соочува со сериозни проблеми како што се: неразвиен синдикален и работодавачки плурализам; игнорирање на дијалогот од страна на работодавачите;

незаинтересираност и отпор на работодавачите во претпријатијата за колективно преговарање; непокриеност на работодавачите (претпријатијата во стопанството) со синдикални организации; непочитување на одредбите од потпишаните колективни договори; слаба моќ на синдикатите и др.

Поим, дефиниција и појава на социјалниот дијалог

Поимот социјален дијалог е релативно нов поим и главо асоцира на дијалог кој е воспоставен и се води помеѓу социјалните партнери (синдикатот, владата и работодавачите) за решавање на економско-социјални прашања и предизвици, како и заедничко креирање на правна регулатива (вработување, услови на работа).

Социјалниот дијалог во неговата денешна форма датира од јануари 1985 година кога тогашниот претседател на Европската комисија, Жак Делор, ги покани претседателите и секретарите на сите национални организации на работодавачи и работници (синдикати) од Европа на состанок во Вал Дишес, замок во близина на Брисел. Намерата беше да ги запознае социјалните партнери со потребата од нивно учество во процесот на донесување на одлуки и креирање на заеднички економски и социјални политики во ЕУ.

Во науката (теоријата) постојат голем број на дефиниции на социјалниот дијалог, но ние се определивме за дефиницијата на Европската комисија од 2000 година. Според неа социјален дијалог преставува *“Процес на константно дејство помеѓу социјалните партнери со цел заклучување на колективни договори со кои се влијае на одредени варијабли од економска и социјална природа, како на макро, така и на микро ниво”*. (R. Nilssen, 2000, p.77)

Социјалниот дијалог¹ (Smismans, 2004) во голема мера ја одбележува дискусијата и преговорите меѓу социјалните партнери и, во некои случаи, меѓу нив и институциите на Заедницата. Тој има важна улога во креирањето на политиките на ЕУ.

1. Правен основ на социјален дијалог

Социјалниот дијалог нормативно-правно е регулиран со национална и меѓународна правна рамка. Националната правна рамка произлегува од Уставот и националните закони на државите, додека меѓународната правна рамка на социјалниот дијалог извира од повеќе меѓународни и регионални акти, спогодби и договори. Најважни меѓународни акти секако се конвенциите, повелбите и препораките на МОТ, ООН и ЕУ.

1.1. Меѓународно-правни инструменти на МОТ: Најважни меѓународно-правни инструменти на МОТ кои се однесуваат на трипартитниот и бипартитниот социјален дијалог се: Конвенцијата бр. 87 за правото на работниците и работодавачите на здружување и организирање, Конвенцијата бр. 98 за правото на организирање и колективно преговарање, Конвенцијата бр. 144 за трипартитни консултации, Конвенцијата бр. 154 за колективно преговарање, како и Препораките бр. 113 и 152 и Софиската декларација.

1.2. Меѓународно-правни инструменти на ООН: Најважни меѓународни правни акти на ООН кои директно и индиректно се однесуваат на социјалниот дијалог се: Повелбата на ООН (1945), Универзалната декларација за човекови права (1948), Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (1966), Копенхагенската декларација на ООН (1995), Агендата 2030 на ООН (United Nations, 2015).

Во рамките на глобалната стратегија за одржлив развој, Агендата 2030 на ООН, преку својата Цел 8 („Пристојна работа и економски раст“), ги охрабрува владите да воспостават ефективни механизми за социјален дијалог како алатка за постигнување економски раст и подобрување на квалитетот на работните односи (United Nations, 2015). Агендата 2030 на ООН

¹ Види Smismans: *Law, Legitimacy and European Governance: functional participation in social regulation*, Oxford University Press, 2004;

ги промовира принципите што ја поддржуваат слободата на здружување и правото на колективно договарање, со цел да се обезбеди фер и правично општество (United Nations Global Compact 2022 Annual Report, 2022)

Сите наведени акти упатуваат на тоа да државите членки на ООН се должни како нормативно, така и институционално, зависно од националните услови и практики, да воспостават услови за реален трипартитен и бипартитен социјален дијалог.

1.3. Правен основ на социјалниот дијалог во Европа: Во рамките на Советот на Европа и ЕУ социјалниот дијалог правно е уреден со повеќе правни инструменти. Најважни се: *Европската социјална повелба* на Советот на Европа (1961, стапи во сила 1965) со која државите потписнички се обврзуваат да ги поттикнуваат паритетните консултации меѓу работниците и работодавачите (чл. 6), *Единствениот европски акт* (чл.118Б) според кој Европската комисијата (ЕК) доби надлежност да се грижи за развивање на социјалниот дијалог меѓу европските социјални партнери² на ниво на ЕУ, кое може да доведе до склучување на европски колективен договор, *Повелбата на заедницата за основните права на работниците* (1989) која има за цел поттикнување меѓу другото и.....”дијалог меѓу социјалните партнери“ (чл.11). Неизоставен дел од правната рамка на социјалниот дијалог е и *Директивата 2002/14/ЕЦ* на Европскиот парламент и Советот на ЕУ чија основна цел е промовирање на социјалниот дијалог, односно консултирање и информирање на социјалните партнери за прашања од економска, финансиска и организациона природа на претпријатијата.

Од новите документи, многу важен за развојот на социјалниот дијалог во ЕУ е Европскиот столб за социјални права, усвоен од Европската комисија, Европскиот парламент и Советот на ЕУ. Овој документ е донесен на социјалниот самит за фер работни места и раст во 2017 година во Гетеборг, Шведска. Документот содржи 20 основни принципи, меѓу кои и правото на социјален дијалог и вклучување на социјалните партнери во процесот на креирање на економски и социјални политики. Во содржината на овој инструмент се препознава духот на социјална Европа и европскиот социјален модел. Со овој инструмент, се предвидува почитување на автономијата и правото на колективно делување на социјалните партнери, а воедно им се признава правото да бидат вклучени во обликување и спроведување на политиката на вработување и социјалната политика, меѓудругото и со колективно преговарање (European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social, 2017).

