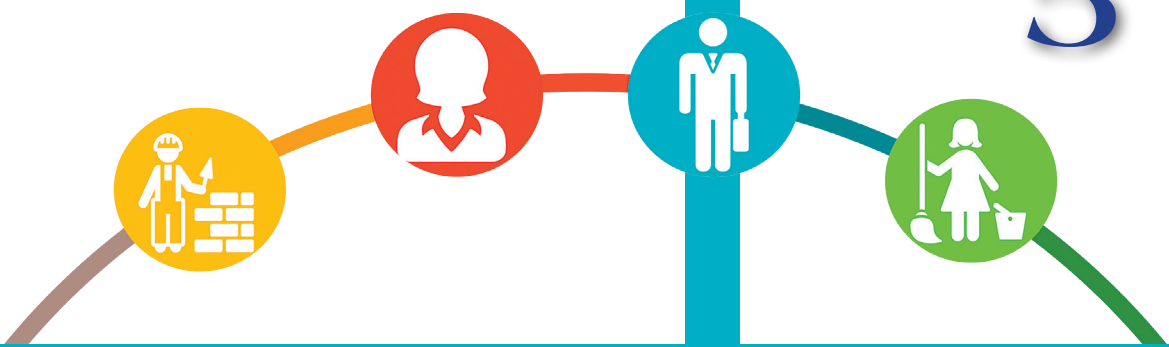
ISSN 2955-2141

Македонско научно и стручно списание
за трудово и социјално право

2025 | 1

ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



СВЕТ НА РАБОТАТА



ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО
И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Свет на работата
Македонско научно
и стручно списание за
трудово и социјално право

Издавач
Здружение за трудово
и социјално право
на Северна Македонија

За издавачот
Проф. д-р Тодор
Каламатиев, претседател
на Здружението за трудово
и социјално право на
Северна Македонија

Тираж: 100

Оваа публикација е за лична употреба за корисникот. Секое препродавање или копирање е забрането. Делови, извадоци и реченици од ова издание не смее да се објавуваат во било каква форма или со какви било средства, електронски или механички, вклучувајќи и фотокопирање, документирање или да биде зачуван во систем за повторно пронаоѓање без писмена согласност од издавачот.

Главен и одговорен уредник
Проф. д-р Тодор Каламатиев

Заменик главен и одговорен уредник
Проф. д-р Александар Ристовски,
потпретседател на Здружението за трудово
и социјално право на Северна Македонија

Членови на меѓународниот уредувачки одбор од Република Северна Македонија

Проф. д-р Тодор Каламатиев,
Универзитет „Св. Кирил и Методиј" во Скопје,

Проф. д-р Горан Коевски,
Универзитет „Св. Кирил и Методиј" во Скопје,

Проф. д-р Александар Ристовски,
Универзитет „Св. Кирил и Методиј" во Скопје

Членови на меѓународниот уредувачки одбор од странство

Проф. д-р Красимира Средкова,
Софиски Универзитет „Св. Климент Охридски"
(Бугарија),

Проф. д-р Сенад Јашаревиќ,
Универзитет во Нови Сад (Србија),

Проф. д-р Горан Обрадовиќ,
Универзитет во Ниш (Србија),

Проф. д-р Љубинка Ковачевиќ,
Универзитет во Белград (Србија),

Проф. д-р Ивана Гргурев,
Универзитет во Загреб (Хрватска),

Проф. д-р Валентина Франца,
Универзитет во Љубљана (Словенија),

Проф. д-р Весна Симовиќ-Звицер,
Универзитет во Подгорица (Црна Гора),

Проф. д-р Мехмед Хаџиќ,
Универзитет во Сараево (Босна и Херцеговина),

СВЕТ НА РАБОТАТА

Македонско научно и стручно списание
за трудово и социјално право

ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО
И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Број 1/2025
Скопје, Година III

Поддржано од



СОДРЖИНА

ТОДОР КАЛАМАТИЕВ, АЛЕКСАНДАР РИСТОВСКИ,
КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ И ДИЛЕМИТЕ ВО ПОГЛЕД НА НИВНИОТ ПЕРСОНАЛЕН ОПСЕГ НА ПРИМЕНА ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВОПРАВЕН СИСТЕМ: ДОЗВОЛЕНА СИНДИКАЛНА СИГУРНОСТ ИЛИ ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВ НА НЕЧЛЕНУВАЊЕ ВО СИНДИКАТ? 9

KRASSIMIRA SREDKOVA, КРАСИМИРА СРЕДКОВА
CHANGES IN THE WORKING LIFE AND SOCIAL DIALOGUE IN BULGARIA / ПРОМЕНИ ВО РАБОТНИОТ ЖИВОТ И СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО БУГАРИЈА..... 39

СЕНАД ЈАШАРЕВИЌ,
ЗАШТИТА НА ДЕЦАТА ВО ВРСКА СО РАБОТАТА ВО ЕУ 59

ЉУБИНКА КОВАЧЕВИЌ,
РАЗВОЈ НА ПРИЗНАВАЊЕТО И ЗАШТИТАТА НА ПРАВАТА НА ОГРАНИЧЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И РАЗОНОДА 73

ТОНИ ДЕСКОСКИ, ВАНГЕЛ ДОКОВСКИ,
ПРИМЕНА НА НОРМИТЕ СО НЕПОСРЕДНА ПРИМЕНА КАЈ ИНДИВИДУАЛНИТЕ ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО СТРАНСКИ ЕЛЕМЕНТ..... 107

АЛЕКСАНДАР РИСТОВСКИ,
РАБОТНОТО ВРЕМЕ И РЕГУЛАТИВНИТЕ ДИСКУРСИ ВО НЕГОВОТО УРЕДУВАЊЕ ВО ПРАВОТО НА ЕУ И ВО МАКЕДОНСКОТО ТРУДОВО ПРАВО..... 121

ДИМИТАР НИКОЛОСКИ,
ВЛИЈАНИЕТО НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВРЗ ВРАБОТЕНОСТА И ПЛАТИТЕ: СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ ЗА МАКЕДОНСКИОТ ПАЗАР НА ТРУД 153

ВЕСНА СИМОВИЌ-ЗВИЦЕР,
COMPLIANCE OF MONTENEGRIN LEGISLATION AND PRACTICE WITH EUROPEAN UNION STANDARDS IN THE CONTEXT OF EMPLOYER CHANGE / УСОГЛАСЕНОСТ НА РЕГУЛАТИВА И ПРАКТИКА СО СТАНДАРДИТЕ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ВО СЛУЧАЈ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАЧ 173

МАРИЈА ДРАГИЧЕВИЌ ЃОРЃЕВИЌ,
ПОИМ, ДЕФИНИЦИИ И КЛУЧНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ДОЛГОРОЧНАТА ГРИЖА 189

БИЛЈАНА ТОДОРОВА, АНДОН МАЈХОШЕВ, ЛАЗАР ЈОВЕВСКИ,
СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ КАКО ИНСТРУМЕНТ ЗА ОДРЖЛИВ СОЦИО-ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ 213

АЛБЕНА ВЕЛИКОВА - СТОЈАНОВА
SOCIAL AUDITS AND CERTIFICATIONS AS A TOOL FOR LABOUR LAW ENFORCEMENT / СОЦИЈАЛНИ РЕВИЗИИ И СЕРТИФИКАЦИИ КАКО АЛАТКА ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВО 239

ЖИВКО МИТРЕВСКИ,
РАБОТНИЧКАТА ПАРТИЦИПАЦИЈА: ПЕРСПЕКТИВИ, МОЖНОСТИ ИЛИ РЕАЛНА ПОТРЕБА 259

ОРДЕ ЃОРЃИОСКИ,
КОРИСТЕЊЕ И ГУБЕЊЕ НА ПРАВАТА ОД ПЕНЗИСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРУВАЊЕ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ КОН ОПРЕДЕЛУВАЊЕТО НОВ ИЗНОС СТАРОСНА ПЕНЗИЈА ВО ПРАКТИКАТА И ПРАВНИОТ СИСТЕМ НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 283

АЛЕКСАНДАР ШОПОВ,
ПРАВАТА И ПОЛОЖБАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ПО ОТВОРАЊЕ НА СТЕЧАЈНА ПОСТАПКА НАД РАБОТОДАВАЧОТ 301

МАРКО АНДОНОВ, ЉУБОМИР РАДЕНКОВ,
АСПЕКТИ И ДИЛЕМИ ПОВРЗАНИ СО ПРАШАЊЕТО НА ОДГОВОРНОСТ ЗА ШТЕТА ПРИЧИНЕТА ОД РАБОТНИК АНГАЖИРАН ПРЕКУ ПРИВАТНА АГЕНЦИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 325

БИЉАНА ЧАВКОСКА,
КАКВИ ИЗМЕНИ ЌЕ ДОНЕСЕ ДИРЕКТИВАТА НА ЕУ
ЗА АДЕКВАТНА МИНИМАЛНА ПЛАТА 337

НИКОЛА МУРЏЕВ
ПРАВНИ АСПЕКТИ НА ТЕХНОСТРЕСОТ НА РАБОТНОТО МЕСТО 351

АНА УГРОВА, ЛОРА ЗАХАРИЕВСКА,
ИРИНА ДИМИТРОВСКА МИКЕСКА,
ОД ВРАБОТУВАЊЕ НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ ДО НЕВРАБОТЕНОСТ:
ПРЕДИЗВИЦИ ПРИ ДОКАЖУВАЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА
ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ ВО СЛУЧАИ НА ПРЕСТАНОК НА
РАБОТНИОТ ОДНОС ЗАСНОВАН НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ 381

ГОРАН ОБРАДОВИЌ
ЗАКОН ЗА ШТРАЈК ВО РЕПУБЛИКА СРБИЈА
– ШТО ТРЕБА ДА СЕ ПРОМЕНИ 405

ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА | 01

д-р Тодор Каламатиев,*
Редовен професор во пензија на Универзитетот „Св.Кирил и Методиј" во Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први" – Скопје
д-р Александар Ристовски,**
Редовен професор на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први" – Скопје

УДК: 349.22:331.106.24(497.7)
331.106.24:331.105.44(497.7)
1.01 Изворна научна статија

КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ И ДИЛЕМИТЕ ВО ПОГЛЕД НА НИВНИОТ ПЕРСОНАЛЕН ОПСЕГ НА ПРИМЕНА ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВОПРАВЕН СИСТЕМ: ДОЗВОЛЕНА СИНДИКАЛНА СИГУРНОСТ ИЛИ ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВ НА НЕЧЛЕНУВАЊЕ ВО СИНДИКАТ?

