

Штрајк: искуства и состојби

Здравко Савески (уредник)

Издавач:

Движење за социјална правда – Ленка

www.lenka.mk

lenka.dsp@gmail.com

Во соработка со:



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG
SOUTHEAST
EUROPE**

Компјутерска подготовка и корица:

Александар Ковачевски

Тираж:

800 примероци

Печати:

Art&Art Studio, Скопје



Оваа книга е објавена според условите на лиценцата на
Криејтив комонс: Наведи извор-Некомерцијално-Без
адаптирани дела. 2.5 Македонија

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски",
Скопје

331.109.32(497.7)"1990/2008"

323.264(497.7)"1990/2008"

ШТРАЈК : искуства и состојби / Здравко Савески (уредник). - Скопје
: Движење за социјална правда - Ленка, 2011. - 113 стр. ; 21 см

Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-65134-1-2

а) Штрајкови - Македонија - 1990-2008

COBISS.MK-ID 87987722

ШТРАЈК: ИСКУСТВА И СОСТОЈБИ

Здравко Савески
(уредник)

ЛЕНКА

Движење за социјална правда – Ленка
Скопје, 2011

На сите работници што се одважиле да кренат глас!

СОДРЖИНА

| | |
|-------------|---|
| Вовед | 9 |
|-------------|---|

Прв дел

| | |
|--|----|
| Анонимна исповед на една жена-синдикален лидер во приватна фабрика | 17 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| <i>Бранко Димитровски: Силата на синдикатот е во неговото членство</i> | 26 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| <i>Кире Нечовски: Синдикалното делување во транзицискиот период и неговите предизвици</i> | 37 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| <i>Богољуб Павловски: Случаен муабет во возот (цртичка)</i> | 51 |
|---|----|

Втор дел

| | |
|---|----|
| <i>Драге Јовановски: Практични примери од водени постапки за штрајк</i> | 55 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| <i>Здравко Савески: Важечките одредби на законите за штрајкот</i> | 67 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| <i>Здравко Савески: Намалувањето на законските права на работниците во однос на штрајкот</i> | 82 |
|--|----|

| | |
|----------------|-----|
| Заклучок | 102 |
|----------------|-----|

ВОВЕД

За цивилизациска придобивка се смета тоа дека човекот не само како личност и граѓанин, туку и како работник располага со одреден број права кои се пропишани и гарантирани со уставот и законите на земјата. Овие права не смеат да бидат сведени на празно слово на хартија и, со цел да не дојде до тоа, на човекот како личност, како граѓанин и како работник му стојат на располагање одредени механизми за нивна заштита, кои можат да бидат активирани во случај да му бидат нарушени правата.

За да го обезбеди почитувањето на своите права од работен однос, човекот како работник во принцип има можност и право да бара заштита кај самиот работодавец, пред надлежниот суд, од синдикатот, од инспекциските органи и од други органи на државата. Покрај овие можности, човекот како работник располага со уште едно право, гарантирано со устав во демократските земји, преку штрајк да го обезбеди почитувањето на своите права.

Штрајкот претставува легално и легитимно право на работниците, кое им стои на располагање за да го обезбедат почитувањето на своите права од страна на работодавците и да ги продлабочат истите. Во принцип, тоа е средство за решавање на колективни работни спорови, кога поголем број работници се засегнати од одредена мерка на работодавецот, иако, по исклучок, штрајк може да биде организиран, на пример, и за да се промени одлуката за отпуштање на некој работник. Обично штрајкот се случува во работните простории или пред влезот на правниот субјект каде што се работи, но може да се манифестира и преку излегување на улици, блокирање патишта или собирање пред некоја

институција. Може да биде ограничен на едно претпријатие или на некој негов дел, но може да биде организиран и на ниво на гранка, или да добие и облик на генерален штрајк, кога сите или речиси сите работници во една земја ја прекинуваат својата работа. Главно барањата на штрајкот се економски и социјални, но и политичката димензија не е исклучена, некогаш наштетувајќи му на самиот штрајк, но некогаш и продлабочувајќи го. Барањата на штрајкот, исто така, можат да бидат дефанзивни, кога целта е да се вратат состојбите какви што биле пред работодавецот да преземе одредена мерка на штета на работниците, или може да бидат офанзивни, во кој случај штрајкот не е проста реакција на агресивноста на работодавецот, туку ситуација кога иницијативата за промена на статус квоото ја имаат работниците. И на крајот, штрајкот е еден од најкарактеристичните изрази на работничката солидарност, при што неговиот успех во голема мера зависи од солидарноста помеѓу самите работници во претпријатието во кое се штрајкува, но и на другите работници, кои, од една страна, можат да им дадат морална поддршка или да започнат штрајк на солидарност, но, од друга страна, можат да го поткопаат штрајкот преку отворено или прикриено штрајкбрекчество.

Во Република Македонија работничките права не се на висока цена. Со константна посветеност, сите досегашни влади без исклучок, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ, ги намалуваа работничките права.¹ А и оние права кои го преживеаја овој процес и кои сè уште се гарантирани со Уставот и законите, во практиката голем број работодавци ги кршат. Делумно поради објективни причини, а делумно и поради субјективни, македонските работници обично молчешкум ги трпеле кршењата на своите права, па дури и изживувањата на своите газди. Но, не се ретки и случаите кога тие ги активирале механизмите за заштита на своите права, пријавувајќи ги

1. За подробна анализа на овој процес на намалување на работничките права, преку донесување измени на законите од трудово-правната сфера, види Здравко Савески, Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев „Обезвреднување на трудот: анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“, Движење за социјална правда – Ленка, Скопје, 2010, <http://www.lenka.mk/mk/pamfleti-i-letoci/20---/download.html>

неправилностите на Трудовиот инспекторат, ту жејќи ги газдите на суд, или – организирајќи штрајкови.

Ова последното, штрајковите во нашата земја, нивното организирање и тек, нивниот повод и барања, како и нивната законска рамка се тема на оваа наша студија. Правото на штрајк е уставно гарантирано право во Република Македонија. Членот 38 од Уставот на Република Македонија гласи: „Се гарантира правото на штрајк. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата.“ Ова свое право македонските работници и го остварувале во практиката. Не поради тоа што немале поаметна работа, туку бидејќи маката ги натерала. Особено ги имаше за време на транзицијата, односно за време на трансформацијата (распродажбата) на општествениот и државниот капитал, додека во последните неколку години се значително поретки, иако далеку од тоа дека отсутнуваат.

Научната мисла досега главно не се занимавала поопстојно со нив. Настрана од анализата на законските одредби со кои се регулира правото на штрајк, според нашите сознанија со штрајковите во Република Македонија се занимава само студијата на Андон Мајхошев „Штрајковите како социјален феномен: штрајковите во Источна Македонија во периодот 1980-2005“.² Пионерски труд кој секако е за поздравување, но кој не може да ја пополни сета празнина која постои во сферата на проучување и на штрајковите и на останатиот дел од историјата на нашата транзиција, која, ако не ништо друго, нашите историчари милуваат да ја игнорираат, концентрирајќи се на проучување речиси исклучиво на настаните од „високата политика“.

Нашата студија нема претензии да ја пополни оваа детектирана празнина. Но, има намера да придонесе кон подоброто разбирање на феноменот штрајк, да инспирира, да советува, да послужи како прирачник и да понуди одредени корисни научни сознанија. А сето тоа е далеку од неважно.

2. Андон Мајхошев „Штрајковите како социјален феномен: штрајковите во Источна Македонија во периодот 1980-2005“, НУБ „Гоце Делчев“, Штип, 2006.

Што се однесува до структурата на самата студија, таа е поделена на два дела.

Во **првиот дел од студијата** претставени се три прилози за штрајкови кои се случиле во нашата земја, од луѓе кои директно биле инволвирани во нив. Покрај нив, во овој дел е вклучена и една кратка цртичка, која пренесува еден разговор за штрајк и која сметаме дека е доволно интересна и корисна за и неа да ја споделиме. Прилозите се напишани од Бранко Димитровски од Крива Паланка, Кире Нечовски од Битола и од една работничка која, со помош на еден синдикален активист, ја раскажа својата приказна. Таа побара да остане анонимна и ние ја почитуваме нејзината желба. Што се однесува до цртичката, неа ја напиша Богољуб Павловски. На сите нив им изразуваме благодарност што се согласија да ни помогнат во изработката на оваа студија.

Штрајковите кои се опишани се случија во АД „Фринко“ – Битола, во 1999 и годините пред тоа, понатаму, во рудникот „Тораница“ – Крива Паланка, во 2008 година, а во случајот со анонимната работничка во периодот 2007-2008 година. Штрајкот во „Фринко“ беше организиран во претпријатие кое сè уште не беше приватизирано, а двата други штрајкови – во претпријатија во приватна сопственост на странски газди. Успехот на штрајковите во сите три случаи не изостана, барем делумно. Чест е случајот во нашата земја штрајкот да заврши со пораз на работниците, но она што е важно да се нагласи (и што го потврдуваат примерите опфатени во нашата студија) е дека штрајкот може да заврши и со победа. А тоа во никој случај не смее да се заборави!

Би сакале да нагласиме дека мотивацијата за вклучувањето на наведените штрајкувачки искуства во нашата студија не е просто нотирање на одредени настани кои се дел од историјата на самостојна Македонија (иако и во таа смисла придонесот може да биде доста значаен). Примарната мотивација е искуствата од организирањето на овие штрајкови да им послужат како одредена помош на работниците кои во иднина ќе се соочат со организирање на штрајк.

По штрајкувачките искуства, во **вториот дел од студијата**, се дадени три прилози кои се занимаваат со законската регулатива која се однесува на штрајкот и со пишаните документи кои се

објавуваат во текот на штрајкот од страна на организаторот на штрајкот.

Првиот прилог (напишан од Драге Јовановски) се однесува на пишаните документи кои ги објавува организаторот на штрајкот и содржи конкретни примери, кои главно се од штрајкот организиран во Македонската радиотелевизија во 2007-2008 година. Целта на прилогот е да им послужи како одредено упатство на штрајкувачите при пишувањето на овие документи во текот на штрајкот.

Следниот прилог ги прикажува на едно место сите важечки одредби од законите кои се однесуваат на материјата на штрајкот и треба да им го олесни пристапот на работниците до регулативата што се однесува на штрајкот. Оваа регулатива пропишува кои се правата со кои располагаат работниците во штрајк и кои процедури и мерки мора да бидат спроведени за штрајкот да биде законски организиран и, следствено, неподложен на законски санкции.

Последниот прилог, пак, има за цел да покаже дека и во однос на материјата на штрајкот, како и во однос на другите работнички права, во последните 20 години дојде до намалување на правата на работниците, односно дека преку измените на законите организирањето на законски штрајк стана сè покомплицирана работа сврзана со сè повеќе процедури и ограничувања на кои треба да се внимава. А дека овие промени се направени со свесна намера сериозно да се ограничи можноста работниците преку штрајк да можат да ги остварат своите права – во тоа не може да има сомнение.

Во **заклучокот** на студијата е направен преглед на поважните промени кај одредбите за штрајкот во анализираните 11 закони, а врз основа на штрајкувачките искуства претставени во оваа студија се извлечени некои поенти, кои можат да бидат од практична корист за сите оние работници кои не прифаќаат само да трпат кога им ги кршат правата.

За крај, вреди да се спомне дека одредена инспирација за подготвувањето на оваа студија ни беше студијата „Водич за штрајк“³

3. Dejana Ivančić Spasojević, Liza De Mone, Jovanka Zlatković „Vodič za štrajk“,

која минатата година беше објавена во Србија и која таму наиде на доста позитивен одглас. Покрај тоа, имам задоволство да спомнам дека пишувањето и печатењето на оваа студија беше финансиски овозможено од Фондацијата „Роза Луксембург“ од Германија и дека ова претставува уште еден показател за успешната соработка помеѓу неа и Движењето за социјална правда – Ленка.

Здравко Савески

ПРВ ДЕЛ

АНОНИМНА ИСПОВЕД НА ЕДНА ЖЕНА-СИНДИКАЛЕН ЛИДЕР ВО ПРИВАТНА ФАБРИКА

Ја пишувам оваа исповед за да им послужи на сите идни синдикални лидери како искуство при основање на нови синдикални организации, како прирачник, за да им го олесни патот по кој што ќе одат додека ја остварат својата цел! Но, простете ми сите Вие што ќе ја читате и чуете мојата исповед, затоа што нема да Ви го соопштам моето име. Ќе останам анонимна, ќе го скријам мојот идентитет, поради мојата скромност. Но, секој напишан збор на оваа хартија е излезен од длабочините на моето срце, на мојата душа, како сведок за мојата искреност, како доказ за моите страдања кои ги поминав на патот на синдикалната борба која и натаму ја продолжувам!

А, приказната навидум е толку обична, секојдневна. Можеби по кој знае колку пати чуена и прераскажана од вашите соседи, пријатели кои работат во приватните фирми. Ќе се прашате како сè започна?!

ПРВО, ВРАБОТУВАЊЕ ВО ПРИВАТНА ФИРМА

По долгогодишни нервози, Бог ги слушна моите молитви и јас конечно бев примена на работа во една приватна фирма, чиј што сопственик е странец. Бев среќна зашто колку и да беше ниска платата, знаев дека на крајот од месецот дома ќе однесам некој денар, ќе можеме да платиме сметки, да им пружам на моите деца нешто повеќе од сиромаштијата со која се соочувавме. Ја држев работната книшка, а рацете ми трепереа од возбуда, од среќа. Моето вработување беше настан во семејството и пошироката фамилија. Тргнав со неизмерна радост на работа, но не можев ни

да претпоставам дека нашиот работодавец, дека сопственикот на фабриката е човек бескрупулозен, груб, кој воопшто немаше хумано чувство за работниците.