Врз основа на горенаведеното, можеме да заклучиме дека меѓународните организации и институции како што се МОТ, ООН и ЕУ му посветуваат големо внимание на социјалниот дијалог што се гледа со усвојувањето на повеќе конвенции, декларации, повелби и препораки кои преставуваат поширока правна рамка и ги обврзуваат државите членки да ги имплементираат во националните законодавства. Исто така, воспоставени се механизми и институции низ кои се одвива социјалниот дијалог на меѓународно, регионално и национално ниво што уште повеќе го нагласува нивното значење.

2. Институции за социјален дијалог

2.1. Институции на глобално ниво

Во рамките на ООН е воспоставен Економско социјален совет (54 члена), како помошно тело на Генералното собрание во креирањето и имплементирањето на глобални и регионални политики на ООН за рамномерен регионален развој, како важен предуслов за искоренување на сиромаштијата, рамномерен економски развој, обезбедување на полна вработеност, пораст на животниот стандард, унапредување на хуманизмот и воспоставување на социјална правда.

² На страната на работниците како единствен субјект се јавува Европската конфедерација на синдикатите (ETUC). Главна работодавачка асоцијација во стопанството е BUSINESSEUROPE порано UNICE, додека други две помали Европски конфедерации се за мали и средни претпријатија UEAPME и CEEP (претпријатија од јавен интерес).

2.2. Институционална рамка во Европа: Најважна институција низ која се остварува трипартитниот социјален дијалог во Европа е Економско-социјалниот комитет,³ и Трипартитниот социјален самит за развој и вработување,⁴ додека бипартитниот се имплементира преку колективно преговарање.⁵

2.3. Институционална рамка во РМ: Во РМ е институционализиран бипартитен и трипартитен социјален дијалог. Бипартизмот се остварува преку колективното преговарање на национално, гранско и на ниво на работодавач. Трипартитниот социјален дијалог во РМ се одвива преку: Економско социјалниот совет,⁶ Националниот совет за безбедност и здравје при работа,⁷ Управните одбори на социјалните фондови (ПИОМ, ФЗО, АВРМ) и др.

3. Влијание на надворешните фактори врз социјалниот дијалог

3.1. Политиките на ММФ и Светска банка кон РМ

Во периодот 1993-2005 година сите влади на РМ склучиле седум стеден бај аранжмани со ММФ. Првиот е склучен во 1993 година, а последниот во август 2005 г. и траеле три години. Основната мисија на ММФ е финансиска поддршка на државите членки со поволни каматни стапки со цел спроведување на економски реформи, воведување пазарна економија и одржување на макро-економска стабилност во државата членка. Генерално политиките (монетарните и фискалните) на ММФ и Светска банка се рестриктивни, особено на ММФ. Тоа значи цврста контрола во трошењето на финансиите, буџетската потрошувачка, особено во делот на платите на вработените во јавниот сектор. РМ е негативен пример како не треба да се преговара со ММФ, бидејќи ги прифаќаше сите услови што ги диктираа меѓународните финансиски институции, кои по секоја цена инсистираа на замрзнување на платите (во РМ само во јавниот сектор).

Во 2002 година, поради генералниот штрајк на вработените во јавниот сектор, Владата донесе одлука за зголемување на платите во јавниот сектор во просек за 20%. Во 2007 година, Владата на РМ одлучи предвреме да се откаже од понатамошните аранжмани со ММФ. Тоа значеше и престанок на контролата на буџетската потрошувачка, особено платите на вработените во јавниот сектор, кои се одмрзнаа и се зголемија двапати (2007 и 2008 г.). Зголемувањето на платата на вработените во јавниот сектор за 10%, не произлегоа од реален социјален дијалог и колективно преговарање, туку, тоа беше едностран акт на Владата на РМ без учество на репрезентативниот синдикат во јавниот сектор.

Политиките на ММФ во однос на платите имаа негативно влијание врз социјалниот дијалог. Одобрувањето на кредитите од ММФ беше условено со контрола на буџетската потрошувачка и зголемувањето на платите и во јавниот сектор, пензиите и др. Ова значеше дека во колективното преговарање можеш да преговараш за сите права од работен однос, освен за

³ Економско-социјалниот комитет на ЕУ е формиран во 1958 година. Со Договорот од Ница од 2000 година ова трипартитно тело се прошири од 222 члена на 350. Комитетот има советодавно-консултативна функција и задача да ги артикулира заедничките интереси на стопанството и социјалното цивилно општество.

⁴ Повеќе кај Filip Watson, Социјално право и ЗРО на ЕУ-политика и практика во проширена Европа, Просветно дело, Скопје, 2009: Трипартитниот социјален самит за развој и вработување е воспоставен во март 2003 година со одлука на Советот за основање на Трипартитен социјален самит (2003) OJ L70/13.

⁵ Колективното преговарање на ниво на ЕУ се појавува во средината на 90-те години од XX век.

⁶ ЕСС е формиран на 30.12.1996 г., со Спогодба помеѓу ССМ, Стопанската комора на Македонија и Владата на РМ.

⁷ Советот за безбедност и здравје при работа на РМ е составен од 15 члена на трипартитна основа во кои влегуваат: 4 члена од репрезентативните синдикати, 4 члена од репрезентативните здруженија на работодавачи, 3 члена на Владата на РМ, додека останатите 4 члена ги предлагаат: 1 преставник од образовните институции за безбедност и здравје при работа, 1 од медицина на трудот, и 2 експерти.

плата. Така, колективните договори се сведоа само на нормативен акт без најважниот аспект на колективното преговарање - платите.

