

**UNIVERSITY GOCE DELCEV – STIP  
FACULTY OF LAW**



**STUDENT'S  
SOCIAL  
SCIENCE  
JOURNAL**

**YEAR 2018, ISSUE NUMBER 5**

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP  
FACULTY OF LAW**

---

ISSN 2545-4021



**STUDENT'S  
SOCIAL  
SCIENCE  
JOURNAL**

**ISSUE 5**

**VOLUME IV**

---

**YEAR 2018**

STUDENT'S SOCIAL SCIENCE JOURNAL  
FACULTY OF LAW  
UNIVERSITY GOCE DELCEV – STIP

Year 2018, Issue Number 5  
ISSN 2545-4021

**Publisher:**

prof. Jovan Ananiev, Ph.D

**Editorial Board**

prof. Blažo Boev, Ph.D  
prof. Liljana Gudeva – Koleva, Ph.D  
Risto Kostruranov, LL.M  
prof. Jovan Ananiev, Ph.D  
Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph.D

**International Editorial Board**

**Ivan Ilic**

Faculty of Law, University in Nis, Serbia

**Agim Nuhii**

Faculty of Law, State University of Tetovo, Macedonia

**Dunja Duić**

Faculty of Law in Osijek, Croatia

**Olga Koshevaliska**

Assistant professor at the Faculty of Law  
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

**Elena Maksimova**

Teaching assistant at the Faculty of Law,  
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

**Ana Nikodinovska Krstevska**

Assistant professor at Faculty of Law,  
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

**Olga Sidenko**

Senior lecturer in political science at Voronezh state University,

Lecturer at Voronezh State University, Russia

**Dimitar Apasiev**

Assistant professor at the Faculty of Law,  
University Goce Delcev – Shtip, Macedonia

**Andon Majhoshev**

Assistant professor at the Faculty of Law,  
University Goce Delcev – Shtip, Macedonia

**Darya Schegllova,**

Senior lecturer in political science at Voronezh state University,

Lecturer at Voronezh State University, Russia

**Boryana Aleksandrova**

Sofia University "St. Kliment Ohridski", Bulgaria;

Faculty of Law, Department for International Law and International Relations, Bulgaria

**Giorgia Bevilacqua**

National Research Council, Institute for Research on Innovation and Services for  
Development<sup>4</sup>, Italy

**Nives Mazur Kumrić**

Faculty of Law, University of Liège, Belgium

**Editorial Staff**

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D

Ass. Elena Maksimova, LL.M.

Elena Trajkovska, Student

Kire Ivanov, Student

**Editor in chief**

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D

**Language editor**

Vesna Ristova

(Macedonian language)

**Technical editor**

Slave Dimitrov

**Address of the Editorial office**

University Goce Delcev – Stip

Faculty of Law

ul. "Krstev Misirkov" 10-A, P.O. BOX 201

P.O. Box 201, 2000 Stip

Republic of Macedonia

## СОДРЖИНА

### **БОЖИНОВА Анита**

Примената на современите политички теории во делови од  
статутите на некои од политичките партии во Р. Македонија .....5

### **ЃУРОВА Даниела**

Современ синдикализам: проблеми и тенденции .....13

### **ДОНЕВА Наташа**

Еволуцијата на казненото право низ призмата на историските рамки .....25

### **ДОНЕВА Наташа, КОЦЕВА Анастасија**

Продор на современиот концепт за сурогатство низ  
државната легислатива .....39

### **КИТАНОВСКА Росана**

Справување со криминалот од омраза во македонското општество .....49

### **КИЦЕВ Марјан**

Социолошки поим за јавниот ред и мир .....63

### **МИЛЕВ Благој**

Влијанието на изборниот колегиум врз претседателските избори во САД .....71

### **МИЦЕВСКА Каролина**

Социјалните медиуми - важен фактор за комуникацијата  
и јавното мислење .....83

### **НЕДКОВ Даниел**

Физичка и душевна болка како видови на нематеријална штета .....91

### **ПЕТРОВСКИ Филип**

Авторски права и нивната заштита .....99

### **СТАМЕНКОВСКА Марина**

Органите и интерната комуникацијата во единиците на  
локалната самоуправа .....109