ЖИВОТОТ МИ СТАНА КОШМАР

Станував со радост за да одам на работа. Се облекував со песна, но среќата за мене бргу згасна. Секојдневието во претпријатието набргу ми стана кошмар. Од моментот кога ќе ја отворев вратата во фирмата почнуваа забелешките, викотниците и навредите на претпоставените, крајно и на газдата. Имало или немало причина за тоа! Ниту имавме каде да се пожалиме, ниту кому, ниту некој воопшто покажуваше интерес да ги чуе нашите маки.

Секој ден ми стануваше потешко. Работевме како амали, од моментот на влегување во фирмата, до крајот на работното време. Не можевме не само како работници, туку како нормални луѓе да добиеме можност да одиме во тоалет. Нивната бесчувствителност немаше граници! А, нивните „изуми“ беа пример за врвна експлоатација и мобинг! На моменти ми се чинеше дека сè е само лош сон, кој што бргу ќе заврши. Но, наместо тоа, ситуацијата стануваше сè потешка и понеподнослива.

„ОБРАЧ НА СРЕЌАТА“

Посебна беше приказната кога требаше да одиме во тоалет. Низ фабриката почна да кружи обрач на среќата, несреќата или срамот сеедно. Ако имав среќа тој обрач да дојде до моите раце порано, ќе можев да одам во тоалет навреме, ако не... немам зборови колку понижувачко беше ова чувство! Ако некому му се слогеше за време на работата од високите температури во лето, или од студ во зима... пак си остануваше со маката. Претпоставените по хиерархија не ни даваа никако дозвола да ја напуштиме работната просторија, зашто стравуваа дека така ќе им пропадне дел од планираната работа. Нè малтретираа бескрајно, постојано... Најтешко им беше на бремените жени, но не им беше ништо полесно ниту на оние со покачен притисок, кои имаа потреба почесто да одат во тоалет, а кои беа навистина одговорни работници. Впрочем, секој од нас, мораше да си ја исполни нормата за денот...

ЕЈ, МОРИ, ТИ, ЖЕНО...

Еј, мори, ти, жено... беа прекарите што ги добивме во оваа фабрика на стравот и ужасот. Осум, а некогаш и 10 и повеќе часа во денот го заборававме своето име и реагиравме на нивните груби повици, секогаш кога нешто не им одеше по желба, кога не им се правеше кејфот. На почетокот можевме да издржуваме. Се тешевме меѓу себе со поглед, кој значеше целосно разбирање за страдањата и маките што ги живеевме во овој колективен „дом на ужасот“. Едвај чекавме да поминува времето, да дојде 15 часот за да се затворат вратите на патилата за тој ден, а потоа секој си го фаќаше патот под нозе, брзајќи за дома.

Кога ќе најдевме време, меѓусебе ќе си кажевме по некој утешен збор, како надеж и генератор на сила за новиот ден, кој криеше нови страдања. Кога ќе нè задржеа и по повеќе од 2-3 часа прекувремена работа, за која не добивавме ни денар повеќе, се случуваше да ни се појавуваат големи отоци на нозете. А, ако некој се пожалеше, добиваше кус одговор: „Ако не ти одговара, ја гледаш вратана! Како тебе има илјадници други што чекаат!“

За платата и да не зборуваме. Дали добивавме по 100 евра. А, многу од нас не беа пријавени во тогашното Биро, а сега Агенција за вработување. Но, мораше да се трпи, да се живее животот.

Деновите ми стануваа пекол! Станував рано, се подготвував и одев на работа, но радоста исчезна од мојот живот... нозете ми се враќаа назад само од помислата што ме чека таму... не знаев веќе од каде да ја црпам силата за да продолжам натаму. Работата целосно ме уништуваше. Ноќе не спиев. Сонот ми го земаше стравот од новиот ден. Дали ќе бидам третирана како човек? Загрозено ми беше и физичкото и менталното здравје и живот. Моите работнички права беа целосно нарушени.

СТРАДАЊАТА НА КОЛЕГИТЕ

Но, не бев само јас таа што тешко се снаоѓа во оваа мачна и крајно тешка атмосфера, во овие неподносливи услови за работа. Со мене тивко, молчаливо, со наведната глава секој ден оставаа дел од своето здравје и живот, немоќни да си помогнат сами на себе, над 200 други работници. Сите исплашени за своето работно место, трпеа сè што ќе им се речеше, без поговор ги

поднесуваа сите навреди, зашто стравот беше од немаштијата и губењето на работното место, беше поголем од нивното его. Овој беше одговорот зошто толку долго, можеби две години, нештата во фабриката не само што не се менуваа кон подобро, туку стануваа сè полоши.

– Ајде доста, да не зборуваме за ова! Доста, ќе нè слушнат! Леле, ако не накодошат кај шефицата, што ако му кажат на шефот?!

Вака исплашени и мажи и жени, возрасни луѓе кои одговорно и чесно се бореа за корка леб, газеа врз својата гордост, трпеа во името на надежта за подобра иднина на своите деца и ги поднесуваа лагите и навредите на претпоставените.

ПРВИОТ ЧЕКОР ЗА СПАС

Долго размислував. Бев жена, но некако не можев веќе да го поднесувам овој терор, оваа незаслужена експлоатација. Бев речиси најдобар работник во фабриката. Нормата секогаш ја остварував, ја натфрлав, ме навредуваа, но не можеа да најдат некоја реална причина да ме казнат. Ова сознание ми даде храброст да се „разбудам“. Одлучив! Ќе го кренам гласот против овој недоличен однос, против овој животински третман што ни го даваа! Но, не знаев како!

ЗА СИНДИКАТОТ ДОЗНАВ ОД МЕДИУМИТЕ

Во ретките мигови на одмор дома го земав весникот во раце и читав статии за работници со слични проблеми. Го среќавав зборот „синдикат“. Истото се случуваше кога доцна навечер ќе ги следев информативните емисии на телевизија. Така разбрав, дознав дека постои Синдикат како организација која што ги штити работничките права.

Се двоумев дали да ја почнам оваа активност плашејќи се за својата судбина во фабриката каде што работев...

На крајот решив, сепак решив! По цена и да го ризикувам своето работно место и да останам без работа, на улица ќе побарам помош, си помислив. Се обравив во Општинскиот синдикат во градот во кој што живеам. На почетокот, еве ќе бидам искрена, немав никаква доверба, ниту пак знаев што точно работи оваа организација.

Се сомневав дека тоа е организација која комуницира со газдите на фирмите и дека воопшто не води сметка за правата на работниците. Но, среќа, не се случи така. Реалноста беше сосем поинаква!

ПРВ КОНТАКТ СО СИНДИКАТОТ

Со страв од непознатото, со сомнеж дека можеби некој ќе ме „издаде“, со чувство како кога човек ќе се најде на крстопат во животот, од една страна несигурно, но сепак со храброст тропнав на вратата од Регионалната канцеларија. Кога влегов ми се зеде зборот. Сакав да кажам, но не знаев како, зашто стравот владееше со мене. Но, љубезниот однос на луѓето, нивната човечност, разбирање и желба да ми помогнат веднаш ме ослободија. Седнав, започнавме разговор во кој што забележав дека тие дури и повеќе се информирани за проблемите со кои ние се соочуваме.

– Борбата ќе биде тешка и макотрпна. Може да има големи „жртви“, треба да бидеш подготвена на сите можни последици, ако и натаму останеш на намерата да формираш синдикат во фабриката. Но, ако успееш во тоа, ќе ги смените целосно сите услови за работа, ќе се „преродите“! – ме предупредија во Синдикатот.

Но, не се исплашив. Напротив, бев уште поодлучна. Помислив кога има стручни луѓе кои ќе ме насочуваат како треба да работам, значи дека нема да бидам сама во оваа борба. Крајно подобро е да сум без работа, отколку и натаму секој ден тивко да „умирам“ во таа фабрика на стравот и ужасот! Ги стегнав тупаниците и се спремив за борба.

Од целиот разговор по заминувањето, ми одекнуваа зборовите:

– Ќе ви биде потребно минимум една година време за да почне реално процесот на заштита на правата на работниците!

Ова сознание за мене беше депримирачко, зашто јас сакав веднаш да се видат резултатите од работата! Но сепак, и покрај сите предупредувања, останав на одлуката дека не се откажувам од намерата!

РАБОТА НА ТЕРЕН

Не беше лесно, но многу ми значеше контактот со Синдикатот. Без нив и нивните насоки, ни случајно немаше да ја остварам

целта. Во консултација со синдикалното раководство секои 30 дена повикував анонимно во неработен ден по 10 работници од моето претпријатие. А, лицето за контакт од Синдикатот им ги објаснуваше нивните права и обврски како работници. До детали ги запознаваше со сите законски прописи, битни во процесот на заштита на работничките права. Постепено се зголемуваше интересот во моето претпријатие за неделните средби во Синдикатот. А таму и се дружевме за прв пат слободно, станувавме посилни и се охрабрувавме еден со друг, ја градевме довербата и станувавме поединствени. Кога ќе појдевме на работа, кога ќе се погледнеме во очи, по секоја навреда, веќе не бевме оние истите понижени работници. Сега имавме верба дека во скоро иднина нештата ќе се сменат. Тоа ми даваше сила да продолжам натаму!

Една година измина. Во Синдикатот прифатија да дојдат сите работници. Веќе многу добро знаеја што ги чека, ако прифатат да се зачленат или поточно знаеја дека имаат законски права за кои и тие треба да се борат.

СИНДИКАТ Е ФОРМИРАН

Конечно дојде пресудниот ден. Формиравме синдикат. И го регистриравме во надлежните служби. Така охрабрани избравме петмина синдикални лидери, а јас бев претседателот. Цврсти во намерите, еден ден отидовме кај нашиот газда за да му кажеме дека имаме Синдикат и дека во иднина за секој проблем мора да контактира со нас.

Околу 20 отсто од сите работници не се зачленија во нашата организација. Тие беа најплашливи луѓе. Стравуваа дека ако се зачленат, ќе останат без работа, дека веднаш ќе бидат избркани од работа. Не им се лутевме. Ги разбиравме. Зашто и покрај нашата храброст знаевме и дека истото може и нас да нè снајде. Но, поголемиот број вработени бевме силни, јаки и единствени.

ПРВИТЕ УСПЕСИ НА СИНДИКАТОТ

Синдикатот одлично функционираше. Работевме деноноќно со голем мотив и огромна поддршка од Регионалната канцеларија. За кусо време го решивме еден од најголемите проблеми

што нè тиштеа. Успеавме да ја зголемиме паузата од 15 минути на половина час!

Потоа побаравме од газдата да постави клима уреди во просториите каде што работевме, зашто поради неподносливата жештина во лето, често колабираа работниците. За почеток, иако не на добра волја, добивме вентилатори. Кога тоа се случи, се охрабравме и уште поцврсто продолживме напред на патот до остварување на што поголеми права, кои знаевме дека ни следуваат со законот.

На крајот побаравме исплата на надоместоци за боледување и побаравме годишен одмор. Зашто на почетокот секогаш кога заминувавме на боледување или на годишен одмор, ни беа платени само придонесите, но не ни исплаќаа и плата. Што значи дека ни го скратуваа едно од најбитните работнички права!

И што се случи? Ако дотогаш барањата на овој или оној начин газдата ги земаше во вид и ги остваруваше помалку или повеќе, сега за овие две работи не добивме позитивен одговор...

ПРИТИСОЦИТЕ НА ГАЗДАТА ВРЗ СИНДИКАЛНИОТ ЛИДЕР

Од тој момент кога го доставивме барањето за исплата на плата и при годишен одмор, за мене започна вистински пекол.

Се јавувам во инспекција за труд, по совет на Регионалната канцеларија. Трудовата инспекција дојде, разговараше со газдата, но не и со нас. Направен беше записник, но ништо не беше преземено врз основа на него. Наша претпоставка е дека беше примен поткуп.

Затоа јас се решив на радикален чекор. Организиравме едночасовен протест! Во консултација со Синдикатот протестот се одржа во термин кога се разминуваат двете смени. Тогаш бевме сите на работа и сите го покажавме незадоволството од ваквиот однос на газдата. Застанеме еден до друг, го покажавме својот револт поради третманот што ни го даде.

Но, потоа започна нов кошмар. Првиот чекор беше казната за мене. Итно, преку ноќ, бев распоредена на друго работно место, иако како работник ја натфрлував нормата. Не се плашев од работата, иако ме преместија. Но ми дадоа задача која беше невозможно да се сработи. Требаше да парам конци и да бројам

грешни парчиња од моите колешки работнички во текот на еден ден. Тоа беше невозможно! Се случуваше понекогаш од двесте работници во една смена, да не можам да ги извадам и да ги согледам грешките. Работев работа која што реално требаше да ја работат неколкумина! Меѓутоа не се предавав. Знаев дека ова е казна и дека не е објективен и фер начин на борба. Но, тие беа газди, а јас работник кој се бунтува за правата на сите.