Политиките на ММФ имаа негативни реперкусии и во однос на примената на одредбите на колективните договори во јавниот сектор во делот на платите и други надоместоци. Платите беа “замрзнати”, не се исплаќаше Регресот за годишен одмор (К-15), се кратеше висината на надоместокот за хранарина, надоместокот за превоз, отпремнина за пензионирање и други видови надоместоци. На тој начин државата директно се мешаше во уредувањето на платите, која ги усогласуваше според насоки, критериуми и правилата што ги диктираше ММФ, со што, таа грубо ги кршеше принципите на слободно колективно преговарање (Конвенција бр. 98). Суштината на колективното преговарање не е само заштита на работниците, туку и воспоставување на социјален дијалог, социјален мир и економски развој.

Владата на РМ, своите неолиберални политики ги правдаше со тоа дека меѓународните финансиски институции вршат “притисок” врз неа, со образложение дека нивните препораки ја обврзуваат. Повикувајќи се на овие институции, владата, како социјален партнер претежно ја јакнеше својата преговарачка позиција. За да ги потврдиме ваквите наши сознанија за влијанието на политиките на ММФ и СБ врз социјалниот дијалог, колективното преговарање и содржината на колективните договори се послужиравме со истражување преку интервју.

На прашањето *“Дали политиките на меѓународните финансиски институции (ММФ и Светска Банка) имале влијание врз социјалниот дијалог, а со тоа на трудовото законодавство.....процесот на колективното преговарање и на содржината на колективните договор”*,... од анализата на одговорите на интервјуираните, можеме да заклучиме дека најголем дел од испитаници (15) одговориле дека политиките на меѓународните финансиски институции имале огромно влијание во детерминирањето (ограничувањето) на моќта на актерите, особено на синдикатот. Овие институции во името на повисоките национални интереси даваа легитимитет на владините политики (одлуки) во креирањето на националниот работното законодавство, а со тоа и на содржината на колективните договори во РМ (платите, надоместоците од плата, износот на отпремнината, времетраењето на паричниот надоместок и др.). Исто така, од истражувањето на ова прашање дојдовме до сознание, дека кај најголем број испитаници (17) постои мислење дека сите влади во РМ, без разлика на нејзината идеолошка определба, се задскириваа зад авторитетот на овие институции при спроведувањето на реформи во општеството и работното законодавство. Претставникот на ССМ во интервјуто даде коментар дека *“Во РМ социјален партнер на Владата е ММФ, а не ССМ, и дека таа претходно ги усогласува ставовите со ММФ, а потоа го известува својот партнер за чекорите што ќе ги преземе”*.

Врз основа на горенаведеното, како и од добиените резултати од истражувањето, нашата претпоставка за влијанието на ММФ и Светска Банка врз социјалниот дијалог во РМ е потврдена.

3.2. Пазарот на трудот и социјалниот дијалог во РМ

За подобро да се свати влијанието на пазарот на трудот врз социјалниот дијалог и колективното преговарање, а во тој контекст и на содржината на трудовото законодавство, го анализираме движењето на работната сила (вработеноста и невработеноста) во периодот на транзиција (1990-2024).

Вработеноста, односно невработеноста во Македонија во наведениот период ќе ја прикажеме преку податоците кои што се добиени според методологијата на Анкета на работната сила (АРС)⁸ што ја спроведува Државниот завод за статистика неделно според упатствата и стандарди дадени од Европската статистичка организација - Еуростат. За прв пат оваа методологија во РМ започна да се применува од 1996 година и се до 2003 се спроведуваше еднаш годишно. Од 2004 година до денес собирањето на податоци преку АРС се применува неделно.

⁸ Според АРС како вработени лица се сметаат лица на возраст од 15 годишна возраст и повеќе кои: за време на извештајна недела работеле за плата, бонови или натура, работејќи притоа најмалку еден час, за време на извештајната недела привремено биле отсутни од РМ и помагале на семејниот имот или семејното претпријатие без плата.

Twelfth International Scientific Conference
SOCIAL CHANGES IN THE GLOBAL WORLD
Faculty of Law, Goce Delcev - Stip

Според Анкетата на работната сила, бројот на вработени лица во РМ по години ќе ја прикажеме во долунаведената табела.

Табела бр. 1: Број на вработени лица во РМ според АРС (1996 – 2008)

Година	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Број на вработени	537.591	512.301	539.762	545.222	549.846	599.308	561.341	545.108	522.995

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
545.353	570.404	590.234	609.015	629.901	637.855	645.085	650.554	678.838	690.188

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
705.991	723.550	739.892	759.054	621.821	602.722	618.408	611.214	688.296	694.506

Извор: Статистички годишници на Република Македонија, Државен завод за статистика, 1996-2024, Скопје.