### **ТАСЕВ Лазар**

Правата на обвинетиот .....119

### **ТРАЈКОВСКА Елена, ИВАНОВ Кире, СПИРОВА Христина**

Студентските права наспроти студентската реалност .....129

**СОВРЕМЕН СИНДИКАЛИЗАМ: ПРОБЛЕМИ И ТЕНДЕНЦИИ**

**Апстракт:** Трудот ја обработува проблематиката на Современиот синдикализам со неговите проблеми и тенденции. Во првата глава од трудот е опфатено истражувањето во кои влегува методолошкиот приод и хипотетската рамка во истражувањето. Во втората глава од трудот се обработува поим, дефиниција на синдикатот, историскиот развој на синдикатот како и принципи на синдикалното дејствување и класификација (типологизација) на синдикатите. Во третата глава се опфатени методите на синдикално дејствување, социјалниот дијалог, информирањето и консултирањето на работниците, колективното преговарање, мирното решавање на индивидуалните и колективните работни спорови и штрајкот. Моделите на претставување на синдикатот се опфатени во четвртата глава од трудот. Во петтата глава фокусот е ставен на современиот синдикализам и синдикализмот во Република Македонија. Во шестата глава од трудот е анализирана правната рамка за синдикатот, притоа се анализирани актите на ООН, МОТ, ЕУ и Советот на Европа, како и националната правна рамка на Република Македонија. Седмата глава е интерпретација на резултатите од истражувањето. На крајот од трудот се опфатени заклучоци и препораки на самото истражување.

**Клучни зборови:** *синдикати, социјален дијалог, работодавачи, социјално партнерство, методи на синдикално дејствување.*

**MODERN SYNDICALISM: PROBLEMS AND TRENDS**

**Abstract:** The below implemented thesis deals with the issue and modern trade unionism with its problems and trends. In the first chapter of thesis covered the survey which also include the methodological approach and framework research hipotesis. The second chapter of the paper deals with the concept, the definition of the union, the historical development of the trade union, as well as the principles of trade union action and classification (typification) of trade unions. The third chapter deals with the methods of trade union action, social dialogue, information and consultation of workers, collective bargaining, peaceful resolution of individual and collective labor disputes and strike. The models of trade union representation are covered in the fourth chapter of this thesis. In the fifth chapter, the focus is on modern syndicalism and syndicalism in the Republic of Macedonia. The sixth chapter of this thesis analyzes the legal framework for the trade union, analyzing the acts of the UN, ILO, EU and Council of Europe, as well as the national legal framework of the Republic of Macedonia. The seventh chapter is an interpretation of the results of the research. At the end of this thesis are the conclusions and recommendations of the research itself.

**Keywords:** *Unions, social dialogue, employers, social partnership, methods of trade union action.*

## **ВОВЕД**

Современите индустриски односи во светот бараат современи социјални партнери, односно современи синдикати и современи работодавци. Современиот синдикализам е тесно поврзан со современите методи на синдикална активност и борба во остварувањето на правата и интересите на работниците од работен однос. Освен примена на современи методи на синдикална борба, современиот синдикализам бара и современо синдикално водство (лидерство). Современиот синдикален лидер се поистоветува и со динамичен социјален дијалог, но и умешност, способност и знаење за примена на современи преговарачки методи, а кога е тоа потребно и способност за ефективна мобилизација на синдикалното членство за организирање на штрајк и други методи на притисок.

Современиот синдикализам му е потребен на современиот работник, дотолку повеќе што работничките права се универзални човекови права кои треба да се почитуваат и од работодавците.

Меѓутоа, денес, современите синдикати не се занимаваат само со заштита на работничките права и интереси, туку тие се повеќе се фокусираат и на најважните политички процеси во општеството. Овде првенствено се мисли на партиципација во изборните процеси.

Социјалниот дијалог е можеби најважниот сегмент од целокупниот систем на современиот синдикализам. Затоа, ние во нашето истражување ќе се фокусираме и на бипартидниот и трипартидниот социјален дијалог, кои се заштитен знак на модерното синдикално движење.

Колективното преговарање е најекспонираниот сегмент (елемент) на современото синдикално движење. Преку него синдикатите ја верификуваат сопствената синдикална моќ во однос на работодавците од аспект на работнички права.

Трипартизмот е тесно поврзан со процесот на донесување на одлуки, каде синдикатот има одредено влијание врз содржината на законите од сферата на трудовото законодавство.

Современиот синдикализам денес е обременет со голем број на проблеми и негативни тенденции, каде ние во нашето истражување ќе посветиме значајно место. Тие тенденции одат во насока на меѓусебни расправи, цепкање на синдикатите, неединство, слаба солидарност, губење на синдикално членство, опаѓање на моќта, пред сè финансиската, проблеми со мобилизацијата на сопственото членство итн.

## **1. Емпириски приод кон истражувањето**

### **1.1 Предмет и цели на истражувањето**

Предмет на нашето истражување ќе биде современиот синдикализам со акцент на проблемите и тенденциите кои се јавуваат во рамките на синдикалот, како еден од субјектите во креирањето на трудовото законодавство. Во тој контекст, фокусот на нашето истражување ќе биде насочено кон современите аспекти на улогата на синдикатот во создавањето на трудовото законодавство, како од аспект на донесувањето на законите низ процесот на трипартизам и трипартитни консултации, така и од аспект на колективно договарање. Исто така, предмет на нашето истражување ќе биде и тоа да утврдиме како реагира синдикатот кога не му биле прифатени неговите иницијативи во заштитата на правата и интересите на работниците.