Апстракт

Прашањето за персоналниот опсег на колективните договори во С Македонија, а особено за страните и лицата врз кои се применуваат колективните договори склучени на ниво на гранка, односно оддел (т.н. посебни колективни договори) е прашање што предизвикува бројни дилеми во македонскиот трудовоправен систем. Нејасните одредби во постоечкото работно законодавство и нивната примена во практиката бараат разрешница на дилемите во врска со: начинот и условите под кои може да се пристапи кон склучен посебен колективен договор, примената на таквиот колективен договор врз работниците во зависност од нивното членување или нечленување во синдикатот кој го склучил или дополнително пристапил кон склучениот колективен договор и дозволеноста или недозволеноста на селективната примена на одредени права, поволности или обврски кои произлегуваат од колективниот договор врз основа на статусот – членување или нечленување во синдикат. Трудот ги адресира споменатите

* E-mail: t.kalamatiev@pf.ukim.edu.mk
** E-mail: a.ristovski@pf.ukim.edu.mk

прашања низ призма на теоретската расправа за т.н. клаузули за синдикална сигурност и нивната дозволеност vis-à-vis меѓународните стандарди на трудот и инструментите за човекови права на Советот на Европа. Истовремено, трудот критички се осврнува и врз нивната интерпретација од страна на македонскиот Уставен Суд.

Клучни зборови: *персонален опсег на колективни договори, клаузули за сигурност на синдикатите.*

Вовед

Клаузулите за заштита на сигурноста на синдикатите се појавуваат како резултат на потребата од зајакнување и консолидација на положбата на синдикатите во нивните односи со работодавачите[1]. Причините за настанувањето на клаузулите за сигурност, произлегуваат од потребата на синдикатите да развијат самоодбранбен механизам преку кој ќе обезбедат стабилна и силна организација, со чија помош ќе бидат во можност да се соочат со сериозните предизвици во заштитата и унапредувањето на правата на работниците[2]. Основен механизам преку кој синдикатите ги остваруваат своите цели е колективното преговарање. Во таа насока, со развојот на колективното преговарање и склучувањето на колективните договори, оправдано се наметнува дилемата за статусот и обврските на оние поединечни работници кои не учествуваат во споделувањето на трошоците за колективното преговарање и кои на никаков начин не придонесуваат кон активностите на синдикатот во заштитата на правата на работниците и подобрувањето на нивната положба. Од друга страна, дилемата се продлабочува и со „оправданоста" или „неоправданоста" на аргументите на синдикатите за изземање на работниците кои не се нивни членови и кои немаат никаков придонес во процесот на колективното преговарање, од уживањето на придобивките од склучениот колективен договор. Сумарно, во теоријата, а последователно и во позитивните прописи, се бара одговор на прашањето: *Дали работниците кои не се членови на синдикатот кој се јавува како страна на колективниот договор (или т.н. „слободни корисници" – free riders) треба да бидат опфатени со склучениот колективен договор, користејќи ги придобивките од него, или пак, тие треба да бидат исклучени од персоналниот опсег на колективниот договор и врз нив да не се применуваат неговите придобивки*?

1. Поимна определба на клаузулите за сигурност на синдикатите

Клаузулите за сигурност на синдикатите вообичаено се дефинираат како договорни одредби во прилог на синдикатите, врз основа на кои, самото *вработување* или *работа* на работниците кај определен работодавач (т.е. гранка, или сектор), е во директна зависност од нивното членство во одреден

1 Види повеќе кај: Т. Каламатиев, А.Ристовски, *Такси за присъединяване и персонален обхват на прилагането на колективните трудови договори – позицията на МОТ и правни предизвикателства пред македонското трудово право*, Международната организация на труда и България – 100 години и занапред, Българска асоциация по трудово право и обществено осигуряване, Софија, 2020, 287-288.

2 E.Cordova, M.Ozaki, *Union security arrangements: an international overview*, International Labour Review, Vol.119, No.1, January-February, 1980, 20.

синдикат или од плаќањето на одреден паричен надоместок на синдикатот.[3] Во теоријата и практиката, се среќаваат различни видови и облици клаузули за сигурност на синдикатите. Такви се: клаузулата на „затворен дуќан" (анг. *closed shop*), клаузулата на „синдикален дуќан" (анг. *union shop*), клаузулата за „членство" (анг. *membership clause*), клаузулата на „синдикат-регрутатор на работници" (анг. *union hiring hall*), клаузулата на „агенциски дуќан" (анг. *agency shop*) и многу други видови клаузули за сигурност на синдикатите (на пример: клаузулата за „уплаќање средства" (анг. *check-off*), „шемите за надоместување на давачките" (анг. *dues reimbursement schemes*), „статусот на ексклузивен учесник во колективното преговарање" (анг. *exclusive bargaining rights*) и слично.[4] И покрај постоењето на повеќе и различни видови клаузули за сигурност, во компаративните законодавства и практики, најзначајни се клаузулите на „затворен дуќан" или одредени варијации на оваа клаузула (на пример: клаузулата на „синдикален дуќан", клаузулата за „членство") и клаузулите на „агенциски дуќан" или на задолжително плаќање одреден паричен надоместок за користење на поволностите од склучениот колективен договор.

Клаузулата за задолжително членство во синдикат (т.н. „затворен дуќан") претставува договорна одредба, која го обврзува работникот *да биде* или *да постане* член на одреден синдикат, како неопходна претпоставка за остварување на правата на вработување и работа.[5] Начелно, теоријата препознава два вида клаузули на затворен дуќан кои се определуваат во зависност од фактот дали работникот е обврзан на синдикално членство пред засновањето на работниот однос или по засновањето на работниот однос.[6] **Клаузулата за задолжително членство во синдикат пред засновање на работниот однос** ги обврзува сите потенцијални работници (т.е. кандидати за вработување) да станат членови на синдикатот пред да склучат договори за вработување со работодавачот. За разлика од неа, **клаузулата за задолжително членство во синдикат по засновање на работниот однос** ги обврзува работниците кои склучиле договори за вработување со работодавачот, да станат членови на синдикатот непосредно по стапувањето на работа или по истекот на одреден временски период од моментот на засновањето на работниот однос. При постоење на клаузула за задолжително членство во синдикат, престанокот на статусот „член на синдикатот" предизвикува автоматско престанување и на работниот однос

3 За ова види: V. Gotovac, *Ukidanje Instituta Doprinosa Solidarnosti – posljedica utvrđenja postojanja negativnog aspekta slobode udruživanja u ustavnopravnom poretku Republike Hrvatske*, Radni i službenički odnosi, Zagreb 2005, 55.

4 Види: T. Kalamatiev, A. Ristovski, *Union Security Clauses versus Freedom of Trade Union Association,* Globalisation and Law, Faculty of Law, University of Niš, 2017, 64.

5 J.D. Lockton, *Employment Law – Fourth Edition*, Palgrave Macmillan, 2003, 390-391.

6 M.Sargeant, D.Lewis, *Employment Law – Fifth Edition*, Pearson Education Limited, 2010, 326.

на работникот кај работодавачот, т.е. откажување на неговиот договор за вработување. Оттука, во теоријата, се среќаваат различни мислења и аргументи „за" и „против" клаузулите за задолжително членство во синдикат („затворен дуќан").[7]

Клаузулите за задолжително плаќање одреден паричен надоместок за користење на поволностите од склучениот колективен договор (т.н. клаузули на агенциски дуќан) почиваат врз претпоставката дека колективните договори кои се склучуваат на определено ниво ги обврзуваат сите работници без оглед на нивното членство или нечленување во синдикат. За разлика од клаузулите за задолжително членство во синдикат тие не го задолжуваат работникот кој не е член на синдикатот-потписник на колективниот договор да се зачлени во него, но го задолжуваат работникот да плати барем одреден паричен надоместок, идентичен или сличен на оној кој го плаќаат и работниците кои се членови на синдикатот.[8] Оттука, како работниците кои се членови, така и работниците кои не се членови на синдикатот имаат обврска да плаќаат определен материјален (паричен) придонес, наменет за „покривање" на трошоците на синдикатот кои настанале во постапката на колективно преговарање и при имплементацијата на склучениот колективен договор.

Во практиката, регулирањето и примената на клаузулите за задолжително плаќање паричен надоместок за користење на колективен договор, ги наметнуваат следните дилеми: *Дали паричниот надоместок за користење на придобивките од колективниот договор треба да се третира како „должност" (задолжителна обврска која произлегува од страна на самата клаузула) или „можност" (опција која му стои на располагање на работникот кој не е член на синдикатот, со цел да ги ужива придобивките кои произлегуваат од колективниот договор)? Како треба да се толкуваат и што треба да опфаќаат „придобивките кои произлегуваат од колективниот договор" во услови кога нивното прифаќање од страна на работникот кој не е член на синдикатот е предуслов за воведување*

7 *Поддржувачите* на ваквите клаузули ја истакнуваат нивната улога во зајакнувањето на синдикалната солидарност помеѓу работниците чија крајна цел е посилна позиција на синдикатите во процесот на колективно преговарање со работодавачите. Клаузулите за задолжително членство во синдикат, влијаат и врз зголемувањето на стабилноста и извесноста во индустриските односи. Преку нив се создава „соодветен канал на комуникација" помеѓу работодавачот и работниците. Во современите системи на индустриски односи, доминираат аргументите „против" овој тип на клаузули за сигурност на синдикатите. Аргументите *„против"* вообичаено се изнесуваат од привржаниците на идејата за индивидуални права како основен темел на современите либерално-демократски општества. При тоа, „крунски аргумент" е аргументот кој го истакнува индивидуалното и неотуѓиво право на работниците, самите да одлучат дали сакаат да го уживаат правото на синдално здружување. Доколку на работниците им е загарантирано фундаменталното право *на здружување* во синдикат, тогаш не смее да им биде оспорено ниту фундаменталното право *да не се здружат* во синдикат.

8 P.J, Cihon, J.O.Castagnera, *Employment and Labor Law – Seventh Edition*, South-Western Cengage Learning, 2011, 450.

на обврската за плаќање на паричниот надоместок? Дали обврската за плаќање на паричниот надоместок треба да се однесува само на „новите" колективни договори, т.е. на измените и дополнувањата на колективните договори со кои се унапредуваат економските и социјалните права на работниците или пак таа ќе се однесува и на постоечките колективни договори? Каков е статусот на работниците кои плаќаат паричен придонес за користење на придобивките кои произлегуваат од склучениот колективен договор во однос на синдикатот и неговите членови (т.е. дали овие лица имаат некаков вид на „квази-синдикален" статус)? Конечно, дали со самото наметнување обврска на несиндикализираните работници да плаќаат задолжителен паричен надоместок доаѓа до имплицитна „принуда" на работниците да станат членови на тој синдикат, бидејќи и бездруго се задолжени да уплаќаат еден вид на синдикална членарина?