И покрај мојата храброст, за жал не можев да издржам долго. Завршив на Невропсихијатриското одделение. Ги почувствував првите поголеми последици по моето здравје, зашто секој ден бев малтретирана. Се чувствував како човек кој што треба, со раце, да ја запри реката. Добив покачување на крвниот притисок, на некој начин доживеав нервен слом.

Уште поголемо беше разочарувањето зашто дел од работниците секојдневно почнаа да попуштаат пред силниот притисок на газдата... да се откажуваат. Сепак, поголемиот дел од нив останаа храбро да се борат и не ги напуштија редовите на синдикалната организација.

ПРИЗНАНИЕ КАКО СИНДИКАЛЕН ЛИДЕР

Работодавачите и во иднина, макар без добра волја комуницираа за одредени прашања со мене, за проблемите кои беа од интерес за работниците. Срамежливо ме признаваа за синдикален лидер, но не целосно. Постепено секој месец, по протестот, се исплаќаа боледувањата и годишните одмори. Постепено почна да се покачува дневницата... а, тоа беа наши, работнички успеси, тоа значеше наша победа! Овие резултати ми ја смалија болката. Продолжив со борбата. И денес по неколку години од овие тешки, но вредни спомени во мојата професија и живот останувам гордо на патот на синдикалната борба!

Постојано се обидувам да се едуцирам, го одржувам непрекинато контактот со надлежните во Регионалната синдикална канцеларија, од каде ги добивам сите насоки. Денес од оваа животна дистанца, знам дека не сум згрешила, дека сум направила одличен избор. Синдикатот е организација која ги штити правата на работниците, синдикатот всушност е една од најхуманите асоцијации и затоа секој човек треба без ни минута дилема да

пристапи во овие редови. Синдикатот е единствената „политичка партија“ во која што верувам, моја идеологија...

Се обидувам токму затоа многу мои пријатели да ги приклучам, да им помогнам и тие во рамките на нивните фирми да формираат без страв синдикат, да ги штитат своите, но и правата на своите колеги.

Синдикатот е единствен легален начин на адекватна и успешна борба против лакомите газди, кои, мотивирани од нивната желба за профит, грабаат од колачот, од парчето пари што по закон им припаѓа на работниците.

Денес по години синдикално искуство контактирам и со работници од други фирми од градот каде што живеам и им ја раскажувам мојата приказна.

Мојата следна цел е сите фирми од градот кои што имаат иста дејност како фабриката во која јас работам, да формираат синдикални организации. А, потоа сите заедно да се обединиме и да формираме гранков синдикат, зашто знам и верувам дека само овој е исправен начин на борба!

Верувам дека мојот сон ќе стане реалност!

БРАНКО ДИМИТРОВСКИ

СИЛАТА НА СИНДИКАТОТ Е ВО НЕГОВОТО ЧЛЕНСТВО

ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ ЗА РУДНИКОТ „ТОРАНИЦА“

Рудникот „Тораница“ од Крива Паланка е претпријатие во приватна сопственост и се занимава со експлоатација на олово и цинкова руда. Експлоатацијата се врши подземно (јамски), а извадената руда се преработува во флотацијата и се добива оловен и цинков концентрат.

Приватизацијата на рудникот се вршеше преку стечајна постапка започната во 2002 година, а завршува кон крајот на 2006 година. Сопственик на рудникот е индиската компанија „Бинани“, која работи како ДООЕЛ „Индо минерали и метали“. Во рудникот работат околу 380 вработени со различна структура: рудари (ракувачи на јамска механизација и копачи) околу 220, одржување и сервис на опремата (електрика и машинство) околу 80, флотери-технолози околу 60 и административно-техничка режија околу 20. Работата во рудникот се одвива во четири сме-ни. Во поглед на половата структура доминира машкиот пол со околу 95% од вкупниот број вработени.

СИНДИКАЛНОТО ОРГАНИЗИРАЊЕ ВО „ТОРАНИЦА“ ПРЕД ПРИВАТИЗАЦИЈАТА

Синдикалното организирање има традиција во рудникот „Тораница“. Така, во времето кога рудникот беше во државна сопственост во него имаше синдикална организација, која изведе повеќе штрајкови, посебно во периодот по 1995 год. (по влегување на рудникот во групата на загубари). Од тој период би го издвоиле последниот штрајк од 2001 год.

По лошо спроведената приватизација во 1998 год. (во рудникот доаѓа приватната фирма „Алмако“ како доминантен сопственик), состојбата во рудникот беше многу влошена (влошени услови за работа, неисплатени четири плати и неплатени придонеси за шест месеци).

Синдикатот организираше штрајк кој траеше приближно петнаесет месеци. Во тој период беа организирани и изведени два протеста пред Владата и Агенцијата за приватизација, а исто така и повеќедневни блокади на магистралниот пат кон граничниот премин кон Бугарија.

Краен епилог на овој штрајк беше поништување на приватизацијата, враќање на рудникот во државна сопственост, регулирање на стажот на вработените до последниот ден на штрајкот (неплатените придонеси ги покри државата) и отворање стечајна постапка со згрижување на вработените во биро за вработување.

ОБНОВУВАЊЕ НА СИНДИКАТОТ ПО ПРИВАТИЗАЦИЈАТА И ПОСТАВУВАЊЕ НА БАРАЊАТА ПРЕД РАКОВОДСТВОТО

По приватизирањето на рудникот, кон крајот на 2007 година беше пристапено кон обновување на синдикалната организација во претпријатието. Тој процес започна со формирање на иницијативен одбор составен од седум члена, распоредени од сите делови на производниот процес. Повеќето членови на иницијативниот одбор беа синдикални активисти во поранешното работење на рудникот. Активностите на иницијативниот одбор во почетокот се одвиваа тајно од претставниците на сопственикот, при што беше спроведена постапка на зачленување во синдикатот. Оваа активност течеше во соработка со централата на Синдикатот на индустријата, енергетиката и рударството (СИЕР). Кога беа собрани околу 300 пристапници (околу 80% од вкупно вработените), со одлука на Советот на СИЕР беше и формално потврдено формирањето на синдикалната организација, која набрзо потоа беше регистрирана согласно законските прописи.

Во почетокот на 2008 година до претставниците на сопственикот (директорот и техничкиот директор) беше доставена информација во писмена форма дека во рудникот е формирана синдикална организација која има избрано претседател и членови

на синдикалниот одбор, кои бараат средба за отпочнување разговори за решавање на повеќе прашања.

Во тој период вработените работеа со договори за работа на определено време (од еден до три месеци), примаа плата со иста висина независно од работното место и со просечна вредност од околу 200 евра. Обезбеденоста со Х.Т.З опрема беше многу лоша (голем дел од работниците беа принудени со сопствени средства да си обезбедуваат работно одело, рударски чизми и заштитни ракавици), а за оброк се добиваше сув оброк со слаб квалитет.

Поаѓајќи од ваквата состојба, во барањето за средба за разговор со раководството беа наведени следниве точки:

1. Изготвување систематизација на работни места со правилник за плати;
2. Сключување договори за работа на неопределено време;
3. Отпочнување постапка за воведување на бенефициран стаж;
4. Отпочнување преговори за потпишување на колективен договор;
5. Воведување топол оброк на вработените;
6. Квалитетно и навремено снабдување со заштитни средства.

При оваа прва комуникација со раководството, од нивна страна беа поставени две барања: да се достават оригинали од потпишаните пристапници за членство во синдикатот и, второ, да се организираат нови избори за синдикални претставници и претседател под надзор на нивен претставник.

Првиот проблем беше решен со доставување пристапници до службата за евиденција, додека второто барање беше енергично одбиено со образложение дека нема да се дозволи контрола и диктат во работењето на синдикатот од страна на раководството на рудникот.

Во текот на овие активности претседателот и неколку членови на иницијативниот одбор беа повикани на разговори кај претставниците на сопственикот за да им се „укаже“ на нивната основна обврска да ги извршуваат работните задачи, а синдикалните активности да ги вршат водејќи сметка за интересот и опстанокот на компанијата. Воедно беше дадена наредба на сите инженери да се повлечат од членството на синдикатот.

Единствениот рударски инженер кој го задржа членството во синдикатот како член на синдикалниот одбор после повеќемесечни притисоци и провокации доби решение за престанок на работниот однос поради банална причина (наводна навреда на техничкиот директор).

Во вакви услови се одржа првата работна средба со раководството на која се разговараше по поднесените барања и на инсистирање на синдикалните претставници за повеќе од прашањата беа договорени рокови за нивно решавање. Но, и покрај покажаната „добра волја“ за соработка од страна на раководството, во наредниот период од два месеца не беше преземено ништо по ниедно прашање. Наближуваше 31 март, кога истекуваше важноста на договорите за работа и требаше да се потпишат нови кои, според договорот од претходната средба, требаше да бидат со нова содржина (конкретни работни места, изменета плата и неопределено време на траење на договорот). Очекувајќи можна манипулација на раководството, во синдикатот се организираше подготовка на работниците за соодветна реакција односно бојкот на потпишување исти договори и прекин на производството односно штрајк.

ЗАЕДНО ПРОТИВ ПОТЕЗИТЕ НА РАКОВОДСТВОТО!

Настаните се одвиваа според очекувањата во синдикатот. Раководството се обиде да ги изманипулира работниците, нудејќи во последен момент (на денот на завршување на важноста на договорите и за време на ноќната смена!) потпишување на исти договори со образложение дека немале доволно време за изработка на систематизација и со закана дека секој што нема да потпише договор од наредниот ден (01.04.2008) ќе оди на биро за вработување.

Преку силна организација, преку своите активисти од сите делови на процесот и сите смени, синдикатот успеа да ги одржи единствени сите работници (и оние што не беа членови на синдикатот) и потпишувањето на договорите беше бојкотирано, односно понудените договори му беа вратени на раководството и од последната смена на 31.03.

Со едногласна поддршка од сите работни единици синдикатот го информираше претставникот на компанијата дека вработените во рудникот од 01.04 почнуваат со штрајк со барање: добивање на договори на неопределено време и со корекција на платите за 50%.

По оваа најава реакцијата на раководството беше одбивање да го признае штрајкот и најава дека на работниците ќе им биде понудено уште еднаш да ги потпишат договорите, а доколку повторно одбијат – сите ќе бидат испратени на биро за вработување и ќе биде распишан оглас за прием на други работници!

Во меѓувреме, претседателот на синдикатот беше повикан на разговор кај претставниците на сопственикот и му беше укажано со своите луѓе од синдикатот да влијае за прекинување на штрајкот, во спротивно се доведува во прашање понатамошното работење на рудникот, а одговорноста ќе падне врз синдикатот.

Притисоци се вршеа и од членовите на менаџерскиот тим врз пониските раководители и врз групи работници.

Сите овие притисоци беа успешно одбиени, единството кај работниците беше задржано и штрајкот продолжи во трите смени на 01.04 и во првата смена на 02.04.

ПРЕГОВОРИ СО РАКОВОДСТВОТО И УСПЕШЕН КРАЈ НА ШТРАЈКОТ

Покана за разговор од раководството до синдикатот дојде во почетокот на петтата смена од почетокот на штрајкот (на 02.04 попладне). На состанокот раководството се изјасни дека барањето за изготвување на систематизација на работните места и плати ќе се направи забрзано, но најдоцна до крајот на месецот, платите ќе се коригираат во просек за околу 30%, а договорите за работа ќе бидат со важност од една година.

Оваа одлука на раководството беше дискутирана со претставниците на работниците како и со присутните работници и истата беше прифатена откако се доби потврда од раководството во писмена форма дека ќе биде исплатена разликата во платата и за тековниот (април) месец.

Со тоа заврши штрајкот што траеше два дена. Синдикалниот одбор на првата наредна седница, анализирајќи го штрајкот,

истиот го оцени за успешен. И покрај тоа што не беше организиран според правилата за штрајк (не беше претходно најавен), раководството го прифати затоа што беше масовен, односно се направи целосен прекин на сите делови од производниот процес. Тоа беше постигнато со претходна организација преку претставниците на синдикатот.

ПРИТИСОЦИТЕ ПРОДОЛЖУВААТ, СИНДИКАТОТ БАРА ПОТПИШУВАЊЕ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Притисоците на претставниците на сопственикот (помогнати од домашните менаџери) беа огромни како во текот на штрајкот така и после него. Како резултат на тоа дојде до повлекување од синдикатот на група од околу 50 членови, скоро сите вработени во флотацијата. Со сведочење на поединци подоцна во синдикатот дојдоа сознанија дека уцените биле искажани од највисоките раководители и биле од типот дека сите што нема да се повлечат од синдикатот наредните договори за работа ќе ги добијат само за работа во јамата или нема да добијат продолжување на договорите.

Во овој период набрзо после штрајкот се одржа уште една средба со раководството на рудникот на која беше договорено потпишување на колективен договор до 30 јуни. За таа цел во тој период (мај-јуни) требаше да се одржат повеќе работни средби со раководството за да се расправа по содржината на колективниот договор, но раководството не закажа ниту една таква средба на што синдикатот се обрати со писмено барање за средба до определен датум со најава дека во спротивно ќе биде организиран штрајк.

Нов штрајк!

Бидејќи до определен датум не дојде никаков одговор од раководството, синдикатот испрати писмена најава дека на определен датум (8 јули) ќе спроведе предупредувачки штрајк во траење од два часа со почеток од 8 часот (на почетокот на првата смена). Веднаш започна организација за спроведување на штрајкот. Во текот на подготовките се доби сознание дека работниците на флотацијата нема да го подржат штрајкот, бидејќи

од раководството им е кажано дека сите што ќе учествуваат во штрајкот ќе добијат решение за престанок на работен однос.