Вториот аспект на нашето истражување ќе се фокусира кон проблемите со кои се соочуваат современите синдикати од организационен аспект (внатрешен аспект), (не)единство, солидарност, мобилизација, лидерство, финансирање и др. Со цел овој труд да добие една кохерентна целина за современиот синдикализам во Република

Македонија, ќе направиме една анализа на историскиот развој на синдикатот, меѓународните правни инструменти за остварувањето на правото на синдикално организирање и здружување на глобално ниво и на ниво на Европа, за да на крајот утврдиме како ова право се остварува во Република Македонија.

## 2. Поим, дефиниција, принципи на функционирање на синдикатот

### 2.1 Поим и дефиниции на синдикатот

Зборот синдикат потекнува од грчкиот збор *condic* што во превод значи личност која некому помага, која е ополномоштена од некого да го застапува. Организацијата која се занимавала со тие прашања се нарекува *sindikos*. Основното значење на овој збор е преземено и во многу други јазици со потполно идентично значење. Во англискиот јазик се употребува терминот *Trade Union*, во Германија *Gewerkschaft*, во Италија и Шпанија *Sindikato*, во Шведска *Facket*, во Русија *Професионални сојуз*. Во поново време зборот синдикат е синоним за организација на работниците чија основна цел е заштита на економско-социјалните права и интереси на работниците. Во Република Македонија зборот синдикат е одамна прифатен термин кој многу се употребува.<sup>1</sup>

*Карл Маркс*, синдикатот го третира како класна организација и средство за ослободување на работниците од лошата економска и социјална положба, односно индикатор за прераснување на работничката класа од класа по себе во класа за себе.<sup>2</sup> *Sindy и Beatrice Webb*, синдикатот го дефинираат како „организација на наемни работници чија основна цел е одржување и подобрување на условите за работа”.<sup>3</sup> Оваа дефиниција се смета како класична и најмногу прифатена во теоријата на синдикалното движење. Заедничко кај сите автори кои го објаснуваат синдикализмот е тоа што тие во синдикатот гледаат организација која ги обединува работниците и ги претставува нивните економски и социјални интереси борејќи се за нивно остварување.

Организирањето на работниците во синдикати во светот датира од првата половина на XIX век, со самите почетоци на капитализмот, како борба меѓу наемниот труд и капиталот со наемнината и услови за работа, односно со остварување на економските права на работниците. Во повеќе европски земји, работниците, заради тоа што биле понижувани, малтретирани и недоволно платени, основале еснафски сојузи и фондови за пружање социјална помош и помош на болните и невработените и барале подобри услови за работа и подобра заработувачка.<sup>4</sup>

### 2.2. Функции на синдикатот

Функциите на синдикатот може да се поделат во следниве основни групи: економски, политички, социјални, културно-образовни и управни функции во сферата на економијата.

Економската функција на синдикатот се гледа во тоа што тој како организација на работниците се бори за обезбедување на подобри услови за работа, за подобра плата и подобри животни услови за работниците. Синдикатот во поново време активно е вклучен во креирањето на основните насоки на општата економска политика во

<sup>1</sup> Андон Мајхосев, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУБ Гоце Делчев - Штип, 2012, стр. 38.

<sup>2</sup> Ф. Енгелс, Положбата на работничката класа во Англија, преземено од В. Павловиќ, Друштвена репродукција и класна борба, Радничка штампа, 1977, Београд, стр. 45.

<sup>3</sup> Sidney & Beatrice Webb, The History of Trade Unionism, Longmans Green and Co London 1920 (1956) p.25;

<sup>4</sup> Андон Мајхосев, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУБ Гоце Делчев - Штип, 2012, стр. 47.

државата преку социјалноит дијалог и преку претставник на синдикатот во Економско социјален совет, Советот за плати и др. бипартитни и трипартитни тела во државата.<sup>5</sup>

Политичката функција е преку директно вклучување на синдикатот во политичките процеси во државата со моделирање на директни политички барања до политичката власт и со директно поврзување на синдикатот со влијателните политички партии појачувајќи ја на тој начин својата општествена позиција.

Социјалната функција на синдикатот се остварува преку решавање на проблеми од социјалната сфера, како што се невработеноста, заштита на болните и изнемоштени лица, повреда на работа, заштита на семејствата кои останале без хранител и други проблеми за заштита на работникот. Оваа функција ја остварува преку сопствени средства и преку свои претставници во социјалните установи.