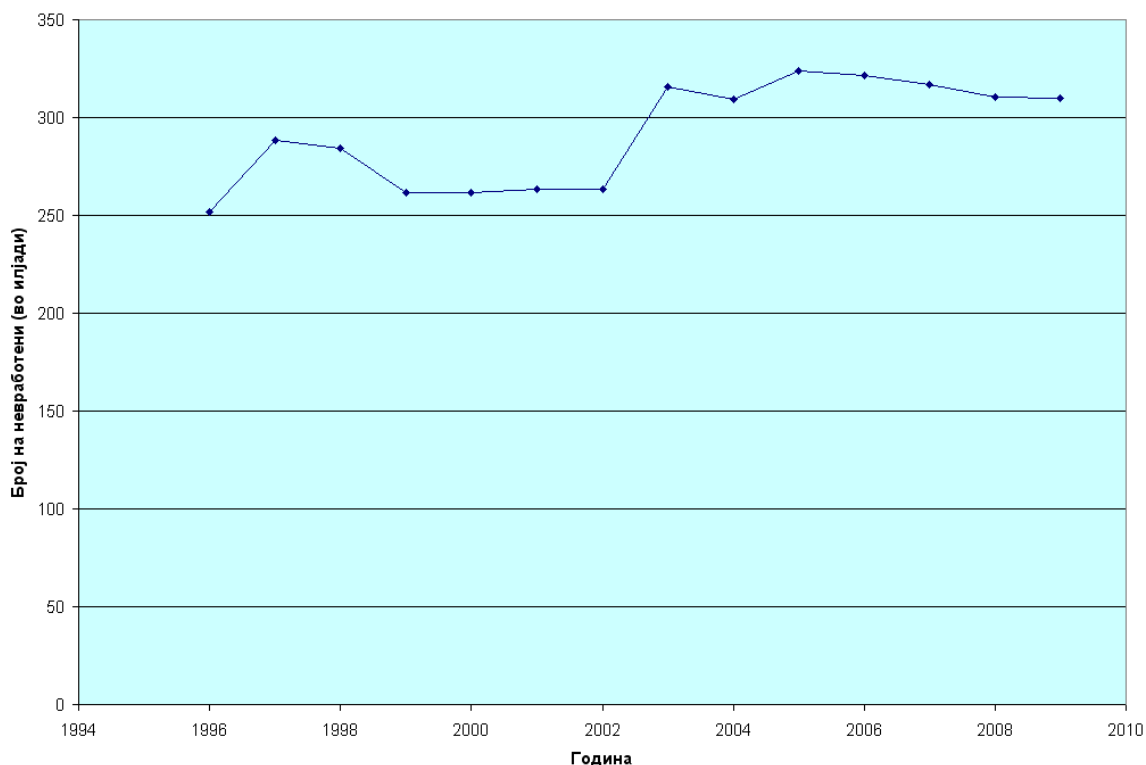
Во стратегијата и тактиката на колективното преговарање синдикатите непрекинато се соочуваат со проблемот на невработеност. Синдикатот во преговарачкиот процес е принуден да настојува да воспостави рамнотежа помеѓу заштита на нивото на вработеност и барањето за зголемување на платите и подобрување на животните и работни услови на вработените во целина. Во такви услови, синдикатот, по правило е принуден да заземе т.н. “дефанзивна” преговарачка стратегија, односно со работодавачите и државата преговараат за одбрана на веќе стекнатите права и нивото на заработувачка.

Каква е состојбата со невработеноста, односно пазарот на трудот во РМ? За да видиме како се движела стапката на невработеност во државата во еден подолг временски период ќе се послужиме со официјални податоци од Државниот завод за статистика на РМ во период 1996-2008 година според методологијата на АРС.

Табела бр. 2: Движење на бројот на невработените лица во РМ според методологија на Анкета на работна сила (АРС) 1996 - 2009

Година	1996	1997	1998	1999	2000	2005	2010	2015	2020	2025/I V
Број на невработени	251.489	288.213	284.064	261.452	309.286	323.934	300.439	248.933	155.949	98322

Извор: Државен завод за вработување на Македонија, Статистички прегледи, Работна сила



Сл. бр. 1: Графички приказ за движењето на бројот на невработени во РМ според методологија на APC (Анкета на работна сила) во периодот 1994-2010.

Податоците во табелата говорат дека невработеноста во континуитет растела со исклучок на 1998, 1999, 2004 година која опаднала заради Законот за поттикнување на вработувањето во Македонија. Високата стапка на невработеност во целиот транзиционен период повеќе од десет години се движеше меѓу 35-37% и со тоа државата се наоѓаше на првото место во Европа. (Л. Христова, 2006, стр.209)

Во услови на светска економска криза, синдикатот, повеќе е насочен кон борбата за одбрана на работните места, отколку кон зголемување на платите, надоместоците и другите права. (Д. Маринковиќ, 1998, стр. 11-14). Високата стапка на невработеност влијае на моќта на синдикатот, како и на динамиката на социјалниот дијалог и содржината на работното законодавство и колективните договори. Работодавачите во услови на светска економска криза и висока стапка на невработеност имаат предност и надмоќ над синдикатот во однос на социјалниот дијалог и преговарањето.

Дека тоа навистина е така ќе го поткрепиме со нашето истражување преку исказите на 20 интервјуирани лица од сите заинтересирани страни. Имено, на прашањето „*Колку пазарот на труд во РМ, односно понудата и побарувањата на работната сила влијае на моќта на актерите (синдикатот и работодавачите), односно на содржината на трудовото законодавство, а во тој контекст и на содржината на КД и во кои сегменти?*“ од 20 интервјуирани лица повеќе од половина испитаници (12) одговориле декапазарот на трудот има значајно влијание на моќта на актерите (синдикатот и работодавачите), а со тоа и на содржината на трудовото законодавство и колективните договори.

3.3 Улогата на синдикатите и колективните договори во утврдувањето на минималната плата, со осврт на Директивата за адекватна минимална плата на ЕУ

Еден од аспектите на социјалниот дијалог е процесот на утврдување на висината на минималната плата во една држава. Речиси во сите земји членки на ЕУ минималната плата се утврдува преку социјален дијалог и активно учество на репрезентативните синдикати. Од социјалните партнери синдикатите се главните поборници и иницијатори на активноста за

започнување на социјален дијалог за зголемување на минималната плата. Генерално постојат два начина на одредување на висината на минималната плата: по законски пат и со колективен договор. Има држави во кои минималната плата се утврдува со закон, но има и држави кои минималната плата се утврдува со колективен договор.

Трипартитниот социјален дијалог се одвива во рамките на Економско социјалниот совет, каде социјалните партнери го водат социјалниот дијалог и ги вкрстуваат аргументите и ги усогласуваат своите интереси кога се утврдува висината на минималната плата.

Најниската минимална бруто плата во Европската Унија е забележана во јануари во Бугарија и изнесува 551 евро, додека највисоката во Луксембург е 2.638 евра, покажува последното истражување на Евростат.⁹

Покрај Бугарија, пониска минимална плати имаат и: Унгарија (707 евра), Летонија (740 евра), Романија (814), Словачка (816), Чешка (826), Естонија (886), Малта (961), Грција (968) и Хрватска која има минимална плат од 970 евра.