Во меѓувреме претседателот на синдикатот беше повикан од директорот на рудникот и од него беше побарано да ја повлече одлуката за штрајк, бидејќи ќе бидат преземени санкции против сите учесници во штрајкот.

Барањето беше одбиено од негова страна со образложение дека штрајкот е законско право на вработените и е последица на непочитување на договорените термини од страна на раководството, а одлуката за штрајк ќе биде повлечена само ако се добие известување во писмена форма дека се закажува средба за разговор по колективниот договор.

Бидејќи до закажаниот термин за штрајк не беше добиен никаков одговор по поднесеното барање, штрајкот започна со собирање на работниците од првата смена пред административната зграда на рудникот. При самото собирање беше евидентно дека работниците од технолошкиот процес во флотацијата и техничката режија не се присутни. Претседателот на синдикатот со претставниците на синдикатот од овие работни единици направи разговор со работниците од флотацијата и техничката режија, но не успеа да ја добие нивната поддршка од причина што сите стравуваа за своите работни места. Штрајкот започна и се спроведе со учество на работниците вработени во јамата (но, сепак, целиот процес беше во прекин, бидејќи тоа е основната единица од каде започнува целиот произведен процес).

Набрзо по почнувањето на штрајкот претседателот на синдикатот беше повикан во канцеларијата на директорот на рудникот. На разговорот присуствуваше комплетното раководство на рудникот и притоа на претседателот на синдикатот со остар тон му беше најавено дека доколку штрајкот не биде прекинат ќе следуваат остри санкции за сите учесници.

Од страна на претседателот на синдикатот беше укажано дека нема да бидат прифатени никакви закани. Бидејќи штрајкот по сè е според законот и правилата за штрајк, истиот ќе прекине веднаш по добивањето потврда во писмена форма дека се закажува средба за разговор по доставеното барање. Поради остриот настап на директорот, претседателот на синдикатот го напушти состанокот и

го повика раководството да излезе и да разговара со работниците.

Повикот за разговор со работниците не беше прифатен од раководството, но по еден час претседателот на синдикатот беше повторно повикан во канцеларијата на директорот. При тоа беше информиран дека по извршените консултации на директорот со централата на компанијата е договорен термин за средба по барањето од синдикатот и истата е закажана за седум дена. По ова беше побарано штрајкот да се прекине, но не беше дадена потврда во писмена форма поради што штрајкот не беше прекинат пред истекот на закажаните два часа.

При анализирањето на овој штрајк синдикалниот одбор заклучи дека и покрај успехот на штрајкот (раководството прифати разговор за колективниот договор), состојбата во организацијата беше влошена поради немањето поддршка од дел од вработените. Како причина за ваквата состојба, покрај силниот притисок и закани од раководството, беше и тоа што поминаа повеќе месеци, а сè уште немаше резултат од поднесените барања на синдикатот поради планското развлекување на разговорите од страна на раководството на рудникот.

ДИРЕКТОРОТ НЕЗАКОНСКИ КАЗНУВА, СИНДИКАТОТ НЕ СЕДИ СО СКРСТЕНИ РАЦЕ!

Договорената средба се одржа на договорениот термин. Уште на самиот почеток на разговорот од страна на директорот беше истакнато дека за сите учесници на штрајкот ќе биде изречена казна. Независно од укажувањето на претставниците на синдикатот дека штрајкот е легален и изведен согласно законски утврдената регулатива, од директорот беше потпишана наредба со која сите работници што учествуваа на штрајкот беа казнети со 10% од месечната плата.

Веднаш по објавувањето на наредбата на огласна табла, синдикатот достави барање во писмена форма до директорот во која се бараше повлекување на наредбата и најави дека, доколку изречената казна биде реализирана, синдикатот ќе поведе постапка за заштита пред надлежните институции. Барањето не беше прифатено и затоа синдикатот во соработка со правната служба на гранковиот синдикат поведе постапка против оваа наредба.

Најпрво се направи организација за поднесување приговори против наредбата од сите учесници во штрајкот. Притоа се наиде на проблем кај службата што ја води архивата, бидејќи истата имаше наредба од директорот да не ги прима и архивира приговорите. Приговорите беа собрани од претседателот на синдикатот и во определениот рок беа испратени по пошта. Во меѓувреме наредбата беше реализирана и казната наплатена со платата за месец јули.

По добивањето на приговорите по пошта, претседателот на синдикатот беше повикан во канцеларијата на директорот и од него беше побарано да ги врати приговорите на подносителите за да нема дополнителни последици по сите. Барањето беше одбиено од негова страна и повторно беше најавено дека постапката ќе продолжи.

ИНСПЕКЦИЈА ОД СТРАНА НА ТРУДОВИОТ ИНСПЕКТОРАТ: СО ПОРАЗИТЕЛНИ ПОСЛЕДИЦИ!

Втората работа која беше направена е поднесувањето барање до Државниот инспекторат за труд да изврши увид во случајот и да примени соодветна заштита.

Одговор од именуваниот инспекторат пристигна за десетина дена во централата на гранковиот синдикат (од таму беше поднесено барањето). Во дописот стои дека инспектор за труд од градот го посетил рудникот и од разговорот што го водел со надлежните утврдил дека тоа било штрајк на „мала“ група работници спроведен со пропусти во постапката.

По добивањето на ваквиот одговор, разочарувањето во синдикатот на рудникот беше огромно, бидејќи токму од оваа институција се очекуваше најголемата поддршка. Од сознанијата кои потоа беа добиени се потврди дека инспекторката за труд од градот го посетила рудникот, но освен со директорот не разговарала со никој друг!?

Синдикатот како подносител на барањето воопшто не беше консултиран и од него не беше побаран опис на настаните ниту давање докази за легитимноста на штрајкот.

Со ваквиот потег на трудовата инспекција му беше дадена голема поддршка и помош на раководството да биде „победник“

во овој штрајк, а на синдикалното организирање во рудникот му нанесе огромна штета, затоа што беше изгубена вербата дека преку регуларна законска процедура може да се изборат работнички права. Токму државната институција за заштита на со закон утврдените права се стави на страната на прекршителите на тие права!

РАЗОЧАРУВАЊЕ ВО СИНДИКАЛНИТЕ РЕДОВИ...

По ваквиот развој на работите синдикатот при рудникот во соработка со централата на гранковиот синдикат одлучи да не покренува судска постапка и од средствата на синдикалната членарина на сите казнети учесници во штрајкот им беше исплатена казната.

Начинот на кој завршија случувањата околу штрајкот предизвикаа големо разочарување кај членовите на синдикатот. Поголем дел од работниците членови, но и оние што не беа членови останаа со убедување дека оваа организација е немоќна да обезбеди заштита.

... НО И ПРЕБРОДУВАЊЕ НА КРИЗАТА

Во наредниот период синдикатот беше во сериозна криза (период од крајот на 2008 и 2009 година). Членството беше намалено на околу стотина (од околу 400 вработени), а раководството на рудникот скоро и да ги прекина сите разговори со синдикатот.

Сепак, со максимална упорност и ангажирање на членовите од синдикалниот одбор и со смена на неколку членови кои се повлекоа од активност, синдикатот успеа да ја надмине оваа криза, да поврати поголем број од членството (сега брои околу 220 членови) и да ги обнови разговорите со раководството.

Во текот на 2010 година разрешени се неколку од барањата поставени уште во 2008 година, а сега се во тек преговори за колективниот договор со утврден датум за негово потпишување.

Заклучок

Анализирајќи ги случувањата во синдикатот при рудникот во периодот од формирањето (почеток на 2008 година) до денес (февруари 2011 година), се гледа дека и по успешно спроведената

постапка за формирање на синдикатот и успешно спроведениот прв штрајк организацијата западна во криза од неколку причини.

Беше изгубено трпението да се дојде до решавање на поднесените барања кај дел од членството (постоеше планско развлекување на разговорите и договорените термини од страна на раководството на рудникот). Тука може да се спомне и губењето доверба и сигурност за заштита од повисоките институции надлежни за таа работа (инспекторатот за труд и повисоките органи во синдикатот како гранковиот така и Сојузот на синдикати).

Постојаниот притисок врз членовите од страна на раководството покажано со примери за отпуштања од работа за мали прекршоци исто така одигра своја улога.

И покрај тоа кај синдикалните активисти и кај поголемиот број од работниците остана убедувањето дека решавањето на своите барања може да се постигне единствено преку добро организиран синдикат. Треба да се спомне и дека синдикалната активност како на претседателот така и на членовите на синдикалниот одбор е волонтерска (без никаков дополнителен надоместок), што создава дополнителна доверба кај членството. Но, за успешно водење на активностите на синдикатот прв услов е многубројно членство во што всушност е и силата на синдикатот.

КИРЕ НЕЧОВСКИ

СИНДИКАЛНОТО ДЕЛУВАЊЕ ВО ТРАНЗИЦИСКИОТ ПЕРИОД И НЕГОВИТЕ ПРЕДИЗВИЦИ

ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ ЗА ПРЕТПРИЈАТИЕТО И НЕГОВАТА СОПСТВЕНИЧКА ТРАНСФОРМАЦИЈА

Акционерското друштво холдинг „Фринко“ Битола при крајот на 1995 година имаше околу 1.800 вработени. Во рамките на холдинг претпријатието егзистираа седум друштва со ограничена одговорност и тоа:

- ДОО Фрижидери за домаќинство
- ДОО Комерцијални разладни уреди
- ДОО Леарница
- ДОО Индустриски разладни уреди
- ДОО Алатница
- ДОО Услуги
- ДОО Заеднички служби

Најголемо носечко друштво во претпријатието претставуваше ДОО Фрижидери за домаќинство, кое располагаше со најголем капитал, најголемо производство, најголем обрт на финансиски средства, како и со најголем број на вработени, околу 1.087 лица. Главна дејност на ДОО Фрижидери за домаќинство му беше производство и монтажа на фрижидери за домаќинство.

Вработените во ова друштво, имајќи ја предвид спецификата на работата, околу 67% беа од женски пол. Квалификационата поставеност кај вработените беше следна:

- Со високо образование 3%
- Со вишо образование 6%
- Со средно образование 38%

Останатиот дел од вработените беа вработувани со курсеви кои се изведуваа во самото претпријатие подржани од Агенцијата за вработување а нивното времетраење беше од 3-6 месеци.

После прекилот на соработката со стратешкиот партнер „Раде Кончар“ од Загреб, претпријатието се регистрира како АД Фринко Битола. Таквиот статус на претпријатието беше доста време оспоруван и дискутабилен, затоа што само со 1% фиктивен процент кој произлезе од законот на Анте Марковиќ, ние станавме и се регистриравме како акционерско друштво (со доста сомнителна позадина).

Однесувањето на менаџерскиот тим во тоа време се движеше од малку задоволително па до крајно кршење на правата на вработените кои ги имаа според Законот за работни односи и постоечките колективни договори.

СИНДИКАТОТ ВО ПРЕТПРИЈАТИЕТО

На ниво на холдинг претпријатието постоеја седум синдикални подружници, односно по една подружница во секое друштво со ограничена одговорност. Синдикалните подружници ги сочинуваа по еден повереник од секое одделение во ДОО. Сите тие повереници ја сочинуваа и ја формираа Основната синдикална организација во претпријатието. Од редовите на поверениците се избираше еден претседател и едно координативно тело (работна група).

Во Основната синдикална организација зачленувањето беше на доброволна основа и во неа членуваа со членски книшки скоро 100% од вработените со исклучок на лицата од раководните и управните органи.

Синдикалната членарина се одделуваше секој месец од платата на вработените и тие средства се префрлуваа на жиро сметка на Општинската синдикална организација која пак, според Статутот на Сојузот на синдикатите на Македонија и СМЕР, требаше да направи прераспределба на тие средства, а и дел од истите парични средства требаше да се префрлат назад во жиро сметката на основната синдикална организација во претпријатието кое, за жал, никогаш и не се случи.

ТРАНЗИЦИЈА НА ШТЕТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Во времето на започнувањето и траењето на транзицискиот период започна еден процес на разградување на правниот систем

кој го обезбедуваше општествениот капитал и кој гарантираше едно какво-такво спроведување на Законот за работни односи и почитување на колективните договори во кои пак јасно беа зацртани и дефинирани правата и обврските на работниците. Практиката на постојано менување на законите во корист на работодавците а на штета на работниците доведе до масовно и неконтролирано непочитување и кршење на работничките права. За жал, ваквите девијантни и криминогени појави и движења во државата силно се рефлектираа и во нашето претпријатие.

Последиците беа почувствувани директно и на наша кожа преку непочитување на работното време, потполно игнорирање на правилата и правата за заштита при работа, започнување на процес на нередовна исплата на плата, нередовно плаќање на придонесите за здравствено и пензиско осигурување, а со тоа и директно загрозување на елементарното право на секој граѓанин за користење на здравствените услуги во кое било време кога за тоа има потреба.

Немањето на јасна законска регулатива остави голем простор за манипулирање и создавање на плодно тло за стопански криминал, грабеж и пустош на општествениот капитал кој катастрофално се одрази на успешното работење на целокупното стопанство во државата.