Образовно – културната функција синдикатот ја остварува организирајќи разни форми на образовно културни дејности на своите членови. Во САД, Германија и Велика Британија постојат двогодишни и тригодишни синдикални колеџи кои даваат потполно образование за синдикални активисти. Во Република Македонија само во ССМ функционира Центар за едукација на синдикални кадри, а во некои универзитети се изучува предметот „Современ синдикализам“.

Управната функција синдикатот ја остварува со учеството во Економско социјалниот совет, Советот за безбедност и здравје, Советот за мирно решавање на споровите, ФПИОМ, ФЗО, Агенција за вработување и национални совети за евроинтеграции и др. советодавни и управни тела преку кои синдикатот влијае врз креирањето на разни економски и социјални политики во државата.<sup>6</sup>

### 3. Методи на синдикално дејствување

Човекот не само како личност и граѓанин, туку и како работник располага со одреден број права кои се пропишани и загарантирани со Уставот и со законите на нашата земја. На работникот му стојат на располагање одредени механизми за негова заштита, кои можат да бидат активирани во случај кога ќе му бидат нарушени неговите правата. Заштита на своите права работникот бара кај синдикатот. Основните цели на синдикатот се: заштита на правата на работниците, социјална правда, материјална сигурност, здравствена заштита, пензиско и инвалидско осигурување, правна заштита, солидна станбена политика, преквалификација и доусовршување на работниците. За да ги заштити правата на работникот синдикатот се служи со неколку методи.

Методите за остварување на целите на синдикатот, а со тоа и заштита на правата на работникот се: засилување на социјалниот дијалог и социјалното партнерство, колективното преговарање, мирење и арбитража, информирање и консултирање на работникот. Приоритетен начин за остварување на целите се преговорите и договорите со социјалните партнери. Доколку преговорите не дадат резултат се организираат индустриски акции, меѓу кои се штрајковите. Кој метод ќе се примени зависи од повеќе околности.

### 4. Модели на претставување на синдикатот

Во светот денес постојат два основни модела за избор на синдикатот во претставувањето пред надлежните институции и во колективното преговарање. Првиот модел е *мнозинскиот* и е застапен во англосаксонското право, додека вториот

---

<sup>5</sup> Андон Мајхосев, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУБ „Гоце Делчев“ - Штип, 2012, стр. 46.

<sup>6</sup> Андон Мајхосев, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУБ „Гоце Делчев“ - Штип, 2012, стр. 46.



*репрезентативниот* претежно е застапен во континенталното право. Двата модели имаат определено институции кои одлучуваат за утврдување на репрезентативноста на синдикатите, но, исто така тие пропишале и основни правни постапки и процедури со кои се стекнува статус на репрезентативен синдикат.<sup>7</sup>

#### 4.1. Репрезентативност во Република Македонија

Во Република Македонија репрезентативноста е воведена со ЗРО од 2005 година, каде што во членот 212 беше утврдено дека репрезентативен синдикат за склучување на колективен договор на ниво на работодавач, гранка или на ниво на држава се смета синдикатот во кој се зачленети најмалку 33 % од работниците кај работодавачот. Репрезентативен синдикат за склучување на колективен договор на ниво на гранка и на ниво на Република Македонија се смета синдикатот во кој се зачленети 33 % од вкупниот број на работници во гранката за која се склучува колективниот договор или синдикатот е член на репрезентативен синдикат на повисоко ниво на организирање. Репрезентативно здружение на работодавачи се смета, здружението на работодавачи во кое се зачленети најмалку 33 % од работодавачите од вкупниот број на работодавачи на гранката за која се склучува колективниот договор.<sup>8</sup>

Во Република Македонија условите за стекнување на репрезентативност на синдикатите и на здруженијата на работодавачи за склучување на колективни договори, за прв пат се утврдија со Законот за работни односи (Сл. весник на РМ бр. 130/09). Со овој закон се спушти процентот за репрезентативност и се воведоа критериуми за репрезентативност на синдикатот и здруженијата на работодавачи.

*Репрезентативност на синдикатите* во Република Македонија може да се утврдува заради учество во трипартитни тела за социјално партнерство, на ниво на јавен сектор заради учество во колективното договарање на ниво на јавен сектор, на ниво на приватен сектор во стопанството, заради учество во колективното договарање на ниво на гранка, односно оддел и на ниво на работодавач заради учеството во колективното договарање на ниво на работодавач.<sup>9</sup>

На *национално ниво* репрезентативен синдикат е синдикатот, кој е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот; во него да членуваат најмалку 10 % од вкупниот број на вработени во Република Македонија кои плаќаат членарина на синдикатот; да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели кои се запишани во регистарот на синдикати кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот; да дејствува на национално ниво и да имаат регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија; да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи и во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел.

На *ниво на јавен сектор* е синдикатот кој е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени во јавниот сектор и кои плаќаат членарина.

На *ниво на приватен сектор* од областа на стопанството, репрезентативен синдикат е синдикатот кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени во приватниот сектор од областа на стопанството и кои плаќаат членарина.