Меѓу 1.000 и 1.500 евра минимална плата имаат: Кипар (1.000 евра), Португалија (1.015), Литванија (1.038), Полска (1.091), Словенија (1.278) и Шпанија каде што минималната плата изнесува 1.381 евра.

Минимална плата повисока од 1.500 евра имаат: Франција со 1.802 евра, Белгија (2.070), Германија (2.161), Холандија (2.193 евра), Ирска (2.282 евра) и Луксембург кој има минимална плата во износ од 2.638 евра.

Податоците покажуваат дека највисоката минимална плата во земјите на ЕУ била 4,8 пати повисока од најниската.

Разликите во минималните бруто плати меѓу земјите од ЕУ се значително помали ако се земат предвид разликите во нивото на цените во споменатите земји, се наведува на веб-страницата на Евростат.

Во Македонија, во јануари минималната бруто плата изнесувала 541 евро, додека во март таа се зголеми на 585 евра бруто. Пониска минимална плата од 1.000 евра, според податоците за јануари, имаат 10 земји од ЕУ.

Статистиката за минимална плата се однесува на национални минимални плати.

Основната национална минимална плата е утврдена на часовна, неделна или месечна стапка, а оваа минимална плата се спроведува со закон (владата), често по консултација со социјалните партнери или директно преку национален меѓусекторски договор. Националната минимална плата обично се однесува на сите вработени, или барем на големо мнозинство вработени во земјата. Бруто платите се пријавуваат.

Статистиката за минимална плата ги опфаќа земјите-членки на ЕУ и земјите-кандидатки со национална минимална плата. Националната минимална плата е во 22 земји-членки на ЕУ: Белгија, Бугарија, Чешка, Германија (од 1 јануари 2015 година), Естонија, Ирска, Грција, Кипар (од 1 јануари 2023 година), Шпанија, Франција, Хрватска, Латвија, Литванија, Луксембург, Унгарија, Малта, Холандија, Полска, Португалија, Романија, Словенија и Словачка. Во сите овие земји, освен Белгија, националната минимална плата ја одредува владата, честопати по консултација со социјалните партнери. Во Белгија, националната минимална плата е утврдена со национален меѓусекторски договор и добива правна сила со кралски декрет.¹⁰

Следните земји кандидатки имаат национална минимална плата: Албанија, Северна Македонија, Црна Гора, Србија и Турција.

Нема национална минимална плата во 5 земји-членки на ЕУ и земјите на ЕФТА: Данска, Италија, Австрија, Финска и Шведска, како и Исланд, Норвешка и Швајцарија: минималните плати се утврдени со секторски колективни договори.

На ниво на ЕУ не се пресметува, односно не се утврдува минимална плата. Податоците на националните минимални плати се доставуваат до Евростат во национална валута. За земјите надвор од еврозоната, минималните плати се конвертираат во евра со примена на месечниот девизен курс од крајот на претходниот месец (на пр. стапките на крајот од декември 2024 беа користени за минималните плати на 1-ви јануари 2025 година). Податоците за минималната

⁹ [Minimum wages \(earn_minw\)](#), пристапено на ден 25.06.2025 година.

¹⁰ [Minimum wages \(earn_minw\)](#), пристапено на ден 25.06.2025 година.

плата се добиваат од официјалните национални статистички организации и министерството за труд и социјална политика. Податоците за висината на минималната плата во државите членки на ЕУ се објавуваат двапати во годината (јануари и јули).

Директивата за адекватна минимална плата на ЕУ

ЕУ воспостави нови правила на ЕУ кои промовираат соодветни законски минимални плати во Европа и помагаат да се постигнат подобри услови за работа и живот за вработените во Европа. Конечниот текст на директивата за соодветни минимални плати беше усвоен од Советот на 4 октомври 2022 година. (*Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, PE/28/2022/REV/1*).

Директивата, повикувајќи се на сите претходно усвоени правни инструменти од страна на Советот на Европа и органите на ЕУ (Европската социјална повелба (1961), Повелбата на ЕУ за основните права (1989), Договорот за ЕУ (1992), Договорот за функционирање на ЕУ, Европскиот столб за социјални права (2017) и др., во општите одредби пропишува дека се воспоставува рамка за законско утврдување на минимална плата со цел постигнување на пристојни животни и работни услови, поттикнување на колективното договарање за утврдување на платите (чл. 1 од Директивата). Со примената на оваа Директива не се наметнува на државите членки.

а) Да воведе законска минимална плата ако формирањето на платите се обезбедува исклучиво со колективен договор; или

б) Кој било колективен договор да го прогласи за универзално применлив.

При утврдување со закон на висината на минималната плата, државата како критериуми треба да ги земе следните фактори: а) животните трошоци б) општата висина на платите в) стапката на пораст на платите г) движење на продуктивноста на трудот.

Државите членки можат дополнително да употребат механизам за автоматска индексација на законските минимални плати, врз основа на соодветни критериуми согласно националното законодавство и националната практика, под услов примената на тој механизам не доведува до смалување на законската минимална плата. (чл. 5, ст. 3 од Директивата).

Државите членки употребуваат индикативни референтни вредности како би ги насочувала своите проценки на примереност на законската минимална плата. За таа цел, можат да применуваат индикативни референтни вредности кои обично се применуваат на меѓународно ниво, како што се 60% на медијана од бруто платата и 50% од просечната бруто плата, или индикативни референтни вредности кои се употребуваат на национално ниво (чл. 5, ст. 4 од Директивата).

При утврдување на висината на минималната плата, државата задолжително треба да ги вклучи и социјалните партнери (чл. 7 од Директивата).