Сите овие случувања а и безмилосното уништување на капиталот пред очите на оние кои со децении го граделе со придонеси и од онака скромните плати доведе до едно силно акумулирање на гнев и немоќ, до едно крајно тешка материјално економска и социјална неиздржливост, до една застрашувачко неизвесна иднина која на крај неминовно ќе се изразува и манифестира преку штрајкови, социјални немири и спонтани протести.

РАБОТНИЦИТЕ РЕАГИРААТ

Перманентното кршење на работничките права на еден нај-безобразен, најсуров и најнедемократски начин од страна на директорите и раководните структури во претпријатието доведе до едно неминовно и сериозно размислување за организирање на еден добро смислен и испланиран штрајк согласно со постоечките законски правила и прописи и како последно легитимно право

регулирано со закон како форма на притисок за остварување на работничките права.

Користејќи го тоа право, почнувајќи од мај 1995 година Синдикалната организација постојано бараше и иницираше средби со раководниот тим за изнаоѓање на излезни решенија од актуелната тешка материјална и социјална положба во која се наоѓаа вработените. На тие средби често се игнорираше значењето и функцијата на синдикалната организација и од позиција на своите раководни функции неретко се вршеше притисок врз членовите на синдикатот за работите да се остават такви како што се. Па затоа често пати во рамките на своето претпријатие бевме принудени да организираме прво предупредувачки штрајкови со ограничен број на вработени и лимитирано време од 30 минути. А доколку немаше резултати од предупредувачкиот штрајк, бевме принудени да организираме штрајк со вклучување на сите вработени и целосно прекинување на работниот процес со неограничено времетраење.

Со оглед на тешката материјална состојба на вработените и немањето на интерес ниту волја од раководните органи за разрешување на актуелните проблеми преку разговори и дијалог, ваквите штрајкови во нашето претпријатие беа многу честа појава.

Меѓутоа, за да се организира еден штрајк, тој истовремено да биде добро подготвен и легитимен, беше потребно добро подготвување на теренот и постојана комуникација со вработените. За таа цел синдикалната организација беше во постојана активност и преку своите одделенски повереници барем еднаш седмично се одржуваа состаноци на вработените по работни единици а по потреба и почесто каде што вработените детално и изворно беа информирани за моменталните случувања во претпријатието. Како нивни претставници од нив баравме нивни предлози и сугестии за понатамошното дејствување. Со оглед на состојбите во кои се наоѓаа вработените, нивните барања беа сè почести да се организираат штрајкови како последна форма на притисок за остварување на нашите цели. Исто така, еднаш месечно а во исклучоци по потреба и почесто се организираа состаноци на сите вработени каде се сублимираа нивните мислења и сугестии

од каде се црпеше легитимитетот за организирање на генерален штрајк.

Токму на тие состаноци се формулираа барањата од вработените кои беа основа на преговорите за време на штрајкот. Откако ќе се потврдеше потребата за организирање на штрајк, се формираше штрајкувачки одбор, се поставуваа редари кои беа задолжени да се грижат за редот и безбедноста во услови на штрајк, меѓутоа и заштита на капиталот (основни средства и објекти).

Со писмен допис за ваквите активности редовно беа информирани собраниеото на холдингот и сите раководни структури на претпријатието. Исто така се информираа и Министерството за внатрешни работи за времето и местото на одржување, подрачната единица на Министерството за труд и социјална политика, Сојузот на синдикатите на Македонија, Сојузот на металците, енергетичарите и рударите (СМЕР) и Општинската синдикална организација.

Притисоци

Откако сето тоа ќе се организираше, се почнуваше со реализирање на штрајкот. Многу често, поради тактизирање од другата страна и немањето волја за средби, од отпочнувањето на штрајкот до започнување на вистински и сериозни преговори поминуваа денови, а понекогаш и седмици. Тој статус кво период тие максимално го користеа за вршење на секаков вид притисоци упатувани до синдикатот а преку него директно до сите вработени односно учесници во штрајкот и тоа преку електронските и пишаните медиуми па и со директни писма испраќаа пораки, закани притоа квалификувајќи го штрајкот како нелегален.

– Сите вработени посебно синдикалистите ќе добијат отказни решенија!

– За деновите во кои се штрајкови нема да се исплаќаат дневници и други надоместоци!

– Ако не се стави штрајкот во мирување или ако не се прекине, ќе се стави клуч на фабриката!

Најтешко ни паѓаше кога ваквите закани ни беа испраќани од Општинската синдикална организација и тогашниот претседател на ССМ господинот Живко Толевски, а беа нарачани од

страна на директорите и раководните лица, а неретко и од одредени министерства. Единствено зад нашите активности и со нас постојано беше и ни даваше несебична поддршка господинот Алексо Кипровски, тогашен претседател на СМЕР.

Ваквите закани не само што не нè заплашуваа, туку, предизвикувајќи гнев, ја зацврстуваа нашата единственост, нашиот морал и нè правеа порешителни да останеме заедно сè до исполнувањето на нашите барања. Честото одолговекување и нудењето на половични или никакви решенија нè доведе до едно размислување за пошироко организирање и делување надвор од нашето претпријатие во рамките на општината.

ПОШИРОКО ОРГАНИЗИРАЊЕ ВО РАМКИТЕ НА ОПШТИНАТА

Исцрпувајќи ги сите можности низ преговори и разговори да ги оствариме нашите легитимни права, кои ни се загарантирани со Законот за работни односи и колективниот договор, како и немањето слух за нашите проблеми од страна на работодавците вклучително и институциите на државата кои се задолжени за решавање на прашањата од социјално-економски карактер, се одлучивме да иницираме активности за организирање на пошироко и помасовно синдикално организирање во рамките на општината, здружувајќи се со други работни организации кои се наоѓаат во иста или слична економско-финансиска состојба. Со надеж дека ќе бидеме посилни со што би ги натерале организите директно задолжени за решавање на ваквите проблеми да седнат на заедничка маса и со заеднички респект да се отпочнат сериозни преговори.

Во рамките на таа иницијатива отпочнавме првични преговори со синдикалните организации на „Битолатекс“, „Иднина“, „Кожара“, „Пивара“ и други. На тие разговори беше договорено заедничко координирано делување. За жал, по два дена сите учесници без исклучок се соочија со безброј закани од секаков вид, од нелегалноста на ваквите организирања до откази од работа и кривини пријави.

Најтежок удар повторно доживеавме од Сојузот на синдикатите на Македонија и Општинската синдикална организација, кои не само што не ни ја дадоа потребната поддршка, туку се ставија

во функција на спротивната страна. И со своите јавно изнесени дезинформации преку медиумите успеаја на еден крајно арогантен, безобсирен и безобразен начин да внесат страв во редовите на некои од основните синдикални организации учеснички на координативните состаноци, а со тоа успеаја во својата цел да ја прекинат меѓусебната отпочната активност и соработка.

Заплашени од појавата на организирано здружување и од опасноста за организирање на масовни искажувања на незадоволството од вработените изразени преку штрајкови, раководството на ССМ на еден подмолен и перфиден начин, сакајќи да направи раздор во срцето на основните синдикални организации, испрати дописи до истите во кои на жалост по многу децениско постоење на синдикатот и негово финансирање од членовите на синдикатот (работниците) за прв пат објаснува дека во основните синдикални организации во кои нивното членство брои над 500 вработени, нивните синдикални претседатели согласно важечкиот Статут на ССМ имаат право на платена функција, своја работна просторија, просторија за синдикални состаноци и помирување на сите трошоци произлезени од синдикалните активности.

Ваквиот потег од страна на ССМ не само што не беше искрен и добронамерен, туку беше со скриена намера кај членовите на основните синдикални организации да се отвори апетит од одредени членови за преземање на лидерското место, а со тоа и директен раздор во самиот синдикат со крајна цел да се ослабне единството или згасне самата синдикална организација и да се организираат предвремени избори во кои ќе бидат избрани синдикалци по терк на Општинската синдикална организација, а со самото тоа преку истата манипулирање и оневозможување на какви било активности на вработените.

ПОШИРОКО ОРГАНИЗИРАЊЕ НА НИВО НА ДРЖАВАТА

Токму поради ваквите валкани игри од страна на ССМ и Општинската синдикална организација, се создаде еден поголем револт и незадоволство а и чувство на немоќ за било какво успешно организирање и делување во рамките на општината. Поради тоа, презедовме иницијатива за пошироко организирање

во рамките на државата и, стапувајќи во контакт со едни од најголемите македонски претпријатија, се договори заеднички состанок помеѓу претставниците на основните синдикални организации на: „Фенимак“, „Фринко“, ФАС „11 Октомври“, „Хемтекс“ и ТК „Македонка“. Состанокот се одржа на 16 септември 1999 година во „Фенимак“ и се донесени следните

ЗАКЛУЧОЦИ:

1. Претставниците од сите горенаведени претпријатија констатираа дека во моментот се соочуваат со исти проблеми, како што се: немање работа, необезбедени обртни средства за работа, подолг период неисплатени плати, необезбедена ПИО и здравствена заштита и недефиниран статус на вработените.

2. Поаѓајќи од претходните констатации, горенаведените претпријатија во една редовна постапка, согласно законските прописи и синдикалните правила и акти, беа преземани активности преку разговори да се дојде до решение на проблемите.

3. Активностите за разрешување на овие проблеми се водеа во рамките на своите организации пред надлежните органи, а во последно време и со претставниците на владините институции.

Меѓутоа, во последно време поради одолговекување во решавањето на проблемите на вработените во овие претпријатија од страна на ресорните министерства на Р. Македонија, трпението на вработените е на крајна граница и поради тоа синдикалните раководства се соочени со проблемот дека работите можат да излезат од контрола и можни се спонтано собирања на работниците кои би прераснале во масовни протести изразени на улица и пред Владата на РМ или со блокирање на одредени патни правци.

4. Поради напред споменатото, синдикалните претставници на денешниот состанок оценија дека е неопходно да на организиран начин преку повисоките синдикалните раководства под итно да продолжат преговорите за разрешување на тешките проблеми на вработените на овие претпријатија.

5. Во контекст на горенаведеното заеднички се бара од ССМ и гранковите синдикати под итно да организира (најдоцна до 20 септември 1999 година) средба со Премиерот, министерството

за финансии, за стопанство, за труд и социјална политика, директорот на Агенцијата за обнова и развој и синдикалните претставници на наведените претпријатија.

6. Врз основа на заедничкиот став, секоја синдикална организација се обврзува по писмен пат да побара реализирање на претходниот став.

Доколку ова барање не се реализира до понеделник, 20 септември 1999 година, претставниците заедно со вработените ќе извршат блокирање на патни правци во Македонија во точно определено време и место за што ќе бидете навреме информирани.

Претседател на ООС „Фени“

Андрев Ангел

Претседател на ООС „Фринко“

Нечовски Кире

Претседател на ОСС „Македонка“

Љупчо Митев

Претседател на ООС „ФАС 10 Октомври“

Новко Трајанов

Претседател на ООС „Хемтекс“

Ивановски Милорад

Веднаш по овој состанок, се одржаа состаноци по сите друштва во нашето претпријатие, на кои вработените беа изворно информирани од состанокот и заклучоците кои беа изгласани. Од страна на вработените беа во целост прифатени барањата и не задолжија да продолжиме со понатамошни активности. За жал, по којзнае кој пат беше применета веќе добро разработена шема од страна на дотичните министерства во координација со ССМ и Општинската синдикална организација и наместо заеднички состанок во споменатите министерства почнаа поединечни прозивки на секое претпријатие засебно на кои средби на сите претпријатија им беше укажувано дека баш тие се на листата на Владата за кои е изработена и обезбедена финансиска конструкција за рестартирање и дека учеството во понатамошните заеднички активности само ќе ги доведе до стечај и ликвидација. На ваквите манипулации, плашејќи се за својата иднина, наседнаа

повеќе организации, а со тоа се изгуби и реалната можност за понатамошно заедничко дејствување.

ШТРАЈК!

По ваквите случувања и неможнота низ дијалог да се решат проблемите во рамките на институциите, како и поради зголемиот револт од крајно арогантниот однос на Министерството за финансии и Министерството за економија, се организира собир на вработените од „Фринко – Фрижидери за домаќинство“ ДОО Битола на кој се донесе заклучок сите вработени во четврток на ден 30 септември 1999 година во 07 часот да се соберат во фабричкиот двор и организирано да се упатат кон клучката Кукуречани каде што ќе се изврши целосна блокада на регионалниот пат Битола-Прилеп-Охрид, со луѓе и основни средства.

Истиот ден се формулираа барањата кои беа и причина за ваквите протести. Тоа беа барања исклучиво од економско-социјален карактер без присуство на какви било политички влијанија.

- Исплата на заостанатите плати;
- Исплата на придонеси (за здравствено и пензиско осигурување);
- Изнаоѓање на финансиски средства за нормално работење на претпријатието;
- Истовремено барање на стратешки партнер.

Како и што беше договорено, вработените се собраа во фабричкиот двор и по 30 минути организирано со свои возила се упатија кон претходно договорената локација.

Штрајкот благовремено беше пријавен до: Министерството за внатрешни работи, Министерството за транспорт и врски, Општинскиот синдикат, СМЕР и ССМ. Во периодот на започнувањето на штрајкот се немаше можност да се пријави до некој од управувачките органи, затоа што собранието – управните органи и синдикатот по неколку барања и пријави дека во претпријатието се врши грабеж и пустош на капиталот и материјалните средства кои беа упатени на адреса на Владата, а како резултат на крајната незаинтересираност и непреземањето на никакви заштитни мерки од страна на Владата, сите овие органи си дадоа

оставки од своите функции, ги заклучија работните простории и истите ги напуштија.