<sup>7</sup> Андон Мајхосhev, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУБ „Гоце Делчев“ - Штип, 2012, стр. 151.

<sup>8</sup> „Службен весник на РМ“ бр. 62/2005, Закон за работни односи, чл. 212 и чл. 213.

<sup>9</sup> „Службен весник на Република Македонија“ бр. 130/2009.

На *ниво на гранка*, односно оддел е репрезентативен синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени во гранката, односно одделот и кои плаќаат членарина.

На *ниво на работодавач* е репрезентативен синдикат во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

## 5. Современ синдикализам

Современиот синдикализам му е потребен на современиот работник, дотолку повеќе што работничките права се универзални човекови права кои треба да се почитуваат и од работодавците. Традиционалниот работник како основен ресурс врз основа на кој синдикатот ја засноваше својата положба во системот сè повеќе се губи. Ова не се добри времиња за синдикатите, а аргументите за поткрепа на оваа теза ги наоѓаме во следните сознанија: опаѓање на синдикалното членство во повеќето западни демократии, намалување на интересот за зачленување особено кај младата популација, слабеење на трипартизмот, намалување на капацитетот за мобилизација.

Меѓутоа, денес, современите синдикати не се занимаваат само со заштита на работничките права и интереси, туку тие сè повеќе се фокусираат и на најважните политички процеси во општеството. Овде првенствено се мисли на партиципација во изборните процеси.

### 5.1 Степен на синдикално организирање

За да ја прикажеме моќта на синдикатите е потребно да го објасниме степенот на синдикална организираност. Степенот на синдикална организираност претставува процент на синдикално организирани работници од вкупниот број на вработени работници во една држава.<sup>10</sup>

Степенот на синдикална организираност можеме да ја прикажеме преку формула на следниот начин:

$$C_{co} = \frac{BP}{BЧC} \times 100$$

C<sub>co</sub> – претставува степенот на синдикална организираност или синдикализација;

BP – претставува вкупниот број на вработени;

BЧC – претставува вкупниот број на членови на синдикатот.<sup>11</sup>

Ако степенот на синдикална организираност е поголем и моќта на синдикатот ќе биде поголема, па тој подобро ќе функционира и ќе ги штити правата и интересите на сопственото членство.

Во различни држави степенот на синдикална организираност варира секоја година. Највисок степен на синдикална организираност имаат Скандинавските земји и тоа: Финска – 74 % (2003 год.), Шведска – 80 % (2003 год.), Норвешка – 60 % (2004 год.),

<sup>10</sup> Б. Лубарда, Лексикон индустриских односа, Радничка штампа, 1997, Београд, стр. 185.

<sup>11</sup> Андон Мајхошев, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУБ „Гоце Делчев“ - Штип, 2012, стр. 48.

Данска – 70 % (2004 год.) и др.<sup>12</sup>Тие претставуваат прва група на земји со највисок процент на синдикално организирани работници.

Втора група претставуваат земјите со среден степен на синдикална организираност на работниците. Овде спаѓаат: Австрија – 35 % (2003 год.), Белгија – 49 % (2003 год.), Словенија – 44,3 % (2003 год.), Германија – 23 % (2003 год.), Велика Британија – 29 % (2006 год.), Ирска – 35 % (2003 год.) и др.<sup>13</sup>

Во третата група спаѓаат земјите со низок степен на синдикална организираност. Овде спаѓаат: Франција–8,2 % (2003 год.), Шпанија – 16 % (2004 год.), Португалија – 17 % (2004 год.) и др.<sup>14</sup>

Степенот на синдикална организираност постојано се менува во зависност од економските, социјалните, политичките и други состојби во општеството. Назначајни фактори од кои зависи процентот на синдикализација се: Економската и социјална политика на државата; Стапката на невработеност; Работното и социјалното законодавство; Организираноста и акционата оспособеност на синдикалното движење; Степенот на развиеност на индустриските односи; Техничко-технолошкиот и научниот развој итн.<sup>15</sup>

Што се однесува до бројот на синдикално организирани работници во Република Македонија според официјалните податоци воопшто не е занемарлив. Во 2010 година, при процесот на утврдување репрезентативност на синдикатите, беше констатирано дека двата репрезентативни синдикални сојузи, ССМ и КСС, заедно имаат 119.724 членови што плаќаат членарина, односно 27,5 % од вкупниот број вработени во РМ. Во 2015 година вкупното членство на ССМ и КСС незначително се намали на 113.790 членови, а членството на КСС дури и благо се зголеми. Ако на оваа бројка се придодаде членството на двата нерепрезентативни синдикални сојузи и на самостојните грански синдикати, може да се процени дека вкупниот број на синдикално организирани работници изнесува околу 120.000-125.000, што претставува 25-26% од вкупниот број вработени во РМ<sup>16</sup>.