4. Непочитување на правата на вработените

За да дојдеме до конкретни показатели за (не)почитувањето на одредбите на законите и одредбите на колективните договори на сите нивоа ќе ја анализираме примената на одредбите на колективните договори во еден подолг период (1994 - 2024) низ призмата на бројот на обраќања на работниците до правната служба на ССМ. Во изминатите 20 години, колективните договори, без разлика за кое ниво станува збор не се применуваа во целост од страна на работодавачите. Нив, дури не ги почитуваа и државни органи и институции како што е Владата на РМ, која има одговорност за нивна примена и заштита. Ова пред сè се однесува на непочитување на правото Регрес за годишен одмор (К-15), надоместокот за превоз до работното место и назад беше лимитиран до 900,00 денари, а трошоците за превоз над овој износ паѓаа на товар на работникот. се зголеми и растојанието од 2 км на 2,5 км. Во однос на хранарината, работниците имаат право на надомест на исхрана кај оние работодавачи кои немаат

организирано општествена исхрана, во износ од 25% од просечната плата во Републиката. Меѓутоа, ова право не се почитуваше во целост бидејќи со Законот за извршување на Буџетот на РМ за 1994, 1995, 2001, 2002 итн. надоместокот за исхрана се намали од 25% на 20%. Исто така, поедини работодавачи, меѓу кои и државата, не го исплаќаше додатокот за минат труд од 0,5%. Овие проблеми доаѓаа до поголем израз кога РМ ќе склучи аранжман со ММФ. Како реакција на тоа беше поднесување на колективни тужба до Основните судови во државата од страна на Синдикатот на УПОЗ, СОНК и Синдикатот за здравство на РМ во кои беа опфатени над 20.000 вработени. Дека навистина не се почитувани во целост одредбите на законите и колективните договори ќе го прикажеме преку бројот на обраќања за правна помош на работниците во Секторот за правна заштита на ССМ, во еден подолг временски период.

Табела бр. 3: Структура на обраќањата на работниците до синдикатот - Кумулативен приказ (1994-2009)

Основ на обраќања	Број на обраќања во периодот 1994-2009 (кумулативно)
Повреда на синдикални права	8425
Засновање на работен однос	3372
Промена на договор за вработување	5214
Неисплатена плата	50.230
Надомест за хранарина	11.909
Надомест за превоз	7878
Регрес за годишен одмор	13.530
Прекувремена работа	1.951
Отказ од лични причини	5366
Отказ од деловни причини	12.256
Принуден одмор	2834
Парична казна	476
ПИОМ	34.193
Здравствено осигурување	6.457
Стечај	12.141
Суспензии	538
Вкупно	176.770

Извор: ССМ – Извештаи од правната служба (1994 - 2009)

Во продолжение го прикажуваме бројот на обраќања на работниците до правната служба на ССМ во периодот 2010-2024 година, базирано на сопствено истражување засновано на податоците од Извештаите на ССМ за тој период. Во наведениот период во Правната служба на ССМ се обратиле вкупно 45.365 работници. Оваа бројка несомнено покажува дека правата на вработените не биле почитувани од страна на работодавачите и во овој период. Сепак споредбено со периодот 1994-2009 година има голема разлика, односно намалување.

Вработените до ССМ најмногу се обраќале за правни совети и правни мислења, а биле изготвени жалби, приговори, тужби, застапувања пред суд и др. Поднесоци. Структурата на преземените правни дејствија од ССМ за заштита на правата од работен однос ги прикажуваме во табела 4.

Табела 4. Структура на преземени правни дејствија од ССМ за заштита на правата од работен однос (2010-2024) Кумулативен приказ

Вид на преземени дејствија	Број
Совет	25.500
Правни мислења	6.500
Изготвени барања	2.500
Приговори	1.900

Тужби	1.600
Застапување пред суд	1550
Жалби	900
Писмени поднесоци	1.500
Пресуди	1.100
Спогодби	700
Вонредни правни лекови	95
Предлог за извршување	500
Допис до трудов инспекторат	450
Управен спор	570
Вкупно	45.365

Извор: Извештаи, ССМ од Правната служба во периодот 2010-2024¹¹

Горенаведените бројки покажуваат манифестирање на моќ и надмоќ на работодавачите во однос на синдикатот. Синдикатот не успеа докрај да го спречи непочитувањето на правата на работниците од страна на работодавачите, освен малку да ги ублажи последиците. Генерално борбата на синдикатот повеќе се одвиваше институционално, преку прес конференции, покренување на многубројни иницијативи до законодавната и извршната власт или со поднесување на тужби до надлежниот суд.

Нашите горенаведени констатации беа потврдени и преку податоците добиени од интервјуто. На прашањето: „Дали одредбите на колективните договори на сите нивоа се применувале во целост? Односно кои права од колективен договор најмногу ги кршеле работодавачите“?Од 20 интервјуирани најголем дел од испитаниците (14) одговориле дека правата на работниците од закон и колективен договор на сите нивоа не биле почитувани во целост. Притоа, на ова прашање сите претставници на синдикатот (репрезентативни, нерепрезентативни, приватниот и јавниот сектор) одговориле дека правата на работниците од колективен договор не биле почитувани во повеќе сегменти, а пред се во делот на исплата на платата, надоместоците од плата, придонесите за ПИОМ, прогласувањето на технолошки вишок, прекувремената работа, работа за време на државен празник, принудниот одмор, и др. Претставниците од стопанството повеќе го потенцираат проблемот со платите, придонесите од плати и прекувремената работа (9), додека претставниците од јавниот сектор (5) повеќе го потенцираат проблемот со (не)исплатата на К-15, хранарината, патарина. Без разлика на ставовите во интервјуто на претставниците од стопанството и нестопанството најголемиот дел од интервјуираните лица потенцирале дека работодавачите не ги почитувале во целост колективните договори на сите нивоа, манифестирајќи ја на тој начин сопствената моќ.

Истото прашање го поставивме на социјалните партнери за перцепцијата на социјалниот дијалог и за периодот 2010-2024 година. Одговорите беа речиси еднакви.