Во првите денови од штрајкот учествуваа само вработените од ДОО „Фрижидери за домаќинство“, но во следните два дена ни се приклучија и сите вработени кои беа во управувачките органи со исклучок на директорот.

Медиумската покриеност на штрајкот беше на едно високо ново и тоа од сите локални и национални телевизии и радио-станции како и од пишаните медиуми. За некои од нив поседуваме и видео записи. Една голема благодарност од сите вработени до медиумите за нивното крајно професионално и непристрасно известување.

Немањето на волја и интерес од страна на Владата за разрешување на актуелната ситуација директно придонесе за продолжување на времетраењето на штрајкот. Па веќе во изминатите неколку денови ни се приклучија и сите вработени од преостанатите шест друштва од холдинг претпријатието.

Не беше мал ни одсивот на обичните граѓани кои, не можејќи своето незадоволство да го искажат на друг начин, ни се приклучија и цело време додека трае штрајкот ни даваа безрезервна поддршка.

И по којзнае кој пат, наместо да се седне на заедничка маса и со едно заемно почитување и респект да се отворат сите актуелни прашања, власта почна повторно со заплашување и закани и инфилтрирање на своите партиски луѓе да направат раздор и да го оневозможат штрајкот. Ваквите постапки не само што не ја постигнаа својата цел, туку предизвикаа контраефект кој беше изразен преку радикализирање на состојбите, а со тоа и омасовување на членството и блокирање не само на клучката кај Кокуречани, туку и на сите влезови и излези на градот Битола.

На наша адреса пристигнаа десеттина писма од сите краевни на Македонија во кои ни беше изразена целосна и безрезервна поддршка, меѓутоа и апел да истраеме до крајот до реализација на нашите барања.

Развојот на ваквите настани и секојдневните блокади сериозно се закануваа да го блокираат и оневозможат нормалното живеење на градот Битола и функционирање на истиот. По сè изгледа сето

тоа беше силен сигнал за да бидеме повикани во надлежните министерства на разговори. Во прво време нивното однесување беше како и секогаш, несериозно, со тоа што наместо разговори со компетентни лица и министри, на разговорите испраќаа од обични службеници до записничари кои реално немаа никакви ингеренции за вистинско решавање на проблемите.

Вака започнатите состаноци веднаш беа одбивани и напуштани од наша страна. Сознавајќи ја ситуацијата на теренот дека се комплицира и усложнува, со реална можност да дојде до сериозни инциденти, се започнаа директни преговори со министрите задолжени за разрешување на актуелната ситуација. Се прифатија следните барања:

- Под итно да се исплати плата;
- Да се регулираат придонесите за сите заостанати години;
- Да се интервенира од стоковните резерви и континуирано да се доделуваат социјални пакети сè до почнување со работа и примањето редовни плати.

Исто така, беше договорено Владата да ангажира консултантска куќа која во најкраток рок ќе обезбеди стратешки инвеститор, што, за жал, до денот на отворањето на стечајната постапка не се случи. За волја на вистината, анализирајќи ги сите досегашни штрајкови, ниту еден од нив не бил 100% успешен.

Со овој штрајк три од четирите барања на вработените се реализираа со што Владата испрати една многу опасна порака до сите граѓани дека само преку протести, притисоци и блокади можат да си ги остварат своите права.

После ваквите настани и скоро три-неделното непрекинато штрајкување и блокади по патиштата, врските помеѓу штрајкувачите толку се зацврстија што се рефлектираше во штрајковите кои следеа после тоа, а се организираа сè до наметнатата продажба и ликвидација на претпријатието.

Заклучок

Позитивни карактеристики од штрајкот се тоа што докажавме дека можеме да организираме и реализираме еден масовен и пред сè легален штрајк согласно постоечките регулативи, на тој штрајк вработените да бидат постојано со своите синдикални

водачи како би биле секојдневно и изворно информирани за актуелните состојби и активности. Понатаму, несебичната поддршка од тие моменти а и после тоа, кој ја уживаше синдикатот меѓу своите вработени. Чувството, после толку измачување и малтретирање по патиштата, дека сме барем морално победници, докажувајќи уште еднаш дека го баравме и го добивме само она што ни припаѓа и што ни е загарантирано со Уставот на Република Македонија. Како голема придобивка ги сметаме и симпатиите и поддршката која ја добивавме од мнозинството на граѓани не само од градот Битола, туку од целата држава.

Негативни страни на штрајковите се:

– Реалната опасност штрајкот да излезе од контрола и во масата од 1.500 или 1.700 вработени да се предизвика инцидент кој ќе стави дамка на самиот штрајк, меѓутоа и на самата синдикална организација;

– Неизвесноста од исходот и успехот за реализација на барањето.

Ако се направи една подлабинска анализа на сите штрајкови кои ги организираме, ќе се дојде до заклучок дека, на некои помалку а на некои повеќе, но без исклучок сите резултираа со некакви придобивки. Единствено сега, ако повторно би се нашле во една таква ситуација, а имајќи ги предвид постапките и однесувањата на другата страна, не би одолговлекувале толку со организирање на штрајк, туку веднаш би го направиле тоа, а со цел да се намали просторот и времето на другата страна за оневозможување за преземање на незаконски дејствија.

По отворањето на стечајната постапка и чинот на ликвидација на претпријатието, голем број од вработените останаа без работа и без својата основна егзистенција. Еден дел од вработените, кои успеаја да се вработат по разни приватни фирми претежно со грчки сопственици, се соочуваа со газење на елементарните човекови права со тоа што во многу случаи не се пријавуваат како вработени, немаат право на здравствена заштита, не им се плаќаат придонесите, платите им се понижувачко ниски и, во страв да не го изгубат и она што го имаат, тие се синдикално неорганизирани.

Имајќи предвид дека организиската поставеност на ССМ и општинските синдикални организации датира од времето на бивша Југославија, а во истите сè уште фигурираат старите претседатели со комунистичко сфаќање, голем политички багаж, добро е да се направи коренито и системско организациско и статутарно реорганизирање на синдикатите каде што ќе се создадат предуслови сите оние вработени кои немаат синдикални организации во рамките на своите претпријатија да имаат можност со директно зачленување во еден од гранковите синдикати да станат членови на синдикатот, а со тоа и да ги уживаат сите права и заштита како и правна помош.

БОГОЉУБ ПАВЛОВСКИ

СЛУЧАЕН МУАБЕТ ВО ВОЗОТ (ЦРТИЧКА)

Во возот од Велес за Скопје се возев со бивш железничар, кој разговараше со некоја жена патничка. Поради близината беше невозможно да не ги слушам, близина која беше создадена од преголемиот број на патници.

Чичкото се викаше Драги. Зборуваше за времето кога организирале штрајк, бидејќи 700 луѓе биле избркани, а на штрајкот се појавиле само 200. Зборуваше и се изразуваше со многу интересен стил.

На пример, после некое негово говорење на мегафон, една жена го пофалила дека многу убаво зборувал. А на тоа тој ѝ рекол: „Госпоѓо, ако ви опалам еден шамар!“, таа го прашала, „Зошто?!“, а тој ѝ рекол: „Дека ме буткаш у огинот! Ама ако, јас си знам и ќе си кажам што ми лежи на душава!“

Но тој се разочарал после тој протест и не учествувал повеќе во такви настани. Наредниот пат кога организирале повторно протест, некој од неговите другари или познаници што биле железничари, се истакнувал многу во зборувањето, т.е. говорењето. Некој што го викаат Бабулето од Велес. Додека тој зборувал, полицијата го извлекла и го одвела во станица. Таму полицајците го тепале цел ден, и откако им завршила смената го тепале и тие полицајци од новата смена цела вечер. Кога го пуштиле, тој се каел оттогаш обвинувајќи се само себеси: „Јас сум крив!“

ВТОР ДЕЛ

ДРАГЕ ЈОВАНОВСКИ

ПРАКТИЧНИ ПРИМЕРИ ОД ВОДЕНИ ПОСТАПКИ ЗА ШТРАЈК

Кога работниците ќе одлучат да поведат штрајк, подготвуваат и објавуваат одредени документи преку кои организаторот на штрајкот комуницира со останатите работници и другата страна, односно работодавецот.

За да биде успешен штрајкот, штрајкувачкиот одбор треба константно да има ангажирано синдикален советник кој учествувал во организирање на штрајкови. Сепак, штрајкот е специфичен институт и тука не смеат да се прават ниту процедурални ниту тактички грешки.

*

Штрајкот во начело мора **во писмена форма** да се најави на работодавачот. Штрајкот се организира и води во рамките на претпријатието односно установата на начин како што е утврден со одлуката за штрајк.

При тоа, работниците мора да бидат информирани дека ќе биде организиран штрајк. Се интензивираат состаноците со работниците во помали собири, но се организираат и големи собири каде се кажува за што се организира штрајкот и кои права треба да бидат остварени. Исто така, штрајкувачкиот одбор е должен да ги известува работниците за штрајкот со официјални писмени известувања кои ќе ги поставува на огласни табли во претпријатието.

Синдикалната организација во текот на отпочнатиот штрајк мора почесто да контактира со вработените во претпријатието.

Контактите најчесто треба да се организираат преку собири на синдикалното членство, но исто така е пожелно да се контактира и преку известувања или соопштенија издадени од страна на синдикалното раководство. Работниците мора да бидат информирани во која фаза е веќе започнатиот штрајк, дали истиот продолжува и како се одвиваат преговорите.

Во примерот за известување што следи подолу се гледа дека се известуваат вработените дека веќе започнатиот штрајк се интензивира, а тоа значи дека се приклучуваат поголем број на работници и дека истиот продолжува. Со ваквото известување се охрабруваат работниците кои штрајкуваат, а воедно се повикуваат и останатите работници да се приклучат на штрајкот на посреден начин. Известувањето се поставува на повеќе огласни табли низ претпријатието. Се разбира, содржината на известувањето може да биде и поинаква од предложената доколку се работи за друг вид на штрајк.

ИЗВЕСТУВАЊЕ

Се известуваат вработените дека активностите со започнатиот штрајк се интензивираат и штрајкот продолжува на 27.02.2008 год. во 13.30 часот во кулата на вториот кат и ќе трае до исполнување на барањата кои се наведени во одлуката за штрајк.

Претседателство на Синдикатот на МРТ

КАКО ДА ГО ОРГАНИЗИРАМЕ ШТРАЈКОТ?

Штрајкот се организира со **одлука за стапување во штрајк**. Пред да биде донесена одлуката за штрајк во писмена форма се доставуваат барањата на работниците и истите се упатуваат до раководниот орган, односно работодавачот. Барањата мора да бидат јасни, прецизни и засновани на основан закон или колективен договор. Така поставените јасни барања мора да ги знаат

и работниците за да знаат зашто штрајкуваат. Најчесто правата кои се бараат во поднесеното барање се однесуваат скоро во најголем процент за работниците, бидејќи доколку не би било така, тогаш работниците не би биле мотивирани да излезат на штрајк.

Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување согласно со Законот за работни односи. Но, обврската за помирување не смее да го граничи правото на штрајк.

Во писмото кое се упатува до органот кој треба да учествува во преговорите се најавува штрајкот и мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот и денот и времето на почеток на штрајкот.

Штрајкот мора да биде организиран на начин со кои нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работници кои не учествуваат во штрајкот.

Во подолу дадениот пример за одлука за стапување во штрајк се укажува дека синдикалната организација донесла одлука за стапување во штрајк. Кажува каде и како ќе се одвива штрајкот, укажува на неопходно ниво за процесот на работа кои ќе се договара со работодавачот и друго. Во оваа одлука е специфично тоа што синдикатот бара да се респектира мислењето на синдикатот во постапката на прогласување на работниците за технолошки вишок, укажува за решавање на проблемот околу регулирање на радиодифузната такса што треба да ја плаќаат граѓаните, околу регулирање на исплата на надоместок за исхрана и обезбедување на услови за работа согласно колективен договор и општи стандарди.

Во начело формата на одлуката за стапување во штрајк е следна:

Врз основа на член 32 и 33 од Законот за јавните претпријатија, член 245 од Законот за работни односи и член 118 од Колективниот договор на ЈП МРТ, Претседателството на Синдикалната организација на ЈП МРТ на седницата одржана на ден 03.12.2007 година донесе

О Д Л У К А

За стапување во штрајк

1. Вработените во Јавното претпријатие Македонска радио телевизија, членовите на Синдикатот на ГИФИХ на ден 11.12.2007 година (вторник), стапуваат во штрајк.

2. Штрајкот ќе започне во 10.00 часот и ќе се одвива во просториите на ЈП МРТ – Скопје.

Штрајкот ќе се води на начин со кој ќе се обезбеди физичка сигурност на вработените и заштита на опремата и инсталациите, како и извршување на обврските спрема граѓаните, правните лица и државните органи преку обезбедување на неопходно ниво на процесот на работата и извршување на обврските на меѓународни договори.

Неопходното ниво на процесот на работа ќе се договори со работодавачот во периодот до отпочнувањето на штрајкот.

3. Штрајкот ќе трае сè до исполнување на следните барања:

а) Уважување на барањата на Синдикалната организација за начинот на кој ќе се спроведува постапката за прогласување на работници за технолошки вишок – деловни причини, бројот на работниците на кој ќе им престане работниот однос од деловни причини.