Споредено со почетокот од транзицијата, кога во 1993 година ССМ броел 364.000 члена, односно организирал 70 % од вработените падот во нивото на синдикална организираност е очигледен, но, од друга страна, ова ниво на синдикална организираност претставува едно од повисоките нивоа на синдикална организираност споредено со други земји кои се членки во Европската Унија. Важно е да се посочи на разликите во синдикалната организираност помеѓу јавниот и приватниот сектор. Според решенијата по повод утврдувањето репрезентативност на синдикатите, во јавниот сектор во 2010 година повеќе од половина од вкупниот број на вработените (53,3%) биле членови на КСС и ССМ. До 2015 година бројот на синдикално организирани работници во јавниот сектор се зголеми од 77.169 на 83.559, иако процентот на синдикална организираност незначително се намали (52,4%). Сосема поинаква е ситуацијата во приватниот сектор. Во 2010 година ССМ и КСС имаа 42.555 членови кои работат во приватниот сектор (14,7 % од вработените во приватниот сектор), додека во 2015 година тој број се намали на 30.231 (9,64 %), односно за речиси една третина.<sup>17</sup>

<sup>12</sup> Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 1.,p.29-33. European Commission, Brussels, 2008.

<sup>13</sup> Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 1.,p.29-33. European Commission, Brussels, 2008.

<sup>14</sup> Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 1.,p.29-33. European Commission, Brussels, 2008.

<sup>15</sup> Андон Мајхошев, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУБ „Гоце Делчев“-Штип, 2012, стр. 51.

<sup>16</sup> Здравко Савевски, Како синдикатите да бидат (по)ефективни во одбраната и унапредувањето на работничките права, стр. 7, <http://www.fes.org.mk/pdf/>, отворено на ден 16.3.2018 година.

<sup>17</sup> Здравко Савевски, Како синдикатите да бидат (по)ефективни во одбраната и унапредувањето на работничките права, стр. 7, <http://www.fes.org.mk/pdf/>, отворено на ден 16.3.2018 година.

## 5.2 Современ синдикализам во Република Македонија

Синдикатот до денес останува демократска организација на работниците, со основна задача да ги штити интересите на работниците, да ги подобри условите за работа, за подобра заработувачка, колективно да преговараат, да го развиваат социјалниот дијалог сè за подобар животен стандард на работникот.

Нивото на работнички права, кои се важен дел од човекови права, во Република Македонија е доста ниско. За да се подобри состојбата со работничките права, неопходно е да дојде до зајакнување на синдикатите како основна институција која може да ги одбрани и унапреди работничките права. Синдикатот во Република Македонија делувал во услови на релативно неповолно опкружување и тоа како на глобално, така и на локално ниво. Опаѓањето на популарноста на синдикатите во глобални рамки се преслика и на национално ниво иако во условите на македонската транзиција беше очигледно делувањето и на други фактори и тоа во негативна насока. Се среќаваме со проблем и во респектирањето на синдикатот како социјален партнер.

Транзициските процеси на општественито и економско живеење во Република Македонија беа проследени со низа предизвици. Во периодот на распаѓање на СФРЈ се нарушија производствените и трговските врски и се губеа традиционалните пазари во СФРЈ. Последиците од згаснувањето на југословенскиот пазар се чувствуваа заради економската поврзаност на македонската економија кон него и неповолната стопанска структура. Повеќе големи претпријатија започнале брзо да пропаѓаат и многу работници остануваат без работа. Ниската доверба во синдикатите од страна на работниците е најважниот ограничувачки фактор што ги спречува синдикатите да бидат поуспешни во остварувањето на своите заложби. Враќањето на довербата на работниците во синдикатите е нужен предуслов за синдикатите да можат да го зголемат ефектот од својата работа.

Синдикална сцена во Македонија: помеѓу синдикалниот монизам и синдикалниот плурализам во организациона смисла и во однос на бројноста на своето членство. Судирајќи се со бројни тешкотии во своето функционирање оваа синдикална централа не успеа да израсне во влијателен субјект на општествената сцена во Македонија. Современиот синдикализам во Македонија денес се соочува со внатрешните проблемите и негативни тенденции како што се: слаба солидарност, опаѓање на синдикалното влијание врз социјалните партнери, внатрешно неединство, слаба мобилизација. Синдикалното движење во Република Македонија се карактеризира со обидите да заживее синдикалниот плурализам. Во почетокот на деведесеттите се создадоа две синдикални централи: Сојузот на Синдикатите на Македонија (ССМ) и Унијата на независните и автономни синдикати (УНАСМ). Сојузот на синдикатите беше трансформиран наследник на синдикатот во социјализмот, кој ја наследи разгранета организациона мрежа и мошне бројно членство. Со своите грански синдикати тој практично ги покриваше сите стопански и нестопански дејности, а процентот на синдикално организирани вработени е околу 75-80 %.