2. Правен статус на клаузулите за сигурност на синдикатите во инструментите на Меѓународната Организација на Трудот (МОТ) и Советот на Европа и во компаративното трудово право

Проблематиката на клаузулите за сигурност на синдикатите, вклучувајќи ги и клаузулите за задолжително плаќање на одреден паричен надоместок за користење на поволностите од склучениот колективен договор независно од членството во синдикатот, не се предмет на регулирање на меѓународните стандарди на трудот, односно Конвенциите и Препораките на **МОТ**.[9] Во рамките на МОТ, проблематиката на ваквите клаузули, посредно се интерпретира преку прописите за гаранција на слободата на синдикално здружување, односно правото на синдикално организирање и колективно преговарање. Основни (фундаментални) Конвенции на МОТ со кои се уредува материјата на слободата на здружување и колективно преговарање се Конвенцијата за слободата на здружување и заштита на правото на организирање (Бр.87, 1948) и Конвенцијата за правото на организирање и колективно преговарање (Бр.98, 1949). Анализирајќи ја содржината на третираните Конвенции, може да се дојде до заклучок дека тие заземаат неутрален пристап во однос на уредувањето на опфатот на слободата на синдикално здружување (т.е. нејзините „афирмативни" и

9 Во функција на заокружување на „сликата" во врска со регулирањето на клаузулите за сигурност на синдикатите во останатите универзални меѓународни инструменти за човекови права, ја наведуваме и позицијата на ООН. Во таа насока, напоменуваме дека Универзалната Декларација за Правата на Човекот од 1948 година, во една општа одредба наведува дека "никој не смее да биде принуден да припаѓа на одредена асоцијација" (чл.20, ст2). И покрај тоа што ваквата одредба е општа и генеричка, таа може да имплицира забрана за воведување на клаузули за задолжително членство во синдикат. За разлика од Универзалната Декларација, Меѓународниот Пакт за Граѓански и Политички Права и Меѓународниот Пакт за Економски, Социјални и Културни Права од 1966 година, „молчат" во поглед на ова прашање.

„негативни" елементи), а посредно, преку неа и во однос на дозволеноста или забранетоста на клаузулите за сигурност на синдикатите.[10] Оттука, всушност се доаѓа до заклучок дека дилемите за „негативните" својства на слободата на синдикално здружување (т.е. правото да не се биде член на синдикат), а преку нив и дилемите за правната допуштеност на клаузулите за сигурност на синдикатите (вклучувајќи ја и клаузулата за задолжително плаќање на одреден паричен надоместок за користење на поволностите од склучениот колективен договор без оглед на членството во синдикатот), МОТ ги препушта на самостојно уредување од страна на националните трудовоправни поредоци на поединечните земји-членки.[11] Доколку клаузулите за синдикална сигурност се признати и дозволени во националното работно законодавство или пракса на одредена држава-членка на МОТ, таквата држава нема никакви ограничувања да ги ратификува и применува Конвенциите бр.87 и 98.[12] Сепак, МОТ не пропушта да даде определени начелни правни мислења, кои можат да послужат и како цврст темел при носењето одлука за уредување на проблематиката за клаузулите за сигурност на синдикатите во домашниот трудовоправен систем. Во таа насока, во продолжение наведуваме неколку покарактеристични ставови на **Комитетот за слобода на здружување (CFA)**, преку кои, го осознаваме начелниот пристап на МОТ во однос на правниот третман на клаузулите за сигурност на синдикатите, со посебен осврт кон клаузулите за задолжително плаќање паричен надоместок за користење на поволностите од склучениот колективен договор без оглед на членството на работникот во синдикатот. Во поглед на општите клаузули за сигурност на синдикатите, Комитетот за слобода на здружување го истакнува следниот начелен став: „*потребно е да се прави разлика помеѓу оние клаузули за синдикална сигурност кои*

10 Во оваа пригода, вреди да се напомене дека уште во 1927 година пред органите на МОТ била изнесена идејата за усвојување на Конвенција која би ги опфатила „главните елементи" на слободата на здружување, вклучувајќи го и „негативниот" аспект на слободата на здружување (т.е. правото да не се биде член на синдикат). Претставниците на Владите и Работодавачите се залагаа за интегрално уредување на опсегот на слободата на здружување (опфаќајќи ги нејзините афирмативни, но и нејзините негативни аспекти). Сепак, ваквиот пристап е оквалификуван како неприфатлив од страна на Синдикатите. Сето тоа, резултираше со усвојувањето на Конвенциите бр.87 и 98 кои предвидуваат неутрален пристап во однос на „негативниот" аспект на слободата на здружување, т.е. тие, ниту ја прејудицираат, ниту пак ја опструираат правната основаност и допуштеност на клаузулите за синдикална сигурност. Види: J, Servais, *International Labour Law*, Wolters Kluwer, 2017, 189.

11 Комитетот за слобода на здружување на МОТ, утврдува дека проблемите поврзани со правниот третман на клаузулите за синдикална сигурност треба да бидат разрешени на национално ниво, во согласност со националната практика и системот на индустриски односи во секоја земја посебно. Со други зборови, како согласносни со принципите на МОТ и стандардите за слобода на здружување можат да се третираат како оние случаи во кои државите-членки на МОТ ги **дозволиле** клаузулите за сигурност на синдикатите, така и случаите во кои државите-членки ги **забраниле** ваквите клаузули. Види: International Labour Office, *Freedom of Association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Fourth (revised) edition, 1996, 70-71.

12 B.M, Šunderič, *Pravo Međunarodne Organizacije Rada*, Beograd 2001, 199.

се дозволени со закон, од оние кои се наметнати од страна на законот. Единствено вторите, ќе бидат во спротивност со принципите за слобода на здружување и ќе доведат до создавање на синдикален монополизам".[13] Во друг случај, Комитетот зазема и поконкретен став во кој не пропушта да истакне дека „*во случај кога клаузулата за сигурност претпоставува задолжително членство во одредена организација како услов за вработување, постои голема веројатност дека станува збор за дискриминација, доколку условите кои им се наметнуваат на лицата засегнати од клаузулата се неразумни"*.[14] Меѓународната организација на трудот (преку Комитетот за слобода на здружување), се произнесува и во повеќе други случаи кои се однесуваат конкретно на клаузулите за задолжително плаќање на одреден паричен надоместок за користење на придобивките од склучен колективен договор. Во еден таков случај, Комитетот утврдува дека „*доколку законодавството ја признава можноста од воведување на клаузули за сигурност на синдикатите како што се оние со кои се врши задржување на синдикалната членарина од платите на работниците кои не се членови на синдикатот а имаат придобивки од склучениот колективен договор, таквите клаузули треба да имаат правно дејство само преку колективниот договор"*.[15] Сличен пристап на Комитетот, пронаоѓаме и во неговата одлука со која се утврдува дека „*задржувањето на синдикалната членарина од страна на работодавачот и нејзиното префрлување на сметката на синдикатот е прашање кое треба да се разреши преку процесот на колективно преговарање помеѓу работодавачите и сите синдикати, но без законска опструкција"*.[16]

Спротивно на пристапот заземен во МОТ, интерпретацијата на слободата на синдикално здружување во рамките на меѓународните правни инструменти усвоени во рамките на **Советот на Европа** го опфаќа и правото на работниците на нездружување во синдикат. И покрај тоа што двата клучни акти (Европската Конвенција за Правата на Човекот од 1950[17] и Европската Социјална Повелба од 1961[18]) формално го уредуваат само „позитивното" право на слобода на синдикално здружување, Европскиот Суд за Правата на Човекот (во помал обем) и Европскиот Комитет за Социјални Права (во поголем обем) го истакнуваат и „негативниот" аспект на слободата на синдикално здружување, штитејќи ги работниците од обврската за задолжително членство во синдикат.[19] Анализирајќи ги

13 Види: 259th Report, Case No.1385, para.551.
14 Види: 2006 Digest, para. 368.
15 Види: 290th Report, Case No.1612, para.27.
16 Види: 287th Report, Case No.1683, para.338.
17 ЕКПЧ, чл.11.
18 ЕСП, дел I, точка 5.
19 A.M, Swiatkowski, *Council of Europe – Labour Human Rights and Social Policy Standards*, Wolters Kluwer, 2016, 202.

практиката и постапувањето на Европскиот Комитет за Социјални Права во повеќе различни случаи кои ја тангираат проблематиката на клаузулите за синдикална сигурност, можат да се извлечат повеќе начелни ставови. Прво, работникот не смее да биде принуден да се зачлени или да продолжи да биде член на синдикат. Работникот ужива слобода на избор дали ќе се зачлени во синдикат и оттука, уживањето на оваа слобода не смее да му биде попречено.[20] Второ, националното право мора да содржи јасна забрана за сите облици на принудно здружување во синдикат без оглед дали таквото здружување е наметнато од страна на работното законодавство или е уредено во колективен договор.[21] Трето, клаузулите во колективните договори или другите правно уредени спогодби кои овозможуваат „резервирање" на работните места кај работодавачот само за работниците кои се членови на одреден синдикат се спротивни на правото на слобода на синдикално здружување.[22] Сумарно, Советот на Европа недвосмислено и категорично ги забранува клаузулите за задолжително членство во синдикат, без оглед дали се однесуваат на задолжително членство пред или по засновање на работниот однос. Советот на Европа ги забранува и сите други клаузули за синдикална сигурност (вклучувајќи ја и практиката на автоматско задржување средства од платите на сите работници, без оглед дали се или не се членови на синдикат, во функција на финансирање на активностите на синдикатот кај работодавачот).[23] Сепак, се чини дека позицијата која ја зазема во однос на клаузулите за задолжително плаќање на одреден паричен надоместок за користење на поволностите од склучен колективен договор е понеутрална во споредба со позицијата во однос на клаузулите за задолжително членство во синдикат. Така, во еден случај, Комитетот утврдува дека синдикатот има право да им наметне обврска за плаќање паричен надоместок на работниците кои не се членови на синдикатот, доколку таквата обврска се однесува на одредени услуги кои ги врши синдикатот како што е надзорот и контролата врз работодавачот, дали работодавачот врши исплата на плата на работниците во согласност со колективниот договор.[24] Во друг случај пак, Комитетот јасно укажува на недозволеноста на практиката за задолжување на несиндикализираните работници да уплаќаат паричен надоместок (членарина) во износ кој е еднаков на износот кој го уплаќаат работниците-членови на синдикатот.[25]

Клаузулите за задолжително плаќање на одреден паричен надоместок за користење на поволностите од склучен колективен договор, ги пронајдовме во

20 Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden, *Complaint No. 12/2002*, Decision on the merits of 15 May 2003, §2
21 A.M, Swiatkowski, op.cit, 202.
22 Conclusions XIX-3 (2010), Iceland.
23 Conclusions VIII (1984), Statement of Interpretation on Article 5, Confederation of Swedish Enterprises v Sweden, Complaint No 12/2002, Decision on the merits of 22 May 2003 §42.
24 1090. Complaint no. 12/2002, Collective complaints, *op. cit*.
25 Conclusions 2002, p. 131 (Romania).