б) Уважување на предлогот на Синдикалната организација за измена на членот 148 од Законот за радиодифузија за намалување на радиодифузната такса што ја плаќаат граѓаните на Република Македонија.

Ова е од причина што Синдикалната организација смета дека ова прашање е од витално значење за излегување од тешката материјално-финансиска состојба на ЈП МРТ.

в) Почитување на одредбите од Колективниот договор на ЈП МРТ за висината на исплатата на надоместокот за исхрана.

г) Обезбедување на услови за работа согласно општо прифатените стандарди на европското законодавство и позитивните законски прописи на Република Македонија.

4. Штрајкот ќе го води и интересите на работниците од почетокот и за време на штрајкот ќе ги застапува штрајкувачкиот одбор во состав:

Претседателство на синдикат:

(следуваат потписи)

Заменици на членовите на штрајкувачкиот одбор:

(следуваат потписи)

Во одлуката за штрајк е дадена и изјавата за начинот на обезбедување на условите во јавно претпријатие во врска со преземени мерки за сигурност. Синдикатот се оградува од индивидуални изјави од поединци. Со давање на изјавата синдикатот презема обврски да преговара или да води дијалог со раководството на претпријатието и за сите спорни прашања да се разменуваат мислења и да се бара изнаоѓање на решение. Синдикатот исто така прифаќа да доколку се постигне спогодба на поставените барања да склучи спогодба во писмена форма каде на неспорен начин ќе бидат прифатени штрајкувачките барања.

Одлуката и изјавата за обезбедување на условите и отпочнување на штрајкот се доставува најмалку седум дена пред започнување на штрајкот. Претходно мора да се бараат начини за преговарање за решавање на поставените барања и доколку не се изнајдат начини во тој случај синдикатот има право да донесе одлука за штрајк.

Погоре-наведениот пример на одлука за штрајк ја содржи и изјавата за обезбедување услови за работење, која, во нашиот пример, е составен дел од погоре-наведената Одлука за штрајк и поради тоа започнува од точката 5. Инаку, ова претставува пример што се однесува за претпријатија од јавен интерес и ваква изјава е неопходна. Доколку станува збор за претпријатие кое е акционерско друштво или нема карактер на јавен интерес тогаш не мора да се даде ваква изјава.

Изјава за обезбедување на минимални услови за работа

5. Составен дел на оваа Одлука е изјавата за начинот на обезбедување на условите од член 33 од Законот за јавни претпријатија, а во врска со преземените мерки за физичка сигурност на вработените и заштита на опремата и инсталациите, правните лица и државните органи и обезбедување на неопходно ниво на процесот на работата и извршување на меѓународните договори како и обезбедување на неопходно ниво на процесот на работата.

6. Се оградуваме од сите изјави, активности и евентуални политички инсинуации на поединци и од сите индивидуални нарушувања на процесот на работа, што не се дел од активностите што ги предвидува, дефинира и најавува Штрајкувачкиот одбор, а се во согласност со Законот за јавни претпријатија, Законот за работни односи и Колективниот договор на ЈП МРТ.

7. Штрајкувачкиот одбор има право и обврски од почетокот и за време на штрајкот да преговара за остварување на барањата на работниците со органите на управување на ЈП МРТ, Работоводниот орган и Управниот одбор и претставниците на власта за постигнување спогодба за остварување на горенаведените барања.

8. Учесниците во штрајкот се должни да се придржуваат кон законските одредби и оваа Одлука.

9. Оваа Одлука влегува во сила со денот на нејзиното донесување.

10. Одлуката се доставува до Работоводниот орган на ЈП МРТ најмалку 7 дена пред отпочнувањето на штрајкот.

Образложение

Одлуката за штрајк се донесува бидејќи од страна на раководството на ЈП МРТ не се почитуваат барањата на синдикалната организација во МРТ за остварување на

законските права на синдикатот за консултирање и советување во постапката за престанок на работен однос од деловни причини на 338 работници.

Исто така, не е земен предвид и предлогот на Синдикалната организација за намалување на радиодифузната такса како еден од можните начини за излегување од тешката финансиска состојба на ЈП МРТ.

Оправдани се и барањата на Синдикалната организација за непочитување на основните мерки и стандарди за работење во безбедни услови (азбесна изолација, нејонизирачко зрачење, постојан психофизички стрес, немање основни хигиенско-технички услови, необезбедени услови за исхрана) од страна на работодавачот.

Синдикатот инсистира во иднина ЈП МРТ да се потпира на сопствени сили за производство на програма од јавен интерес што впрочем е обврска на ЈП МРТ пред граѓаните на Македонија според Законот за радиодифузија.

Поради овие причини се донесе одлука како во диспозитивот.

ПРЕТСЕДАТЕЛСТВО НА
СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА

Скопје, 03.12.2007 година

Изјавата се доставува до надлежните органи во претпријатието. Во конкретниот случај таа беше доставена до:

1. Работоводниот орган на ЈП МРТ
2. Управниот одбор на ЈП МРТ
3. Советот на ЈП МРТ
4. Собранието на РМ
5. Владата на РМ
6. Синдикатот на ГИФИХ
7. Архивата на МРТ

ЗАЕДНИЧКА ИЗЈАВА ЗА ШТРАЈК ПОМЕЃУ СИНДИКАТОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Ваквата изјава за штрајк не е неопходна, но е многу корисна поради повеќе причини. Со потпишувањето на заедничката изјава за штрајк работодавачот не може да тврди дека штрајкот е нелегитимен или дека штрајкот е спротивно на законот.

Заради своја сигурност, за да не може работодавачот да поведува судска постапка за оценка на штрајкот дали е легитимен или не, синдикалната организација треба да инсистира за потпишување на заедничка изјава за штрајк. За да се потпише ваква изјава, неопходно е потребно да се направи силен притисок врз раководната структура и истата да осети дека штрајкот е сериозен и дека треба сериозно да преговара за поставените барања.

Во праксата тешко се добива ваква изјава, но во конкретниов пример што го разгледуваме, поради сериозноста на штрајкот и јачината на штрајкувањето на штрајкувачите, рабоводниот орган беше приморан да ја потпише изјавата за штрајк.

Од самата содржина на изјавата за штрајк се гледа дека потписниците преземаат обврски околу отпочнувањето на штрајкот па сè до водење на интензивни преговори за потпишување на спогодба помеѓу двете страни.

Изјавата за штрајк ја потпишуваат синдикатот и претставниците на рабоводниот орган.

Согласно Законот за работни односи и Законот за јавни претпријатија штрајкувачите и работодавачот се задолжени да донесат правила за работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајкот. Одредени обврски ги преземаат организаторите на штрајкот и истото го утврдуваат во одлуката за штрајк како што е дадено во примерот за одлуката за стапување на штрајк.

Поради добра соработка во праксата синдикатот односно работниците и работодавачите можат да потпишат и изјава за штрајк. Ваквата изјава дава за сигурност на организаторите на штрајкот дека работодавачите се согласни да се штрајкува и дека работодавачите ќе бараат начин и постапка на решавање на поставените барања.

Изјавата за штрајк ја потпишуваат двете страни и во праксата содржината е следна:

Синдикалната организација на МРТВ, претставникот на Првиот програмски сервис Билјана Жеревска, претставникот на Вториот програмски сервис Неџат Акифи, извршните директори на МРТВ Јанез Сајовиц и Маја Мишковска, директорот на техника Мирко Поповски

Во врска со барањата на Синдикатот кој се од економска социјална природа и кои се основани за штрајк, на ден 27.02.2008 ја даваат следната

ИЗЈАВА ЗА ШТРАЈК

1. Се прифаќа вработените на отпочнат со штрајк. Барањата на членовите на синдикатот се основани и тие се:

- исплата на плати за месец март, април, мај 2008 г.,
- исплата на надоместокот за храна и превоз во полн износ за месеците февруари, март, април и мај 2008 г.,
- трајно решавање на финансирањето и статусот на МРТВ.

2. Потписниците на изјавата за штрајк прифаќаат штрајкот да не започне на ден 27.05.2008 год., како не би се влијало на изборниот процес, но неотповикливо прифаќаат штрајкот да започне на 3.06.2008 год., со почеток во 08 часот. Потписниците на штрајкувачката изјава во целост го прифаќаат упатството за начинот и динамиката на водење на штрајкот и истото е составен дел на изјавата за штрајк.

3. Потписниците на изјавата за штрајк се обврзуваат веднаш да отпочнат интензивни разговори со надлежните органи и да предложат мерки и активности за трајното решавање на статусот на вработените на МРТВ.

4. Штрајкот ќе трае сè до исполнување на штрајкувачките барања на вработените:

РАБОТОВОДЕН ОРГАН
(следуваат потписи)

СИНДИКАТ НА МРТВ
ПРЕТСЕДАТЕЛСТВО
(следуваат потписи)
Скопје, 27.05.2008 година

КОГА ПРЕСТАНУВА ШТРАЈКОТ?

Доколку работодавачот ги прифати во целост барањата на штрајкувачкиот одбор односно синдикатот, штрајкот може да биде прекинат со одлука на синдикалната организација. Доколку работодавачот прифати делумно од штрајкувачките барања исто така штрајкот може да се прекине со склучување на спогодба. Во спогодбата се регулира што обврски преземаат штрајкувачите односно кои обврски ги преземаат работодавачите. Во конкретната спогодба што ја даваме подолу очигледно е дека работодавачот и синдикатот се договориле да за временски период од 15 дена ги запрат сите активности околу утврдување на технолошки вишок. Приоритет даваат на водењето преговори меѓу синдикатот и работодавачот и да изнајдат решение за излез од настанатата состојба.

Штрајкот престанува во два случаи и тоа:

- Ако одлуката за стапување во штрајк биде отповикана од страна на штрајкувачите или надлежниот орган, и
- Доколку се потпише спогодба помеѓу претставниците на работодавачите и штрајкувачкиот одбор односно претставниците на синдикатот.

Во спогодбата се утврдуваат обврските на синдикатот што треба да ги преземе, но и обврските на работодавачот кои треба да ги исполни.

Пример на спогодба каде се уредени кои права и обврски треба да ги преземат работодавачите и синдикатот е следната спогодба:

На средбата одржана на ден 10.12.2007 година со почеток во 15.00 часот помеѓу претставниците на Управниот одбор, Работоводниот орган и Претседателството на Синдикатот и Штрајкувачкиот одбор, а во врска со преговорите за

решавање на барањата на Синдикатот содржани во Одлуката за стапување во штрајк бр. 7615/1 од 04.12.2007 година, учесниците ја постигнаа следната

СПОГОДБА

1. Претставниците на Работодавачот се согласни да ги запрат активностите во врска со започнатата постапка за престанок на работен однос од деловни причини, најавена со писмената намера бр. 6089/1 од 26.09.2007 година за 15 дена.

2. Претставниците на Синдикалната организација на МРТ и Штрајкувачкиот одбор се согласни да ги запрат активностите во врска со започнатата постапка за штрајк најавен со Одлука бр. 7615/1 од 04.12.2007 година за 15 дена.

3. Потписниците на оваа Спогодба се обврзуваат во наведениот период од 15 дена за запирање на активностите да преговараат и со консултации и советување да изнајдат решение.

4. Оваа спогодба влегува во сила со нејзиното потпишување.

Скопје, 11.12.2007 г.

ПРЕТСТАВНИЦИ НА
РАБОТОДАВАЧОТ НА МРТ

(следуваат потписи)

ПРЕТСТАВНИЦИ НА
СИНДИКАТОТ НА
МРТ

(следуваат потписи)

Штрајк може исто така да се организира и **во претпријатијата каде што е отпочната стечајна постапка**. Основ на организирање на штрајкот е остварување на социјално-економски права на работникот.

Во такви случаи, синдикалната организација и понатаму функционира како правен субјект и има право да поставува барања до надлежните органи во стечајната постапка. Во наведениот

пример, од донесената одлука на Одборот на доверители очигледно е дека за повеќе од 1.300 работници одлучено е да им се исплати надомест за годишен одмор за 2003 година.

Одлука на одбор на доверители за исплата на надомест на годишен одмор

Врз основа на член 38 од Законот за стечај, Одборот на доверители на должникот, НИП Нова Македонија АД во стечај, на седницата одржана на 28.12.2004 год., ја донесе следната:

О Д Л У К А

На сите вработени во НИП Нова Македонија АД, во стечај, кои работеле во должникот заклучно до ликвидацијата на 22.10.2003 год., да им се исплати Надоместок за користење на годишен одмор за 2003-та година.

Образложение:

Членовите на одборот на доверители, ценејќи го предлогот на претставникот на вработените во Одборот на доверители и мислењето на Сојузот на Синдикатите на Р. Македонија, одлучи да се постапи како во диспозитивот.

(Следуваат потписи на членовите на Одборот на доверители).

Заклучок

Од досегашната пракса со сигурност можеме да констатираме дека во секој штрајк кога работниците се организирале добро добивале и остварувале права. Од тие причини треба секогаш и во секоја прилика работниците да бидат охрабрувани и навреме да го организираат и учествуваат во штрајкот како би можеле да ги остварат правата утврдени со прописи.