Во Република Македонија во моментот има значителен синдикален плурализам. Постојат четири синдикални сојузи и барем осум самостојни грански синдикати кои не се дел од синдикални сојузи.

*Синдикални сојузи се:*

*Сојузот на синдикатите на Македонија – ССМ,  
Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија - КСС,  
Унијата на независни и самостојни синдикати – УНАСМ,  
Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија – КСОМ.*

## **ЗАКЛУЧОК**

Во изминатиот период од 1990 година до 2017 година синдикатот во Република Македонија не успеваше во доволна мера да ги заштитат правата и интересите на вработените. Од извршената анкета можеме да заклучиме дека синдикатот не успева до крај да го спречи кршењето на правата на работникот од страна на работодавачот и да ги заштити правата и интересите на работникот.

Синдикатот се соочува со разни притисоци, закани кон синдикалните активности со откази, промена на работното место како и во одредени ситуации вршат притисок врз синдикатот, при обидот за организирањето на штрајк, протест, синдикално организирање, колективно договарање и сл. Според одговорите на испитаниците можеме да заклучиме дека од страна на работодавачите постои кршење и непочитување на Законот за работни односи и Колективниот договор и со тоа покажуваат надмоќ на работодавачите над синдикатот. Таквата надмоќ се јавува како резултат на лошата економска состојба која се манифестира со голем дисбаланс на пазарот на трудот. Правата на работниците од Колективните договори не биле почитувани во повеќе сегменти, пред сè во делот на исплата на плата, придонеси за ПИОМ, прекувремена работа како и работа на државен празник, прогласување на технолошки вишок, кршење на правото на Регрес за годишен одмор, односно неплаќање на К-15, неплаќање на патарина и хранарина. Синдикатот користејќи различни методи на синдикална борба не успева до крај да го спречи кршењето на правата на работниците од страна на работодавачите, но успева малку да ги ублажи последиците и тоа го прави повеќе институционално преку прес конференции, со поднесување на тужби, со покренување на многубројни иницијативи до законодавната и извршната власт. Исто така од истражувањето можеме да заклучиме дека синдикатите во Република Македонија се соочуваат со притисок од страна на работодавачот и тоа со отказ, промена на работното место на работникот и разни други казни.

Во изминатиот период функционирањето на синдикатот било проследено со поделби по различни основи, неединство, кавги, кои доведоа до расцеп на синдикатот и намалување на неговата моќ за заштита на своето членство. Ваквите состојби на синдикално движење се одразуваат и врз мобилизаторската моќ на синдикатот и на солидарноста помеѓу синдикатите. Синдикатите се соочуваат со внатрешен проблем како мобилизација и солидарност. Во Република Македонија постои слаба солидарност помеѓу синдикатите, намалена е солидарноста и помеѓу членовите на синдикатите, односно солидарноста и помеѓу работниците сè помалку ја има. Мобилизаторската моќ е способност на одредена организација да го покрене своето членство во определена акција. Мобилизацијата е многу значаен фактор на моќта на синдикатот. Мобилизаторската моќ е способност на синдикалната организација да го покрене сопственото членство во определена синдикална акција. Ако организацијата може да ги мобилизира своите членови тогаш таа поуспешно делува и е помокна. Исто така, современиот синдикализам во Република Македонија денес се соочува со внатрешните проблеми и негативни тенденции како што се: слаба солидарност, опаѓање на синдикалното влијание врз социјалните партнери, внатрешно неединство, слаба

мобилизација, како и независната варијабла дека современиот синдикализам во Република Македонија се соочува со губење на својата моќ што се одразува на слабата ефикасност во остварувањето на своите цели и задачи.

Дека синдикатот не реагира соодветно кога правата на вработените не се почитувале од страна на работодавците и дека во колективното преговарање синдикатите не успеале во доволна мера да го афирмираат начелото на поповолност на вработените (*in favorem laboratories*), се потврдува фактот дека современиот синдикализам во Македонија денес се соочува со многу внатрешни проблеми и негативни тенденции. Според анкетните резултати можеме даа заклучиме дека синдикатот воопшто нема моќ да се наметне во однос на работодавачите и да се избори за поповолни права на вработените според начелото (*in favorem laboratories*), односно со индивидуален договор за работа да се договораат поповолни права и решенија за работниците во однос на колективниот договор.

Како што може да се забележи од погоре наведените податоци и резултати од дадените истражувања, синдикалното здружување претставува уставно загарантирано право за да ги штити правата на работникот. Според тоа, земајќи го предвид погоре имплементираното квантифицирање на истражувањето на студијата и проблематиката која се испитува, може со сигурност да се истакне фактот дека основната, научно емпириска цел на студијата е целосно реализирана – да се прикаже преку прецизен и објективен пристап состојбата на современите синдикати со сите нивни тенденции и проблеми, како и состојбата на синдикатите во Република Македонија.