трудовоправните системи на следните земји: **Канада**[26]**, САД**[27]**, Колумбија**[28]**, Еквадор**[29]**, Панама**[30]**, Антигва**[31]**, Тринидад и Тобаго**[32]**, Нигерија**[33]**, Конго**[34]**, Филипини**[35]**, Израел**[36] **и други.** Од компаративен аспект, посебен интерес

26 Во **Канада**, клаузулата за задолжителен надоместок за синдикална солидарност произлегува од судската практика. Таа се воведува со одлуката на Судијата Ранд од 1945, во која се констатира дека „паричниот надоместок е задолжителен за сите работници кои припаѓаат на нивото, односно подрачјето на колективно преговарање за кое е склучен колективниот договор"

27 Националниот Закон за работните односи на **САД**, ја допушта можноста за договорно воведување на клаузула за задолжително членство во синдикатот (анг.union shop) која ќе започне да се применува на денот на засновање работен однос или по истекот на 30 дена од вработувањето на работникот (National Labor Relations Act , Чл.(8)(a)(3). Во продолжение на овој закон се утврдува дека работникот не може да биде отпуштен од работа (доколку не се зачлени во синдикатот), освен доколку не ја почитува обврската за плаќање на паричен надоместок за потребите на синдикатот (National Labor Relations Act , Чл.(8)(b) (2). Практичната имплементација на оваа одредба, значи дека за сметка на клаузулата за задолжително членство во синдикат по зансовање на работен однос, работното законодавство на САД го „фаворизира" задолжителното плаќање надоместок (членарина) од страна на работниците кои не се членови на синдикатот.

28 Во **Колумбија**, работниците кои не се синдикално здружени, а ги уживаат придобивките кои произлегуваат од склучениот колективен договор, имаат обврска да платат паричен придонес кој изнесува *една половина* од вообичаената синдикална членарина во случај кога помалку од една-третина од вкупниот број работници во претпријатието се здружени во синдикатот или пак, паричен придонес во висина од *целосен износ*, во случај кога повеќе од една-третина од вкупниот број работници во претпријатието се здружени во конкретниот синдикат.

29 Во **Еквадор**, услов за воведување ваква клаузула е да постои синдикат кој ќе биде призаен во согласност со закон.

30 Во **Панама**, задолжителна обврска за плаќање придонес за користење на колективен договор постои доколку синдикатот-потписник на колективниот договор го претставува мнозинството работници во едно претпријатие.

31 Во **Антигва**, клаузулата за задолжително плаќање на паричен надоместок се нарекува „надоместок за колективно преговарање" и тој изнесува 6$, а обврска за плаќање на ваков надоместок имаат сите работници кои припаѓаат во подрачјето на примена на колективниот договор.

32 Во **Тринидад и Тобаго**, клаузулата за задолжителен паричен надоместок кој се исплаќа на мнозинскиот синдикат, следи по поднесено барање (апликација) од страна на синдикатот, врз основа на кое треба да се организира соодветно гласање (произнесување) на работниците на нивото на примена колективниот договор. Исходот од гласањето ги обврзува сите работници во конкретното преговарачко ниво да плаќаат одредена сума (која е еднаква на синдикалната членарина).

33 Федералната Влада на **Нигерија** во 1978 година, издала наредба со која им наложила на работодавачите (од јавниот сектор) да извршат автоматско задржување на одреден дел од средствата предвидени за плата на државните службеници и останатите вработени во јавниот сектор кои ги исполнуваат условите да бидат членови на синдикат. Појдовна точка на Владата била претпоставката дека ваквата практика ќе се применува и од страна на работодавачите во приватниот сектор.

34 Законодавството на **Конго** пак, ги овластило работодавачите да задржуваат одредени парични средства, т.е. месечен придонес во износ од 0,5% од платата на сите работници кои потоа се уплаќаат на сметката на Синдикалната конфедерација на Конго.

35 Законик за труд на **Филипини** од 1974, предвидува дека работниците кои припаѓаат на подрачјето за кое се применува колективниот договор, а не се членови на синдикатот на кој му било признато правото да учествува во колективното преговарање, може да бидат обврзани да платат разумен придонес кој е еднаков на придонесите и другите парични надоместоци кои ги плаќаат членовите на синдикатот, во случај доколку ги прифатат придобивките од склучениот колективен договор.

36 Според позитивните прописи на **Израел**, доколку 30% или 1/3 од работниците се зачленети во синдикатот и доколку е потпишан колективен договор на ниво на работодавач или на ниво на гранка во која членува синдикалната организација, по автоматизам и останатите вработени кај работодавачот имаат обврска

предизвикува пристапот во трудовоправниот систем на **Швајцарија**. И покрај долгогодишната примена во практиката, правното уредување на т.н. „придонес за солидарност" во Швајцарија датира од 1949 година и тоа како резултат на Одлуката на Швајцарскиот Федерален Суд.[37] Во конкретниот случај, Федералниот Суд се произнесува во однос на две клаузули за сигурност на синдикатите (клаузулата за задолжително членство во синдикат и клаузулата за задолжително плаќање на придонес на синдикатот за користење на поволностите од склучениот колективен договор, т.е. придонесот за солидарност). Судот се произнесува „против" клаузулата за задолжително членство во синдикат, аргументирајќи ја својата одлука со образложението дека секоја договорна одредба со која работодавачот се обврзува да вработува само членови на конкретниот синдикат, всушност претставува принуда за работниците кои не се членови на тој синдикат да се зачленат во него. Според мислењето на Судот, таквата практика е противзаконска и е во спрега со „негативниот" аспект на слободата на синдикално здружување, т.е. правото да не се биде член на синдикат. Сепак, Судот е афирмативен во однос на втората клаузула, прифаќајќи ги аргументите дека работниците кои не се членови на синдикат мора да сносат одредена „финансиска жртва" за да ги уживаат придобивките кои произлегуваат од склучениот колективен договор. Во таа насока, Судот прави јасна разлика помеѓу „присилувањето на работниците да се зачленат во одреден синдикат" од „задолжувањето на несиндикализираните работници да се подредат на правилата уредени со колективниот договор". Тој смета дека „не постои никаква повреда на личните слободи на работникот, доколку тој биде задолжен да го признае колективниот договор кој му носи повеќе придобивки и помеѓу другото е склучен и во негов интерес". Откако Федералниот Суд на Швајцарија ја признал правната основаност на „придонесите за солидарност", тој се соочил со две дополнителни дилеми а тоа се: *висината на придонесите за солидарност* и *обврзаноста за плаќање на вакви придонеси од страна на работниците кои се членови на друг синдикат*, различен од синдикатот кој учествувал во колективните преговори и го склучил колективниот договор. Во однос на првата дилема, Судот утврдил дека висината на придонесот за солидарност треба да биде различна (значително помала, на пример 50%) од редовната синдикална членарина која ја плаќаат останатите членови на синдикатот. Аргументите кои преовладале во овој случај се свеле на образложението дека функцијата на придонесот за солидарност е пропорционално учество на работниците кои не се членови на синдикатот-потписник на колективниот договор во трошоците за колективното

да платат одредена такса за користење на услугите и придобивките со кои се стекнале членовите на синдикатот како резултат од колективното преговарање и склучениот колективен договор.

37 Случај *„Mueller und Landesverband Freier Schweizer Arbeiter v. Zuercher Autogewerbeverband und Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiterverband*", BGE, Vol. 75 (1949), Pt. II, pp. 305.

преговарање и имплементацијата на колективниот договор. Во однос на втората дилема, Федералниот Суд утврдил дека под обврската за плаќање придонес за солидарност се подведуваат и работниците кои се членови на друг синдикат кој не е страна на склучениот колективен договор. Членовите на другиот синдикат (кој е различен од синдикатот-страна на колективниот договор) немаат должност да плаќаат придонес за солидарност, само доколку нивниот синдикат нема можност да се приклучи кон постоечкиот колективен договор или не може да склучи сличен колективен договор.[38]

Компаративната анализа на работните законодавства на повеќе земји од централна и источна Европа[39], покажа дека клаузулите за сигурност на синдикатите не се регулираат и не се правно допуштени речиси во ниту една земја. Ваквиот заклучок, не значи и дека во одредени временски периоди од развојот на сопствените системи на индустриски односи, работните законодавства на одредени земји не ја предвидувале можноста за воведување одреден вид клаузули за сигурност на синдикатите. Такви се случаите на **Хрватска**[40] и

38 M.Dudra, *The Swiss System of Union Security*, Labor Law Journal, March, 1959, 167-171.

39 Истражувањето е направено врз основа на податоците објавени во Дата базата на прописи во сферата на трудот на земјите од централна и источна Европа (CEELex).

40 Во 2003 година, Хрватскиот законодавец усвоил измени и дополнувања на Законот за работата со кои се воведува институтот „придонес за солидарност". Со измените и дополнувањата, се предвидела можноста за воспоставување надоместок за користење на придобивките кои произлегуваат од склучениот колективен договор (или т.н. придонес за солидарност) чија висина изнесувала одреден, пропорционален дел од висината на редовната синдикална членарина (т.н. квазичленарина без обврска за формално членство во синдикатот) и чии обврзници биле работниците кои не се членови на синдикатот. Придонесот за солидарност можел да се воведе со колективен договор со обврзувачко дејство за несиндикализираните работници вработени на нивото за кое се применува колективниот договор, доколку колективниот договор бил дополнително прифатен на посебен референдум. Свесен за потенцијалниот „ризик" од дискриминација, законодавецот пропишал и дека плаќањето на придонесот за солидарност нема да се смета за дискриминација врз работниците кои не се членови на синдикатот. Сепак, само две години по воведувањето на одредбите со кои се воспоставува „придонесот за солидарност", тие биле укинати од страна на Уставниот Суд на Хрватска. Види: Одлука на Уставниот Суд на Република Хрватска, бр. U-I-2766/2003, U-I-469/2004, U-I-1607/2004, U-I-2206/2004, U-I-4513/2004 and U-I-4768/2004 од 24 мај, 2005. Аргументите на Уставниот Суд можат да се класифицираат во неколку форми на повреди на уставноста, т.е. уставните начела и одредби. **Првата повреда се однесува на начелото за слобода на синдикално здружување**. Во овој контекст, Судот пронаоѓа имплицитна „принуда" на несиндикализираните работници да плаќаат задолжителен придонес за солидарност, која од своја страна може да води до нивно несакано зачленување во синдикат и ја истакнува „негативната" димензија на слободата на синдикално здружување, аргументирајќи дека одлуката на работниците да *не бидат* членови на синдикат не смее да биде условена со никакви негативни последици, вклучувајќи го и плаќањето придонес (т.е. квазичленарина) како облик на ретрибуција за нечленување во синдикатот. **Втората повреда се однесува на начелото на еднаквост и рамноправност**. Судот смета дека воведувањето на придонесот за солидарност може да доведе до неуставно разликување на работниците врз основа на нивното членство или нечленување во синдикат. Додека синдикално здружените работници кои врз основа на членството во синдикатот имаат право на учество во синдикалните активности кое ултимативно го вклучува и правото да учествуваат во одлучувањето за намената и користењето на финансиските средства (и тоа како на средствата од синдикални членарини, така и на средствата од придонесот за солидарност), несиндикализираните работници немаат право да одлучуваат за намената и користењето на тие средства, што значи и дека немаат право на надзор

Бугарија[41].