5. Како реагирал синдикатот

Основно начело на правото е дека тоа треба да се почитува (*Pacta Sunt Servanda*). Законите и колективните договори како извор на правото не се почитуваат, како во стопанството, така и во јавниот сектор, каде како работодавач се јавува и државата. Синдикатот во нивна одбрана применуваше соодветни методи на синдикална борба. Најприменувани методи на синдикална борба беа: штрајкот, протестот, прес конференциите, застапување на работниците пред редовните судови, иницијативи пред уставен суд, информирање на меѓународни организации, и институции (МОТ, ЕУ), постапка пред трудова инспекција и др.

Позначајни реакции на Синдикатот поради нефункционирањето на социјалниот дијалог во државата се сметаат штрајковите и протестите поради грубото кршење на Критериумите за

¹¹ Податоците во Табелата се сопствено истражување засновано на извештаите на ССМ во периодот 1994-2024 година

прогласување на технолошки вишок во претпријатијата загубари во 1995, социјалниот протест во 2000 година во Скопје на кој учествуваа околу 20.000 работници, генералниот штрајк на вработените во јавниот сектор во мај 2002 г., со кој се издејствува зголемување на платите во јавниот сектор за 20% и потпишување на најниска плата во износ од 5060,00 денари, генералните штрајкови на Синдикатот СОНК во 2004 и 2008 со кои Владата на РМ се принуди да преговара за колективни договори, а подоцна и да се потпише КД за детските градинки и КД за културата, односно потпишување на КД за основно и КД за средно образование.

Од наведените примери можеме да констатираме дека Синдикатот својата моќ често ја покажувал преку штрајкови и протести и одвреме-навреме постигнул одредени успеси.

Во продолжение даваме табеларен преглед на преземените активности од страна на синдикатот во периодот 1993 - 2010 година.

Табела бр. 5: Преземени активности од синдикатот (1993 – 2010)

Година	1993	94	95	96	97	98	99	00	01
Штрајкови	10	19	75	58	35	62	35	56	32
Протести	4	21	28	34	33	42	22	28	40
Прес конференции	11	24	18	44	40	45	32	42	49
Иницијатива пред Уставен суд	2	2	3	4	6	4	5	4	3
Информ. на меѓун. орган		1	2	1	2	3	3	6	3
Трудова инспекција									

Година	02	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Штрајк	62	48	38	30	27	5	10	9	2
Протести	69	52	44	34	30	14	9	4	-
Прес конференции	72	60	62	66	58	62	64	52	25
Иницијатива пред Уставен суд	2	3	2	1	2	3	3	2	—
Информирање на меѓун. орг.	2	2	4	5	4	4	3	3	—
Трудова инспекција		170	421	408	796	718	181	398	

Извор: ССМ (1993-2010) Информации за остварување на правата на работниците и давање правна заштита

Табела 6: Преземени активности од синдикатот во периодот 2011-2024 година

Година	2011	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Штрајк	10	13	11	13	10	9	8	2	2	1	0	2	3	2
Протести	16	17	11	10	12	10	10	20	19	8	9	9	15	10
Прес конференции и	69	70	68	66	69	63	67	65	69	74	65	69	72	74

Иницијатива пред Уставен суд	2	3	3	1	4	3	2	/	1	1	2	1	1	2
Трудова инспекција	147	173	201	195	367	670	691	207	325	387	309	283	320	302

Извор: Истражување на авторите на трудот

Заклучоци

1. Во Република Северна Македонија има добра правна регулатива со која се уредува начинот на функционирање на бипартитниот и трипартитниот социјален дијалог. Во ЗРО има посебно поглавје кое се однесува на колективното преговарање, како и одредби за надлежностите на Економско-социјалниот совет. Функционирањето на Советот поконкретно е уредено со Спогодба за основање на Економско социјалниот совет помеѓу социјалните партнери. Оваа институција во државата постои скоро три децении и покажа низа слабости во своето функционирање. Наш заклучок е дека ова трипартитно тело во периодот 1997-2025 година повеќе беше како проформа, отколку институција во кое се одвиваше ефикасен и ефективен трипартитен социјален дијалог. Неговото функционирање повеќе личеше на социјален монолог, отколку на трипартитен социјален дијалог. Синдикатот беше најактивниот субјект во ЕСС, но истовремено и најслабата алка во триаголникот на моќта. Понекогаш работодавачите и власта беа против некои иницијативи и предлози на синдикатот, особено за зголемување на минималната плата со изговор дека се загрозува опстанокот на одредени бизнис сектори.

За да се подобри неговата ефикасност предлагаме да се извршат суштински реформи на ова тело од повеќе аспекти: правен, стаусен, кадровски, организационо-технички.

2. Меѓународните финансиски институции, на почетокот од транзициониот период, поради финансиските аранжмани на Владата со ММФ имале поголемо влијание на законодавниот процес, а со тоа и на социјалниот дијалог и колективното преговарање. Платите наместо со колективен договор се регулираа со закон. Ваквиот начин на ограничување на платите е неприфатлив за држава со развиени пазарни и индустриски односи, бидејќи прашањето на платата е централно прашање во колективното преговарање во државите со демократски индустриски односи. Ова значи дека во колективното преговарање можеш да преговараш за се, само за плата не, што е спротивно на современите тенденции на колективно преговарање. Во последните неколку години влијанието на овие институции значително е намалено. Овие институции, во основа беа алиби зад кои се затскриваа владите во оправдувањето на своите преземени политики во економско-социјалната сфера.