Според испитаниците не може да се забележи прогрес на синдикатот во последниве неколку години во Република Македонија, однесувајќи се на губење на довербата на граѓаните во синдикатот бидејќи современите синдикати не се занимаваат само со заштита на работничките права и интереси, туку тие сè повеќе се фокусираат и на најважните политички процеси во општеството. Исто така од одговорите на испитаниците можеме да заклучиме дека со политизирањето на штрајковите не се постигнува успех. Во актуелниот општествено – политички контекст, Синдикатот во Република Македонија, не треба да се поврзува со политичките партии, односно најдобро е да биде надвор од истите.<sup>18</sup>

Општ заклучок е дека синдикалното движење во Република Македонија е идеолошки расцепкано на разни политички структури иако никој од синдикатите официјално се нема изјаснето дека припаѓа и дека е под влијание на одредена политичка ориентација. Од спроведената анкета поголем дел од испитаниците одговорија дека политичкото влијание во синдикатот имало влијание врз намалувањето на моќта на синдикатот. Голем дел од испитаниците одговорија дека синдикатот воопшто не треба да се впушта во политичка поддршка. Врз основа на горенаведените констатации, како и од добиените резултати од анкетата, можеме да заклучиме дека политичките влијанија врз синдикатот многу дејствуваат врз неговото единство, а со тоа и врз моќта на оваа организација. Ставовите и мислењата на граѓаните изразени во јавното мислење, третманот во медиумите, како и експертските мислења искажани на некои трибини не го вбројуваат во влијателните актери на политичката сцена. Се смета дека синдикатот многу малку сторил за промовирање и за заштита на интересите на своето членство.

---

<sup>18</sup> Т. Георгиевски, Современи синдикати, ССМ, Скопје, 2000, стр. 71-86.

## ПРЕПОРАКИ

Врз основа на резултатите од нашето истражување, а во функција на подобрување на синдикатот ги донесуваме следните препораки:

1. Работниците имаат слаба доверба во синдикатите и ова е најважниот ограничувачки фактор што ги спречува синдикатите да бидат поуспешни во остварувањето на своите заложби. Враќањето на довербата на работниците во синдикатите е нужен предуслов за синдикатите да можат да го зголемат ефектот од својата работа.
2. Синдикатите во Република Македонија да се дистанцираат од политичките партии и нивниот однос со секоја Влада да го градат на принципот на рамноправност и социјално партнерство.
3. Да се истрајни во штрајковите, за да се овозможи тоа е потребно да се формираат штрајкувачки фондови.
4. Колективното преговарање и социјалниот дијалог да бидат основни методи на синдикалната борба.
5. Синдикатите да бидат поенергични во остварувањето на начелото *in favorem laboratorum* во колективното преговарање.
6. Да се зајакне солидарноста помеѓу синдикатите во Република Македонија.
7. Синдикатите да се фокусираат на зачленување на млади работници.

## КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Георгиевски Томе, „Современи синдикати“, ССМ, Скопје, 2000;
- Енгелс, Ф. Положбата на работничката класа во Англија, преземено од В. Павловиќ, Друштвена репродукција и класна борба, Радничка штампа, 1977, Београд;
- Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 1, p.33. European;
- Лубарда, Бранко, Лексикон индустриских односа, Радничка штампа, Београд, 1997;
- Мајхошев д-р Андон, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во РМ во периодот 1990-2012, НУБ „Гоце Делчев“-Штип, 2012;
6. Sidney & Beatrice Webb, The History of Trade Unionism, Longmans Green and Co London 1920 (1956) p.25;
- Сл. весник на Р. Македонија, бр. 130/2009;
- Сл. весник, 62/05, Закон за работни односи и сите понатамошни новели;
- Сл. весник на РМ бр. 16/10, Закон за работни односи, пречистен текст.

### *Интернет страни:*

- [www.avrm.gov.mk](http://www.avrm.gov.mk)
- <http://www.crpm.org.mk/wpcontent/uploads/AboutUS/NationalReportMK.pdf>
- <https://eprints.ugd.edu.mk>
- <http://www.fes.org.mk/pdf>
- <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/%20social-dialogue/lang--en/index.htm>
- <http://www.moh.gov.mk>
- <http://www.mtsp.gov.mk>
- <http://www.pravo.org.mk>

[www.sei.gov.mk](http://www.sei.gov.mk)

[www.sojuzkomori.org](http://www.sojuzkomori.org)

<http://www.ssm.org.mk/mk>

<http://union.org.nz/what-cost-health-and-safety-representative-undertake-healthand-safety-representative-training-courses>