врз сопствените парични средства наменети за постигнување погодности од колективното преговарање и склучување на поквалитетни колективни договори. **Третата повреда се однесува на начелото на владеење на правото**. Уставниот Суд на Хрватска, смета дека преку воведувањето на обврската за плаќање на придонес за солидарност и тоа преку склучен колективен договор (кој задолжително мора да биде „усвоен" на „работнички референдум"), хрватското работно законодавство создава правна несигурност во колективните работни односи. Спорен е и потребниот квантум за спроведување на референдумот (најмалку 1/3 од работниците на подрачјето за кое се склучува колективниот договор), како и потребното „мнозинство" за усвојување на колективниот договор (најмалку половина плус еден од работниците кои учествувале на референдумот). Во вакви услови, потребна е согласност на најмалку 1/6 од вкупниот број работници за успех на референдумот за усвојување на колективниот договор, што е исклучително низок праг за наметнување на обврска врз сите работници без оглед на нивното членство или нечленување во синдикат. На крај, Уставниот Суд на Хрватска го наведува и аргументот дека со „договорното" воведување на придонесот за солидарност, договорните страни наметнуваат обврска за трети лица а колективниот договор постанува договор „на товар на трети лица".

41 Согласно со членот 57 од Бугарскиот Кодекс на Трудот (*работниците кои не се членови на синдикатот-страна на колективниот договор, можат да пристапат кон колективниот договор склучен од нивниот работодавач врз основа на писмена изјава упатена до него или до раководството на синдикалната организација која го склучила договорот* – став 2 изменет и дополнет во 1996 г, 2001 и 2020 г*; правилата и условите за пристапувањето од ставот 2, вклучувајќи го и плаќањето паричен надоместок за пристапување, се определува помеѓу страните на договорот, при што не смеат да бидат во спротивност или да го заобиколат законот или добрите обичаи* – став 3, нова –ДВ, бр. 107 од 2020 г.) Оваа одредба упатува кон неколку заклучоци. Колективните договори можат да се применуваат врз сите работници (вклучувајќи ги и работниците кои не се членови на синдикатот-страна на колективниот договор или воопшто не се членови на синдикат), доколку тие пристапат индивидуално и со сопствена волја**,** кон склучениот колективен договор. Оттука, пристапувањето кон колективниот договор претставува „право" а не „обврска" на работниците кое се практикува во писмена форма. Во случај кога работникот не пројавил иницијатива да се приклучи кон склучениот колективен договор, тој не се применува врз него. Клучниот момент во интерпретацијата на одредбата за примената на колективните договори, која упатува кон дилемата за допуштеноста или недопуштеноста на клаузулите за задолжително плаќање на т.н. „паричен надоместок за пристапување", се однесува на содржината на колективниот договор, или т.н. клаузули за „правилата" и „условите" врз основа на кои се спроведува пристапувањето. Се чини дека новиот став 3 од 2020 година, со кој изречно се воспоставува можноста за воведување на паричниот надоместок за пристапување кон колективниот договор ја разрешува оваа дилема. Нему му претходеше и Одлука на Врховниот Административен Суд на Бугарија уште од 2007 година (ВАС р.No 4544 од 8.07.2007 г.) со која беше утврдено дека *„договорениот паричен надоместок е дел од фактичкиот систем на пристапување кон колективните договори и законски предуслов, со чие исполнување се врши проширување на дејството на колективниот договор"*. Во бугарската трудовоправна теорија, можат да се пронајдат повеќе аргументи против третирањето на клаузулата за „условите" на пристапувањето кон колективен договор како клаузула која го легализира и преку која може да се спроведе плаќањето задолжителна паричен надоместок за пристапување кон колективен договор. *Првиот аргумент*, ги истакнува ограничувањата што произлегуваат од самиот закон, кои го забрануваат воведувањето на одредени услови спротивни на законот и добрите обичаи. Се смета дека со таквите ограничувања се спречува било какво правење разлика помеѓу работниците-членови и работниците кои не се членови на синдикатот, бидејќи тоа е во спротивност со општата забрана за дискриминација. Според в*ториот аргумент,* условувањето на примената на колективниот договор врз работниците кои не се членови на синдикатот-страна на колективниот договор со плаќање такса за пристапување, е надминување на границите на слободата на договарање која што е ограничена од императивните прописи уредени пред сé во работното законодавство. Според *третиот аргумент*, плаќањето на паричниот надоместок како „услов" за пристапување кон колективниот договор претставува повреда на слободата на синдикално здружување (изразена преку правото на нечленување во синдикат) и води кон воспоставување на синдикален монополизам. Види: В. Мръчков, К. Средкова, А. Василев, *Коментар на Кодекса на труда*, Сиби, 12 издание, 2016, 171.

3. Слободата на синдикалното здружување во македонскиот трудовоправен систем

Македонскиот Устав[42] ги гарантира општата слобода на здружување (како граѓанско и политичко право), а потоа и слободата на синдикално здружување (како економско, социјално и културно право).[43]

Понатамошното разработување на слободата на синдикалното здружување, организирање и колективно преговарање во Република Северна Македонија е предмет на уредување на **Законот за работните односи** (во понатамошниот текст: ЗРО)[44]. Клучна компонента во гаранцијата и имплементацијата на слободата на здружување на работниците и работодавачите е доброволноста на нивното членство. Во таа насока, ЗРО утврдува дека *работникот, односно работодавачот слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачите*.[45] *Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите*.[46] Во светлото на овие уставни и законски одредби, треба да се бараат и првичните аргументи во однос на дилемата за воведување на задолжителен паричен надоместок за сите работници (кои не се членови на синдикат) и работодавачи (кои не се членови на здруженијата на работодавачи). Основна цел на уставното начело на слобода на здружување на работниците и работодавачите, како и на законските одредби со кои се разработува и доуредува ова начело е гаранцијата на (пред сé) **позитивните аспекти** на слободата на здружување, правото на организирање и колективно преговарање, кои треба да се интерпретираат во „најширока" смисла. Сепак, слободата на синдикално здружување во себе содржи и **негативни аспекти** кои се манифестираат преку правото да не се биде член на синдикат. Може да се заклучи дека „негативниот аспект" на слободата на здружување (т.е. нечленувањето на работниците во синдикат) опфаќа „негативна" димензија на вклучувањето на работниците во активностите на синдикатот и „негативна" димензија на финансирањето на таквите активности. Од толкувањето на Уставот на РМ и одредбите во Законот за работните односи, може да се заклучи

42 Устав на Република Македонија, Сл.весник на РМ, бр.52/91.

43 Во однос на слободата на синдикално здружување, Уставот на РМ утврдува дека заради остварување на своите економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати. Синдикатите може да основаат свои сојузи и да членуваат во меѓународни синдикални организации. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на синдикално организирање во вооружените сили, полицијата и органите на управата (член 37).

44 Закон за работните односи, Сл.весник на РМ, бр.62/05.

45 ЗРО, член 185, став 1.

46 ЗРО, член 185, став 2.

дека во македонскиот трудовоправен систем постои изречна забрана за „принудување" на работниците и работодавачите да членуваат во синдикати и здруженија на работодавачи. Секој работник и работодавач има лично и индивидуално право, самостојно да одлучи дали ќе се зачлени во синдикат или здружение на работодавачи (т.е. во кој синдикат или здружение на работодавачи ќе се зачлени). Сепак, со идентична леснотија, не може да се утврди правилна интерпретација и во однос на втората димензија преку која се манифестира „негативниот" аспект на слободата на здружување. Аргументите „во прилог" на воведувањето на обврска за плаќање паричен надоместок (членарина) за користење на придобивките од склучениот колективен договор на работниците кои не се членови на синдикат или синдикатот-потписник на колективниот договор, можат да се „бранат" со истакнување на *потребата од воспоставување на „еднаква положба"* помеѓу работниците кои се членови на синдикатот-страна на колективниот договор и кои учествуваат во финансирање на неговите активности и несиндикализираните работници кои не сносат никаков паричен издаток за финансирање на активностите на синдикатот наменети за колективно преговарање и склучување на колективен договор. Според овие аргументи, „неедкавоста на положбата" помеѓу работниците кои плаќаат и работниците кои не плаќаат синдикална членарина треба да се бараат во тоа што првите (директно или индиректно) учествуваат во процесот на колективно преговарање, а вторите (ниту директно, ниту индиректно) не учествуваат во овој процес, а притоа во целост или во најголем дел ги уживаат придобивките кои произлегуваат од склучениот колективен договор. Од друга страна, аргументите „против" воведувањето на обврска за плаќање на паричен надоместок за користење на колективниот договор од страна на работниците кои не се членови на синдикатот-потписник на колективниот договор, имаат своевидна потпора во уставно-правниот поредок на Република Македонија, а пред сé, во самиот Закон за работните односи. Се наметнува дилемата дали воведувањето на ваква финансиска обврска спротивно на волјата на несиндикализираните работници, нема да значи и директна дискриминација на работниците која е забранета со закон. Во таа насока, ЗРО утврдува дека *работодавачот не смее барателот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради..... членување во синдикат..... или заради други лични околности*.[47]

4. Персонален опсег на примена на колективните договори во македонскиот трудовоправен систем

Прашањето за персоналниот опсег на колективните договори во Северна Македонија е прашање кое предизвикува дилеми, како од аспект на

47 За ова види: ЗРО, член 6, став 1.

неговото правно уредување и интерпретација, така и од аспект на неговата практична примена. Законот за работните односи воспоставува комбиниран систем на персонална примена на колективните договори кој зависи од нивото на колективно договарање, односно од видот на склучениот колективен договор. Во таа насока, **Општите колективни договори** се применуваат непосредно и се задолжителни за сите работодавачи и вработени во приватниот, односно јавниот сектор (во зависност од секторот за кој е склучен општиот колективен договор)[48], а **Поединечните колективни договори** ги обврзуваат – важат врз сите работници кај работодавачот, вклучувајќи ги и работниците кои не се членови на синдикат или на синдикатот – потписник на колективниот договор.[49]

Додека правното дејство на Општите и Поединечните колективни договори е „erga omnes", Законот за работните односи, определува ограничен персонален опсег (примена) на **Посебните колективни договори**. Законските одредби со кои се уредува персоналниот опсег на Посебните колективни договори, предизвикуваат дилеми како од **номотехничка и терминолошка**, така и од **суштинска природа**. Персоналниот опсег (примената) на колективните договори, се уредува во два посебни члена од Законот (примена и важност на колективните договори[50] и лица кои ги обврзува колективниот договор[51]) помеѓу кои и покрај тоа што не постои суштествена разлика, евидентно е непотребното повторување на правните правила содржани во нив. Така, додека во членот 205, став 3, Законот предвидува дека *посебните колективни договори се применуваат непосредно и се задолжителни за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачи потписник на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението*, во членот 208, став (1) и став (2), предвидува дека *колективниот договор* (се мисли на посебниот) *ги обврзува сите лица кои го склучиле, кои во времето на склучувањето биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле, кои му пристапиле и кои дополнително станале членови на здруженија кои пристапиле на колективниот договор*. Вака определниот персонален опсег, ја наметнува дилемата **дали постои разлика помеѓу поимите „страна" и „лице"**, бидејќи „страна" на посебен колективен договор може да биде само синдикат и здружение на работодавачи – основани на нивото за кое е склучен колективниот договор, додека „лице", односно субјект врз кој се применува посебниот колективен договор може да биде само работник (доколку е член на синдикат кој го склучил или кој пристапил кон склучен колективен договор) и работодавач (доколку е член на здружение на работодавачи кое

48 За ова види: ЗРО, чл.205, став 1 и став 2.
49 За ова види: ЗРО, чл.208, став 3.
50 За ова види: ЗРО, чл.205, став 3.
51 За ова види: ЗРО, чл. 208, став (1) и став (2).