3. Правата на работниците не се почитувале од страна на работодавачите по разни основи (неплаќање на придонеси за пензиско-инвалидско и здравствено осигурување, критериуми за прогласување на технолошки вишок). Поради тоа синдикатот применуваше соодветни методи на синдикална борба (штрајкови, протести, блокади, тужби, прес конференции, иницијативи пред уставен суд и сл.) кон работодавачите за да ги заштити правата на своите членови од работен однос. Во почетокот на транзицијата штрајкот бил најприменуван метод, а како одминуваало времето биле применувани и други методи како на пример: прес конференции, обраќање пред Уставен суд, информирање на меѓународни организации и институции (МОТ), трудова инспекција и др. Без разлика на тоа кој метод бил применуван, резултатите од преземените активности биле со половичен ефект, односно минимални.

4. Во услови на висока стапка на невработеност, која во РМ повеќе од една деценија е над 30%, синдикатот преку колективното преговарање настојуваше да воспостави рамнотежа помеѓу заштитата на работните места и барањето за зголемување на платите и подобрување на работните услови на вработените во целина. Во такви услови синдикатот заземаше дефанзивна преговарачка стратегија, односно тој повеќе е насочен кон борбата за одбрана на работните

места, отколку кон зголемување на платата. Можеме да заклучиме дека високата стапка на невработеност во голема мера влијаеше на самата содржина на колективните договори.

5. Процесот на забрзано воведување на нови технологии доведе до значајни промени на релацијата труд и капитал. Брзите технолошки промени со себе носеа и радикални промени во статусот и положбата на вработените во целина. Синдикатот настојуваше овој проблем да го амортизира преку колективното преговарање. Така, тој со колективни договори успеаше да изнуди решенија со кои работодавачите, при воведување на нови технолошки решенија се обврзуваа да бараат мислење од синдикатот и заеднички ги разгледаат работно-правните последици од технолошките промени.

6. Социјалниот дијалог (бипартитниот и трипартитниот), зависно од тоа каков третман има во едно општество, во голема мера влијае врз општествените промени (позитивно или негативно). Развиениот социјален дијалог создава позитивна клима, хармонија и разбирање на социјалните партнери во креирањето на заеднички економско-социјални политики, додека слабиот и неефикасен социјален дијалог создава конфликти, недоразбирање и неусогласеност во однос на економските и социјалните политики. Социјалниот дијалог генерално создава економски просперитетно општество, додека немањето на социјален дијалог продуцира социјални немири и колективни работни спорови кои негативно се одразуваат на вкупниот општествен развој на една држава.

БИБЛИОГРАФИЈА:

- Aronowitz Stenly, "Раднички синдикални покрет и радничка контрола", Марксизам у свету, Београд, 1974, бр. 12.
- Bilic, Andrijana i Bukuljas, Boris (2006), "Megunarodno radno pravo, uz poseban osvrt na Megunarodnu organizaciju rada", Split;
- Беличанец, Тито (1996), Старова др. Гзиме, "Трудово право", Правен факултет, Скопје;
- Брајќ, Влајко (2001), Радно право, Савремена администрација, Београд, 2001;
- Брајќ, Влајко (2002), Уговорно и споразумно урецивање односа у области рада, Правни живот, бр. 5-6, Београд;
- Благоев, Борислав (1992), "Колективните договори и превенција на штрајковите", Нова Македонија, Скопје;
- Вотсон Филип (2009), Социјално право и ЗРО на ЕУ – Политика и практика во проширена Европа, Просветно дело, Скопје;
- Employee representatives in an enlarged Europe (2008), Volume 1, European Commission, Brussels;
- Employee representatives in an enlarged Europe (2008), Volume 2, European Commission, Brussels;
- Јовевски, Лазар (2006), Колективни преговори-компаративни согледувања, Цетис, Скопје;
- Кошуткиќ, Будимир (1987), "Колективни преговори, право на штрајк и локаут у савременим капиталистичким државама", Савремена администрација, Београд;
- Кулиќ, Живко (2001), Колективно преговарање и циљеви социјалне правде, Правни живот, бр.10, Београд;
- Каламатиев, Тодор (2002), Субјекти на колективното договарање, Синдикална школа, Струга;
- Лубарда, Бранко (2003) "Трипартизам у радном праву Европске Уније" Правни живот, бр.12/2003;
- Лубарда, Бранко (1999), "Решавање колективних радних спорова", ЈУРС, Београд;
- Лубарда, Бранко (2004), Европско радно право, ЦИД, Подгорица;
- Лубарда, Бранко (1990), Колективни уговори о раду као извори радног права у савременим државама, одбранет докторат, Правен факултет, Београд;
- Мајхошев, Андон (2008), Функционирање на Економско-социјалниот совет на Република Македонија во периодот 1997 - 2007 година, МЦМС, Скопје;
- Марковиќ, Брана (1995), "Колективно преговарање, систем, метод, вредности, "Синдикат и друштво у транзиции", Београд;

Twelfth International Scientific Conference
SOCIAL CHANGES IN THE GLOBAL WORLD
Faculty of Law, Goce Delcev - Stip

Маринковиќ, Дарко (1998), “Синдикати у Европи”, Граѓанске иницијативе, Нови Сад;
Митровиќ М. Драган (2009), Аутономно право, Правни факултет-Београд и ЈР “Службени гласник”, 2009.
Поточњак, Жељко (1992), Право на штрајк, Правни факултет, Загреб;
Старова, Гзиме (2003), Трудово право и работни односи, Мисла, Скопје;
Стоиљковиќ Зоран (2008), “Конфликт и/или дијалог, огледи о синдикатима, транзиции и демократији”, Београд;
Casale Giuseppe (1999), “Social Dialogue in Central and Eastern Europe”, ILO, Budapest;
Casale Guiseppe (1997), Tripartism and Social Dialogue, ILO, Budapest;

Закони

Закон за работни односи, Сл. Весник, 62/05 и сите понатамошни новели.
Закон за работни односи, пречистен текст (Сл. Весник на РМ бр.16/10)
Спогодба за основање на Економско социјален совет на Република Македонија, Службен весник на РМ, бр.113/2010;

Директиви

(Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, PE/28/2022/REV/1).