го склучило или кое пристапило кон склучен колективен договор) како „индивидуални страни на работен однос". Постоечките одредби отвораат и други дополнителни дилеми, за кои, не постои соодветен и унифициран одговор во практиката, како на пример: **прво**, *дали при определувањето на правото на „пристапување" кон склучениот колективен договор, законодавецот го имал предвид пристапувањето на колективен субјект кој може да биде „страна" на посебен колективен договор (синдикат или здружение на работодавачи) или индивидуален субјект кој може да биде „страна" на договор за вработување (работодавач кој не е член на здружение на работодавачи и/или несиндикализиран работник), или пак и едниот и другиот начин на пристапување* и **второ**, *дали посебниот колективен договор кој обврзува одреден работодавач ќе се применува и врз несиндикализираните работници (нечленовите) вработени кај тој работодавач?* Обидот да се даде одговор на претходните дилеми е комплексен.

Во однос на дилемата поврзана со **разграничувањето на поимите „страна"** (која е обврзана од колективниот договор) **и „лице"** (врз кое се применува колективниот договор), се чини дека законодавецот, од една страна го имал предвид поимот „страни" кои го склучиле колективниот договор и кои се обврзани од колективниот договор (пред се, во „облигациониот дел" кој ја сочинува неговата содржина[52]), а од друга страна поимот „лица" (работник и работодавач) врз кои се применува колективниот договор (пред се, во нормативниот дел од неговата содржина[53]). Во однос на **дилемата во**

52 „Облигациониот дел" на колективните договори во Северна Македонија, вообичаено се состои од обврските и правата кои ги обврзуваат и се применуваат помеѓу самите договорни страни (на пример: *условите и постапката за изменување и дополнување на колективниот договор; постапката за мирно решавање на колективните работни спорови; следењето на примената и толкувањето на колективниот договор; откажувањето на колективниот договор* и сл). Колективните договори во Северна Македонија, вообичаено содржат и одредби со кои се уредуваат прашањата во врска со *условите за работа на синдикатот, условите за работа и посебната заштита на синдикалниот претставник и информирањето и консултирањето на работниците со посредство на нивните претставници*. Согласно преовладувачките мислења во домашната теорија, овие одредби од колективните договори се сметаат за одредби од „облигациона природа". Види: Г. Старова, *Трудово право*, Скопје: Просветно дело, 68. Сепак, со оглед на тоа што, тие, индиректно создаваат и нормативен ефект врз условите за работа и вработување на работниците опфатени со колективниот договор, вреди да се истакнат и пристапите во компаративното трудово право, кои ваквиот вид одредби ги сметаат како посебни, т.н. „нормативни одредби" од колективна природа. Види: C. Engels, L.Salas, *Collective Bargaining in Belgium: Collective Bargaining in Europe*, Collecion Informes y Estudios, Num.70, 2005.

53 „Нормативниот дел" на колективните договори во Северна Македонија, ги опфаќа прашањата кои припаѓаат во сите суштествени фази од постоењето на работниот однос (склучувањето, содржината и престанокот). Со нив, вообичаено се уредуваат условите за работа (на пример: платите, вклучувајќи ги нивната структура и состав; работното време; одморите и отсуствата и сл.) и условите во вработувањето (на пример: *забраната на дискриминација; посебните услови за засновање работен однос; посебните случаи на едностранo распоредување на работниците од страна на работодавачот; одредени аспекти на пробната работа и приправничкиот стаж; стручно оспособување и образование на работниците; случаите на отказ на договорот за вработување со кои се доуредуваат основаните причини за отказ*

врска со „пристапувањето” кон склучениот Посебен колективен договор, се чини дека законодавецот, првенствено го имал предвид пристапувањето на „колективните субјекти” кои можат да бидат „страна” на Посебниот колективен договор. Ваквиот став произлегува и од толкувањето на посебниот член на ЗРО со кој се уредува можноста за дополнително пристапување кон склучен (посебен) колективен договор *на лица кои можат да бидат „страна” на колективен договор* (се мисли на синдикат или здружение на работодавачи - основани на нивото на кое е склучен колективниот договор), со доставување на изјава за пристапување до страната-потписник на колективниот договор и до страната која дополнително пристапила кон склучениот колективен договор.[54] Индивидуалното пристапување на работодавач кој не е член на здружение на работодавачи – потписник на колективниот договор или кое дополнително пристапило кон склучениот колективен договор е можно само со зачленување на работодавачот во претходно наведените здруженија на работодавачи, но не и со „директно” пристапување кон склучениот Посебен колективен договор. При тоа, работното законодавство не го условува пристапувањето кон склучениот колективен договор со исполнување на дополнителни материјални услови или обврски (одреден праг на репрезентативност, уплаќање на одреден надоместок за пристапување и сл.) кои треба да ги исполнува страната која ја поднела изјавата за пристапување, ниту пак, упатува кон уредување на таквите услови или обврски со колективен договор. Во практиката, прашањето поврзано со персоналниот опсег и можноста за пристапување кон склучениот посебен колективен договор, страните на колективното договарање го уредуваат на различни начини. Одредени колективни договори предвидуваат дека нивните одредби се применуваат врз сите работници и работодавачи од соодветната гранка, односно оддел за кои е склучен колективниот договор.[55] Се чини дека со ваквиот персонален опсег, овие колективни договори ја дерогираат правната рамка со која се уредува примената на посебните колективни договори согласно Законот за работните односи, бидејќи без соодветен законски основ, предвидуваат „erga omnes” правно дејство на колективниот договор склучен на ниво на гранка, односно оддел. Други колективни договори ја утврдуваат можноста за дополнително пристапување кон колективниот договор на работодавачи кои не се членки на здружението на работодавачи-потписник на колективниот договор, преку пристапување кон здружението, без да предвидат било каква постапка

предвидени со закон, како и условите и постапката за откажување на договорот за вработување и сл). Види: А. Ристовски, *Анализа за колективно договарање во Северна Македонија*, Меѓународна Организација на Трудот, 2022, 14.

54 За ова види: ЗРО, чл.233.

55 За ова види: КД за енергетиката, чл.3; КД за комуналните дејности, чл.3; КД за угостителството, чл.3; КД за здравствената дејност, чл.4 и др.

или услови за таквото пристапување.[56] Трети колективни договори пак, ја утврдуваат можноста за дополнително пристапување од страна на синдикати кои не се потписници на колективниот договор, врз основа на претходно писмено известување и добиена согласност за пристапување од страна на потписниците на колективниот договор.[57] Колективните договори од оваа група, не ги прецизираат условите за давање согласност за пристапување кон колективниот договор. Оттука, се наметнува дилемата за основаноста и оправданоста на пристапот заземен во овие колективни договори и неограниченият праг на дискреција и арбитрерност кои го стекнуваат нивните страни при уредувањето на персоналниот опсег на примена.

Во однос на **дилемата во врска со примената на Посебните колективни договори врз несиндикализираните работници**, ниту законските прописи, ниту пак самите колективни договори нудат соодветна разрешница за нивната примена врз нечленовите вработени кај работодавачот врз кого се применува посебниот колективен договор. Обид за разрешување на дилемата прави македонскиот Уставен Суд, кој постапувајќи по иницијатива за оценување на уставноста и законитоста на одредбите за персоналниот опсег на примена на неколку посебни колективни договори од јавниот сектор, наведува дека *утврдените права и обврски во гранковите колективни договори ги опфаќаат и се однесуваат на членовите на синдикатите-потписници.*[58] Се чини дека ваквото, рестриктивно и

56 За ова види: КД за текстилна индустрија, чл.2 и КД за кожарската и чевларската индустрија, чл.2.

57 За ова види: КД за основното образование, чл.1, став 3; КД за средното образование, чл.1, став 3; КД за високото образование, чл.3.

58 Уставниот Суд се соочи со предизвикот да постапува по иницијатива за оценување на уставноста и законитоста на одредбите во неколку посебни колективни договори (член 3, став 2 од Колективниот договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата; член 3 и член 99 од Колективниот договор за основното образование во Република Македонија и член 3 од Колективниот договор за средното образование во Република Македонија). Начелно, подносителите на иницијативата (група работници членови на Независниот синдикат за образование и наука – синдикат кој не е потписник на горенаведените посебни колективни договори), ги оспорија споменатите колективни договори токму во делот на нивниот персонален опсег на примена. Тие наведуваат дека колективните договори се однесуваат само на работниците кои се членови на синдикатот-потписник (Самостојниот синдикат за образование, наука и култура – СОНК), но не и на работниците кои се членови на друг синдикат, или пак не се членови на ниту еден синдикат. Согласно подносителите на иницијативата, тоа во пракса би значело дека доколку работниците сакаат да ги остварат правата предвидени во колективен договор, *би биле присилени* да се зачленат во синдикатот-потписник. Конечно, сето тоа би водело кон различен третман помеѓу работниците во зависност од нивното членство или нечленување во репрезентативниот синдикат, т.е. нивна дискриминација. Во своето површно образложение, Уставниот Суд, само го реафирмира рестриктивното толкување на законските одредби за персоналниот опсег на посебните колективни договори, наведувајќи дека утврдените права и обврски во гранковите колективни договори ги опфаќаат и се однесуваат на членовите на синдикатите-потписници. *Argumentum a contrario*, посебните колективни договори не ги опфаќаат и не се однесуваат на работниците кои се членови на друг синдикат или не се членови на ниту еден синдикат. Судот ги одби и наводите за постоење на различен третман помеѓу работниците кои се членови и работниците кои не се членови на синдикат, при тоа, давајќи нејасна и неубедлива аргументација дека работниците кои се членови на гранковиот синдикат не се во иста или слична положба со работниците кои не се членови на

необразложено толкување на персоналниот опсег на примена на посебните колективни договори од страна на Уставниот Суд на РСМ е различно, па дури и спротивно со толкувањето на редовните судови во одлучувањето во постапките по индивидуалните работни спорови, како и со постапувањето на работодавачите-обврзани со посебниот колективен договор, кои вообичаено го применуваат неговиот „нормативен дел" и врз работниците кои не се членови на синдикат[59]. Друго проблематично и спорно прашање поврзано со персоналниот опсег на примена на Посебните колективни договори е прашањето – *дали со нив, можат да се предвидат поповолни права и подобри работни услови, но само за членовите на синдикатот-потписник на таквиот колективен договор*? Во изминатиот период, ова прашање беше адресирано во контекст на примената на Колективниот договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата, чии потписници се Самостојниот синдикат за образование, наука и култура – СОНК и Министерството за труд и социјална политика на Република Северна Македонија[60]. Поконкретно, како проблематично и спорно се наметна прашањето за допуштеноста на одредбите во колективниот договор со кои се уредуваат поповолни права за членовите на синдикатот-потписник на колективниот договор, и тоа на: отсуство од работа во случај на лична, неодложна потреба; отсуство од работа со надоместок на плата; отсуство од работа без надоместок на плата; регрес на годишен одмор, јубилејна награда и надоместок за вонредно ангажирање и придонес во предучилишното воспитание и образование. Споменатите одредби од колективниот договор беа предмет на поднесување иницијатива за оценување на нивната уставност и законитост во постапка пред Уставниот Суд на РСМ. Во Решението со кое ја одбива иницијативата, Уставниот Суд, *inter alia*, наведува дека „*оспорените одредби од предметниот колективен договор не се на штета на интересите на работниците кои не се членови на синдикатот*", и дека со нив „*на останатите работници не им се одземени, ниту ограничени права од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор*". Сумарно, Судот оцени дека во „*конкретниот случај не може да стане збор за повреда на правата од синдикално организирање и дискриминација, од причини што работниците кои се членови на синдикат имаат одредени права наспрема работниците кои не се членови на тој синдикат и оттука истите не се во иста или слична положба*"[61]. Неприфаќајќи ја иницијативата за оценување на уставноста и законитоста на спорните одредби, Судот пропушта корисна можност за продлабочена

тој синдикат. Види: Одлука на Уставниот Суд на РМ, У.бр.74/2018 од 21.11.2018, Скопје.

59 Види: А. Ристовски, op.cit., 38.

60 Види: Службен весник наРепублика Северна Македонија, бр.220/2022

61 Види: Решение на Уставниот Суд на РСМ, У.бр.107/2022 од 25/01/2023.

и суштинска анализа на правната ситуација која и понатаму продолжува да биде проблематична. Освен површното образложение со скромните аргументи во прилог на легитимирањето на можноста за воспоставување поповолни права односно работни услови исклучиво за членовите на синдикатот-потписник на гранковиот колективен договор, Судот воопшто не ги адресира следните дилеми: *ако гранковите колективни договори се применуваат inter partes (како што е наведено во образложението од Решението на Уставниот Суд), обврзувајќи ги само синдикализираните работници, тогаш зошто со предметниот колективен договор, воопшто се опфатени и несиндикализираните работници, па макар и со помалку поволни права во споредба со правата на работниците-членови на синдикатот? Дали за права предвидени и уредени со закон (како на пример, правото на отсуство од работа со или без надоместок на плата, правото на јубилејна награда и сл.) кои важат врз сите (erga omnes), или за права кои се понепосредно поврзани со самиот статус „работник" отколку со статусот „член на синдикат" (како на пример, правото на надоместок за вонредно ангажирање и придонес во предучилишното воспитание и образование), треба да се предвидуваат привилегии и поповолен третман по основ членство во синдикат и кој е законскиот правен основ за тоа? По кои критериуми Уставниот Суд врши разграничување на правата кои се подобни за поповолен третман по основ на членство во синдикат и дали таков третман може да се договори за сите права предвидени со закон (на пример, дали работниците можат да имаат различен третман во поглед на права по основ на заштита на безбедност и здравје при работа, или да имаат различна основна плата за исто работно место под исти услови)? Ако ексклузивната надлежност за колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел, произлегува од статусот на репрезентативноста на синдикатот на ниво на соодветната гранка, односно оддел што понатаму води кон можноста за постоење на само еден колективен договор за конкретната гранка, односно оддел, која е оправданоста, репрезентативниот синдикат да договара одредени привилегирани права само за своите членови, а не и за останатите работници?* Начелно, истото прашање за допуштеноста на предвидувањето различен квалитет и квантитет на права во зависност од членството или нечленувањето во синдикатот-потписник на споменатиот Колективен договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата, но специфицирано во делот на остварувањето на правото на јубилејна награда, го разгледува и Комисијата за спречување и заштита од дискриминација на РСМ. Сепак, наодите и интерпретативниот пристап на Комисијата се сосема спротивни од оние на македонскиот Уставен Суд. Во мислењето по

претставката за заштита од дискриминација поради исплаќање различен износ на јубилејни награди (двојно повисок за членови наспроти вработени кои не се членови на синдикатот-поптисник на колективниот договор), Комисијата пронаоѓа директна дискриминација врз работниците кои не се членови на синдикатот врз основа на нечленување во синдикална организација, поткрепена со причинско-последователна врска помеѓу нечленувањето во синдикатот и настанатата штета, односно нееднаквото исплаќање на износот на јубилејната награда во однос на вработените кои се членови на синдикатот[62]. Ниту аргументите од образложението во ова мислење не се без недостатоци. Комисијата, погрешно утврдува дека одредбата (чл.100) од Колективниот договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата, со која се утврдува повисока јубилејна награда за членовите на синдикатот е спротивна на одредбата од ЗРО со која се предвидува дека со колективен договор не може да се определат помали и понеповолни права од правата утврдени со закон, кои ако се определени се сметаат за ништовни. Всушност, спорната одредба (чл.100) од колективниот договор воопшто и не се однесува на работниците кои не се членови на синдикатот. Врз нив продолжуваат да се применуваат „помалку поволните" во споредба со гранковиот колективен договор, но „повеќе поволните" во споредба со ЗРО одредби од Општиот колективен договор за јавниот сектор. Оттука, спорната одредба не предвидува помали или понеповолни права, како што е наведено во мислењето на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, туку поголеми и поповолни права за една категорија работници, а тоа се членовите на синдикатот.

62 Види: Мислење на КСЗД, бр.08-70/1 од 13.01.2025

Заклучок

Клаузулите за сигурност на синдикатите имаат функција на зајакнување на синдикатите, ја подобруваат нивната положба во однос на работодавачите и имаат за цел зголемување на правата и поволностите на работниците во процесот на колективно преговарање. Сепак, клаузулите за сигурност на синдикатите често пати се наоѓаат во судир со индивидуалното право на работниците да изберат дали сакаат или не сакаат да се здружат во синдикат. Оттука, тие или се третираат како забранети или пак, воопшто не се регулирани во националните трудовоправни системи. Клаузулите за задолжително плаќање одреден паричен надоместок за користење на поволностите од склучениот колективен договор од страна на работниците кои не се членови на синдикат или на синдикатот-потписник на колективниот договор (т.н. *клаузули на агенциски дуќан*) се помалку спорни од клаузулите за задолжително членство во синдикат (т.н. *клаузули на синдикален дуќан*). Се смета дека „помала штета" врз индивидуалните слободи и права може да се нанесе со „обврзување" на несиндикализираните работници да учествуваат во сносење на трошоците за колективно преговарање бидејќи ги користат придобивките од склучениот колективен договор, за сметка на „принудувањето" на работниците да бидат или дополнително станат членови на синдикатот-потписник на колективниот договор. Во секој случај, клаузулите на агенциски дуќан не смеат да бидат наметнати со закон.

Поаѓајќи од правниот режим за уредување на слободата на здружување на работниците и работодавачите во македонскиот трудовоправен систем, односно од соодветните одредби во Уставот на Република Северна Македонија и Законот за работните односи, може да се заклучи дека „клаузулите за задолжително членство во синдикат" треба да се сметаат за забранети. Уставот на РСМ и ЗРО ги изедначуваат „позитивниот" и „негативниот" аспект на слободата на здружување (т.е. правото на членување и правото на нечленување во синдикат и/или здружение на работодавачи) и оттука работниците и/или работодавачите не смеат да бидат принудени да основаат или да се зачленат во синдикат односно здружение на работодавачи.

Во законодавството, а последователно и практиката, повеќе проблеми и дилеми создава персоналниот опсег, т.е. лицата врз кои се применуваат посебните (гранковите) колективни договори. Во таа насока, предлагаме неколку можни решенија што можат да бидат земени предвид при идни измени и дополнувања на Законот за работните односи:

1. Персоналниот опсег на примена на посебниот колективен договор да зависи исклучиво од обврзаноста на работодавачот со таквиот колективен договор, а правата уредени со него (првенствено во нормативниот дел од неговата содржина) да се применуваат врз сите работници кај работодавачот

независно од членството или нечленувањето во синдикат. Ваквото решение би можело да се спроведе преку отстранување на ставовите 1 и 2 од членот 208 од ЗРО, а задржување на ставот 3 од членот 205 од ЗРО, при што, обврзаноста на работодавачот за примена на посебниот колективен договор ќе произлегува од неговото членство во здружението на работодавачи-потписник (страна) на посебниот колективен договор или кое дополнително пристапило кон склучениот колективен договор.

2. Персоналниот опсег на примена на посебниот колективен договор, помеѓу останатото, да биде поблиску уреден со подетални правила во ЗРО за пристапување кон него. Ваквото решение би можело да се спроведе преку: оставање во паралелна примена, т.е. задржување како на ставот 3 од членот 205, така и на ставовите 1 и 2 од членот 208 од ЗРО; измени во одредбата со која се уредува пристапувањето кон склучен (посебен) колективен договор (членот 233 од ЗРО), во насока на овозможување пристапување кон колективниот договор како на колективни субјекти (кои можат да бидат страна на колективен договор, т.е. синдикати односно здруженија на работодавачи организирани на соодветното ниво за кое е склучен посебниот колективен договор), така и на индивидуални субјекти (т.е. несиндикализирани работници, кои не се членови ниту на синдикатот-потписник, ниту пак на синдикатот кој дополнително пристапил кон склучениот колективен договор), по пат на изјава за пристапување; поблиското уредување на начинот (формалните правила) и условите (материјалните правила) под кои подлежи поднесувањето на изјавата за пристапување да бидат препуштени на автономно уредување од страна на потписниците на колективниот договор и да се предмет на регулирање на склучениот колективен договр, при што, самото пристапување да не смее да биде условувано со постапки, дејствија или активности што би значеле дискриминација или би ги ставиле работниците во нееднаква положба врз основа на нивното членство или нечленување во синдикат.

3. Персоналниот опсег на примена на посебниот колективен договор да зависи исклучиво од обврзаноста на работодавачот со колективниот договор (првиот предлог) или од подетално уредените правила за пристапување (вториот предлог), со можност, уредувањето на одредени права кои не се предвидени со закон, да важат или да бидат поповолно уредени за членовите на синдикатот-потписник или кој дополнително пристапил кон склучениот колективен договор[63].

63 Предлогот делумно е инспириран од пристапот заземен во трудовоправниот систем на Република Словенија. Согласно членот 224 (уредување на правата и обврските на членовите на договорните страни во колективните договори) од преодните и завршните одредби на Законот за работните односи на Република Словенија (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS), „*до уредување со Законот за колективните*

Конечно, важно е да се спомене и дека со исклучок на правилата за „erga omnes" примена на општите и поединечните колективни договори, постоечкото македонско работно законодавство не ја предвидува можноста од проширување на персоналниот опсег на посебните колективни договори. Со други зборови, во Северна Македонија сеуште не постои правен механизам за проширување на примената на колективните договори и врз работодавачи кои не се членки на здруженија-потписници на посебни колективни договори, ниту пак, дополнително пристапиле кон таквите здруженија. Социјалните партнери се согласни дека новиот Закон, треба да предвидува механизам на проширување на примената на посебните колективни договори, но сеуште не се усогласени условите и постапката во кои ќе се врши таквото проширување (минималниот број/процент на вработени во гранката, односно одделот кои треба да бидат опфатени со постоечкиот посебен колективен договор, критериумот – постоење или непостоење јавен интерес за проширување и сл.)

договори (Сл. весник на РС, бр. 43/06) во колективниот договор на ниво на дејност може да се договорат права и обврски кои не се веќе уредени со закон, само за членовите на договорните страни". Врз основа на оваа одредба, одредени гранкови колективни договори во Словенија, предвиделе одредени права кои ќе се применуваат само врз членовите на синдикатот-потписник на колективниот договор. Такво е на пример правото на поголема јубилејна награда од 20% за членовите на репрезентативниот синдикат-потписник на колективниот договор (КД за нестопански дејности, КД за здравство и социјална заштита, КД за образование). На пример, ако јубилејната награда за работник кој не е член на синдикатот а има 40 години работен стаж изнесува 605 ЕУР, за работник кој е член на синдикатот изнесува 726 ЕУР. Друго такво право е на пример, правото на поголем надоместок за солидарна помош од 20% кој се исплаќа за елементарни непогоди (КД за нестопански дејности). Ваквите зголемени права беа предмет на оценување од страна на редовните судови во Словенија, како прашања во контекст на работен спор, при што, пониските судови оцениле дека разликата во исплаќањето на солидарна помош наменета само за членовите на репрезентативниот синдикат е недопуштена, но спротивно толкување имал Врховниот суд на Република Словенија. Во конечната одлука од 10.09.2019, Врховниот Суд навел дека пониските судови погрешно го примениле материјалното право при оценувањето на допуштеноста на исплаќањето повисока солидарна помош регулирана со чл.6 од Анексот на КД за нестопанските дејности, бидејќи не ја земале предвид одредбата од чл.224 од ЗРО која е правна основа за исплаќање повисок надоместок за солидарна помош на членовите на репрезентативниот синдикат (види: Одлука на Врховниот Суд на Република Словенија, VSRS Sodba VIII Ips 50/2019). Дополнителна поткрепа за полноважноста на зголемените материјални права на работниците-членови на синдикатот потписник на споменатите колективни договори, дава и Уставниот Суд на Република Словенија, кој постапувал по иницијатива за оценување на уставноста и законитоста на чл.224 од ЗРО. Уставниот суд ја одбил иницијативата за оцена на уставноста и законитоста на чл.224, поради тоа што предлагачот не покажал непосреден правен интерес што е неопходен предуслов за прифаќање на иницијатива за оцена на уставност и законитост (види: Одлука на Уставниот Суд на Република Словенија U-I-174/13-25; U-I-54/14-27; U-I-200/14-24 од 10.03.2016).

Користена литература

Книги, монографии и научни трудови:

1. Cihon, P, J, Castagnera, J, O., (2011), *Employment and Labor Law – Seventh Edition*, South-Western Cengage Learning
2. Cordova, E. Ozaki, M., (1980), *Union security arrangements: an international overview*, International Labour Review, Vol.119, No.1
3. Dudra, M., (1959), The Swiss System of Union Security, Labor Law Journal, March
4. Engels, C, L.Salas, L., (2005), *Collective Bargaining in Belgium: Collective Bargaining in Europe*, Collection Informes y Estudios, Num.70
5. Gotovac, V., (2005), *Ukidanje Instituta Doprinosa Solidarnosti – posljedica utvrđenja postojanja negativnog aspekta slobode udruživanja u ustavnopravnom poretku Republike Hrvatske*, Radni i službenički odnosi, Zagreb
6. International Labour Office., (1996), *Freedom of Association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Fourth (revised) edition
7. Kalamatiev, T, Ristovski, A., (2017), *Union Security Clauses versus Freedom of Trade Union Association*, Globalisation and Law, Faculty of Law, University of Niš
8. Каламатиев, Т, Ристовски, А., (2020), *Такси за присъединяване и персонален обхват на прилагането на колективните трудови договори – позицията на МОТ и правни предизвикателства пред македонското трудово право*, (Е.Мингов, И.Илиева, К.Средкова), Международната организация на труда и българия – 100 години и занапред, Българска асоциация по трудово право и обществено осигуряване, Софија
9. Lockton, J.D., (2003), *Employment Law – Fourth Edition*, Palgrave Macmillan
10. Мръчков, В, Средкова, К, Василев, А., (2016), *Коментар на Кодекса на труда*, Сиби, 12 издание
11. Ристовски, А., (2022), *Анализа за колективно договарање во Северна Македонија*, Меѓународна Организација на Трудот
12. Sargeant, M, Lewis, D., (2010), *Employment Law – Fifth Edition*, Pearson Education Limited
13. Servais, J. M., (2017), *International Labour Law*, Wolters Kluwer
14. Старова, Г., (2009), *Трудово право*, Скопје: Просветно дело

15. Swiatkowski, A, M., (2016), *Council of Europe – Labour Human Rights and Social Policy Standards*, Wolters Kluwer
16. Šunderič, B,M., (2001), *Pravo Međunarodne Organizacije Rada*, Beograd

Правни извори и судска практика:

1. Комитет за Слобода на Здружување на Меѓународната Организација на Трудот (МОТ):

- Случај бр.1385, para.551. 259th Report
- Случај бр. 1683, para.338. 287th Report
- Случај бр. 1612, para.27. 290th Report
- 2006 Digest, para. 368

2. Организација на Обединетите Нации (ООН):

- Универзалната Декларација за Правата на Човекот на ООН
- Меѓународен Пакт за Граѓански и Политички Права на ООН
- Меѓународен Пакт за Економски, Социјални и Културни Права на ООН

3. Совет на Европа и Комитет за Социјални Права на Советот на Европа:

- Европска Конвенција за Правата на Човекот на Советот на Европа
- Европска Социјална Повелба на Советот на Европа
- Жалба бр.12/2002, Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden, Decision on the merits of 15 May 2003, §2
- Заклучоци XIX-3 (2010), Iceland.

4. Северна Македонија:

- Устав на Република Македонија, (Сл.весник на РМ, бр.52/91)
- Закон за работните односи, (Сл.весник на РМ, бр.62/05)
- Колективен договор за енергетиката, (Службен весник на РМ бр. 47/2016)
- Колективен договор за комуналните дејности, (Службен весник на РМ 107/2006)
- Колективен договор за угостителството, (Службен весник на РМ 2/2008)
- Колективен договор за здравствената дејност, (Службен весник бр. 60/2006, 156/2007, 17/2009, 88/2009, 60/2010, 33/2011, 5/2013, 172/2014, 118/2015, 3/2016, 75/2016, 137/2016, 80/2018, 31/2019,

32/2019, 196/2019, 219/2019, 1/2020, 22/2020, 32/2020, 174/2021)

- Колективен договор за текстилната индустрија, (Службен весник на РМ бр. 220/2015)
- Колективен договор за кожарската и чевларската индустрија, (Службен весник на РМ бр. 220/2015)
- Колективен договор за основното образование, (Службен весник на РМ 24/2009, 28/2010, 39/2010)
- Колективен договор за средното образование, (Службен весник на РМ бр. 24/2009, 28/2010, 39/2010)
- Колективен договор за високото образование, (Службен весник бр. 102/2021)
- Колективниот договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата, (Службен весник на Република Северна Македонија, бр.220/2022)
- Одлука на Уставниот Суд на РМ, У.бр.74/2018
- Решение на Уставниот Суд на РСМ, У.бр.107/2022
- Мислење на Комисијата за Спречување и Заштита од Дискриминација на РСМ, бр.08-70/1

Останати прописи и случаи:

1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS
2. Одлука на Врховниот Суд на Република Словенија, VSRS Sodba VIII Ips 50/2019
3. Одлука на Уставниот Суд на Република Словенија, U-I-174/13-25; U-I-54/14-27; U-I-200/14-24 од 10.03.2016
4. Одлука на Уставниот Суд на Република Хрватска, бр. U-I-2766/2003, U-I-469/2004, U-I-1607/2004, U-I-2206/2004, U-I-4513/2004 i U-I-4768/2004 од 24 мај, 2005
5. Случај *„Mueller und Landesverband Freier Schweizer Arbeiter v. Zuercher Autogewerbeverband und Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiterverband*", BGE, Vol. 75 (1949), Pt. II, pp. 305.

Todor Kalamatiev, PhD,*
Full Professor (retired), University 'Ss. Cyril and Methodius' in Skopje, Iustinianus Primus Faculty of Law - Skopje
Aleksandar Ristovski, PhD,**
Full Professor, University 'Ss. Cyril and Methodius' in Skopje, Iustinianus Primus Faculty of Law - Skopje

COLLECTIVE AGREEMENTS AND DILEMMAS REGARDING THEIR PERSONAL SCOPE OF APPLICATION IN THE MACEDONIAN LABOUR LAW SYSTEM: PERMISSIBLE UNION SECURITY OR PROHIBITED DISCRIMINATION BASED ON NON-MEMBERSHIP IN A TRADE UNION?

Abstract

The question of the personal scope of collective agreements in North Macedonia - particularly concerning the parties and individuals bound by collective agreements concluded at the branch, that is section level (so-called special collective agreements) – represents a contentious issue that raises numerous dilemmas within the Macedonian labour law system. The ambiguous provisions in the existing labour legislation and their practical application raises complex interpretive problems related to: 1) the procedures and conditions for acceding to an already concluded special collective agreement, 2) the application of such collective agreements to workers depending on their membership (or non-membership) in the trade union that concluded or subsequently acceded to the agreement and 3) the permissibility (or prohibition) of selectively applying certain rights, benefits, or obligations arising from the collective agreement based on union membership status. This paper examines these issues through the theoretical debate on union security clauses and their admissibility in light of international labour standards and Council of Europe human rights instruments. Simultaneously, it provides a critical analysis of their interpretation by the Constitutional Court of North Macedonia, assessing whether preferential treatment for union members constitutes lawful trade union protection or unlawful discrimination against non-unionized workers.

Keywords: *personal scope of collective agreements, trade union security clauses.*

* E-mail: t.kalamatiev@pf.ukim.edu.mk
** E-mail: a.ristovski@pf.ukim.edu.mk