ВАЖЕЧКИТЕ ОДРЕДБИ НА ЗАКОНИТЕ ЗА ШТРАЈКОТ

Како што беше спомнато во воведот, правото на штрајк е уставно гарантирано право во Република Македонија. Членот 38 од Уставот на Република Македонија гласи: „Се гарантира правото на штрајк. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата.“

Материјата на штрајкот е регулирана преку 11 закони. Од 2005 година главниот законски акт со кој се регулира ова право на работниците е Законот за работните односи, а одредби за штрајкот содржат и: Законот за јавните претпријатија, Законот за државните службеници, Законот за јавните службеници, Законот за судска служба, Законот за внатрешни работи, Законот за полиција, Законот за одбрана, Законот за служба во Армијата на Република Македонија, Законот за мирно решавање на работните спорови и Законот за евиденциите од областа на трудот.

1. РЕГУЛИРАЊЕ НА ШТРАЈКОТ ПРЕКУ ОДРЕДБИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Во Законот за работните односи¹ на штрајкот му е посветена 20-та глава од законот, односно членовите на законот од член 236 до член 245. Преку овие членови се уредува остварувањето на правото на штрајк на сите работници, освен за оние што се вработени во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа,

1. *Закон на работните односи*, Сл. весник на РМ, 62/05, 106/08, 161/08, 114/09 и 130/09, 50/10, 52/10 и 124/10.

јавните претпријатија и јавните установи каде, согласно член 245 од ЗРО, материјата на штрајкот се уредува со посебен закон.

Право да повика на штрајк и да го поведи има синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво. Тие го имаат ова право со цел да ги заштитат економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон. Покрај тоа, за поддршка на штрајк кај друг работодавец може да биде организиран и штрајк на солидарност (чл. 236, ЗРО).

а) *Обврски на организаторот на штрајкот*. За да го обезбеди организирањето на штрајкот во согласност со законските одредби (и со тоа, да ги избегне многуте санкции кои ги предвидува законот), организаторот на штрајкот треба да исполни редица услови. Некои од нив се однесуваат на периодот пред почетокот на штрајкот, а некои за времетраење на штрајкот.

– *Пред започнувањето на штрајкот*, организаторот (синдикатот) мора писмено да му го најави штрајкот на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат: а) причините за штрајкот, б) местото на одржувањето на штрајкот и в) денот и времето на почетокот на штрајкот (чл. 236, ЗРО). Постои уште една обврска, или можеби, одредба која може, но и не мора да се третира како обврска. Имено, ЗРО содржи изречна одредба дека штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон (чл. 236, ЗРО). Иако оваа одредба може да се чини доста категорична, продолжението на истиот став ја релативизира оваа категоричност, па дури и е во контрадикторност со неа. Така, во продолжението од ставот се нагласува дека „обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со овој закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.“ Од една страна, помирувањето е определено како обврска, но од друга страна испаѓа дека има случаи кога таква постапка е предвидена со овој закон и, следствено, и случаи кога таква постапка не е предвидена со овој закон. Исто, ако е спомната друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се *договориле*, тогаш повторно е логичен заклучокот дека страните можат и да

не се договорот за таква постапка, па обврската едноставно не е обврска. Да бидат работите уште позаплеткани, во чл. 182 е пропишано дека во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот *можат* да се договорот решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со закон, додека во чл. 183 стои дека со колективен договор *може* да се определи арбитража за решавање на колективни работни спорови. И во двата случаи е пропишана опционалност, а не задолжителност на постапките за мирно решавање на работните спорови. Дали законодавецот имал на ум во чл. 236 постапка на помирување која е различна од оние во чл. 182 и 183, постапка која би се одвивала директно помеѓу работодавецот и работниците? Законските одредби сепак не даваат основа за заклучување во која било насока.

Што се однесува до организирањето *штрајк на солидарност*, тој исто така се најавува, на работодавачот кај кого тој штрајк се организира, и може да започне откако ќе истечат два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира. При тоа, за штрајкот на солидарност не е предвидено спроведувањето на постапка за помирување (чл. 236, ЗРО).

– Во текот на *штрајкот*, обврска на организаторот е да го организира штрајкот на таков начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, или да се забранува влезот на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот (чл. 236, ЗРО). Работниците кои не сакаат да учествуваат во штрајкот не смеат на кој било начин да бидат присилени да учествуваат во него (чл. 239, ЗРО). Мора да се почитуваат и Правилата за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк, *ако* работодавецот доставил таков предлог до синдикатот. Имено, на предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк. Овие правила треба да содржат одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел да се овозможи обновувањето на работата по завршувањето

на штрајкот (производно одржувачки работи), односно да се обезбеди вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозувањето на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи). Сепак, во законот изречно е напоменето дека со определувањето на овие работи не смее да се оневозможува или битно да се ограничува правото на штрајк (чл. 238, ЗРО).

б) *Права на работниците учесници во штрајкот.* За време на учеството во штрајкот, на работниците кои учествуваат во штрајкот работодавецот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите (чл. 240, ЗРО). Надоместок на нето плата за времето на штрајк може од свои средства да им обезбеди организаторот на штрајкот (чл. 241, ЗРО). Ако се работи за штрајк организиран во согласност со одредбите на Законот за работните односи и колективен договор, неговото организирање и земањето учество во него не претставува повреда на договорот за вработување и работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк. Но, опасност да се добие отказ постои во два случаи: ако работникот организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување (чл. 239, ЗРО). Со законот не е дефинирано дали при отказот во овој случај е предвиден или не е предвиден отказен рок.

в) *Овластувања на работодавецот.* Законот за работните односи му посветува посебно внимание на овластувањата на работодавците. Штотуку наведената можност да им врачи отказ на работниците што организирале или учествувале во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или направиле некоја друга тешка повреда на договорот за вработување за време на штрајкот е едно од најважните овластувања што на работодавецот му ги дава овој закон.

Покрај отказот, во законот е предвидена уште една санкција, која не е до крај јасна. Таа е дефинирана како *отстранување од процесот на работа*. Работодавецот не може да му даде отказ на

работникот што организира или учествува во законски штрајк, но при веќе започнат штрајк, организиран во согласност со закон и колективен договор, законодавецот на работодавецот му дава овластување да отстранува работници од процесот на работа (!?). Сепак, ова дубиозно и не сосема јасно дефинирано овластување не е толку застрашувачко колку што се чини на прв поглед, зашто е условено со два услови: а) работодавецот да може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавецот и б) бројот на овие работници не смее да биде поголем од 2% од бројот на работниците кои учествуваат во штрајкот (чл. 237, ЗРО), што фактички значи дека во случај на штрајк со учество на помалку од 50 работници, работодавецот не може да отстранува работници. Треба да се знае и тоа дека за работниците отстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите (чл. 237, ЗРО). Времетраењето на отстранувањето од процесот на работа не е утврдено во законот и може да претставува основа за злоупотреба од страна на работодавецот.²

За да се спречи злоупотребата на оваа мерка од страна на работодавецот, синдикатот може да побара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на закон, како и надомест на штета која тој или

2. Согласно чл. 83 од ЗРО, по оценка на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина на платата на работникот, до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако: 1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност; 2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот; 3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски; и 4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата. Работникот отстранет од работа има право на приговор кој не го задржува од извршување писмениот налог.

работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласност со закон (чл. 243, ЗРО).³

Имајќи предвид колку се бројни и рестриктивни условите за организирање и спроведување штрајк, силно овластување на работодавецот, односно на здружението на работодавци, претставува можноста да побара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на законот. Покрај тоа, работодавецот може да бара и надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со Законот за работните односи (чл. 242, ЗРО).

Во врска со судската постапка, во Законот за работните односи е пропишано дека одлуката за забрана на штрајк (и на отстранување од работа) ја донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен и дека, по жалба против таа одлука, одлучува судот кој е надлежен за тоа. При тоа, постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна (чл. 244, ЗРО).

г) *Прекршочни одредби*. Во врска со штрајкот, во делот на прекршочните одредби на Законот за работните односи, законодавецот предвидел глоби и за работодавците и за синдикатите.

На работодавач – правно лице ќе му се изрече глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ако работникот кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници (чл. 265-а, став 1, алинеја 6, ЗРО).

За синдикатот и здруженијата на синдикатите, пак, се предвидени три основи за изрекување глоба во износ од 1.200 евра во денарска противвредност: ако не најават штрајк, ако во писмото за најавување на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот и ако започнат штрајк пред спроведување на постапка за мирене, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот (чл. 266,

3. Вреди да се спомне дека под „исклучување од работа за време на штрајк“ законодавецот најверојатно мислел на отстранувањето од процесот на работа, регулирано во чл. 237.

став 1, алинеи 4, 5 и 6, ЗРО). Паѓа во очи не само тоа што Законот за работните односи содржи повеќе основи за изрекување глоба на синдикатот и здруженијата на синдикатите (три наспроти едната на работодавецот), туку и тоа што износот на глобата е повисок за синдикатот и здруженијата на синдикатите отколку за работодавецот.

2. ПРАВОТО НА ШТРАЈК ВО ЈАВНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Штрајкот во јавните претпријатија од 1996 година е регулиран со Законот за јавните претпријатија,⁴ членови 32-36.

Пропишаната постапка за започнувањето на штрајк во јавно претпријатие е доста комплицирана и вклучува три фази:

– Прво, најдоцна 7 дена пред денот кога имаат намера да најават штрајк, синдикатот, односно работниците кои го користат правото на штрајк, до директорот на јавното претпријатие доставуваат *писмено предупредување* во кое ќе ги изнесат причините за намерата да организираат штрајк.

– Потоа тече рок од 15 дена во кој штрајкувачкиот одбор, претставниците на управниот одбор и директорот се должни да понудат *предлог за решавање на спорот* и со тој предлог да ги запознаат работниците и јавноста.

– Ако по истекот на тој рок не се постигне согласност, синдикатот или штрајкувачкиот одбор може да донесе *одлука за стапување во штрајк*. Во тој случај, синдикатот или штрајкувачкиот одбор е должен да ја достави одлуката за стапување во штрајк до директорот на јавното претпријатие најмалку 7 дена пред отпочнувањето на штрајкот. Во оваа одлука се наведува местото, часот, но – за разлика од случаите за кои важат одредбите од ЗРО – и траењето на штрајкот. Покрај тоа, задолжително се приложува и *изјава* за начинот на обезбедувањето мерки со кои ќе се обезбеди физичката сигурност на вработените и заштитата на опремата и инсталациите, како и извршувањето на обврските спрема граѓаните, правните лица и државните органи; понатаму, начинот преку кој ќе се обезбеди неопходното ниво на процесот

4. Закон за јавните претпријатија, Сл. весник на РМ, 38/96, 6/02, 40/03, 49/06, 22/07 и 83/09.

на работата со кое нема да се загрози животот, здравјето и економската и социјална сигурност на граѓаните и неопходното одвивање на стопанските и други дејности во земјата, во обем и на начинот утврдени со законот од соодветната дејност од јавен интерес, како и извршувањето на меѓународни договори. При тоа, доставувањето на одлуката за стапување во штрајк не значи запирање на преговорите за решавање на спорот (чл. 32 и 33, ЗЈП).

Во текот на штрајкот, штрајкувачкиот одбор и работниците кои учествуваат во штрајкот се обврзани да исполнуваат повеќе услови.

Тие се должни да го организираат штрајкот и да го водат на начин и да преземат мерки со кои ќе го обезбедат исполнувањето на обврските наведени во изјавата и, со таа цел, штрајкувачкиот одбор е должен да соработува со директорот на јавното претпријатие (чл. 33, ЗЈП).

Понатаму, тие не смеат да ги спречуваат да работат оние работници што согласно Законот за јавните претпријатија и друг закон не можат да учествуваат, односно не сакаат да учествуваат во штрајкот. Времето на започнување и запирање на работењето не може да биде различно за одделни категории на вработени, ниту за одделни лица меѓу вработените, а покрај тоа се забранува и сукцесивното распоредување на запирањето или сменувањето на различни групи на вработени или делови од претпријатието. Постапувањето спротивно од овде-наведеното ќе се третира како повреда на работната дисциплина (чл. 34, ЗЈП).

Кои лица не можат да учествуваат во штрајк утврдува основачот на јавното претпријатие. Такви лица можат да бидат носители на раководни функции и лица од кои зависи техничко-технолошкиот процес и се од незаменливо значење за одвивање на дејноста на претпријатието, со оглед на местото во водењето на работите на јавното претпријатие. При тоа, основачот пропишува кои се нивните обврски, односно како тие мора да постапуваат во случај на штрајк во јавното претпријатие. Основачот може да ги утврди и работните места и начинот на извршувањето на работите и задачите на работните места од кои зависи вршењето на дејноста од јавен интерес и од кои може да се загрози сигурноста на луѓето, инсталациите и опремата и кога вработените

не можат да ја запрат работата без предупредувањето дадено во рокот утврден со овој закон (чл. 35, ЗЈП).

На лицата кои го обезбедуваат работењето на јавното претпријатие треба да им бидат достапни за непречено располагање објектите и административните простории на претпријатието, а ако вработените, спротивно на Законот за јавните претпријатија, ги запоседнале и се задржуваат во објектите и административните простории на јавното претпријатие, директорот на јавното претпријатие е должен да преземе мерки заради нивно отстранување (чл. 36, ЗЈП).

Основачот на јавното претпријатие е овластен и да преземе мерки на индивидуална или групна мобилизација на вработените. Тоа може да го направи заради спречување на запирањето на работата во јавното претпријатие што може да предизвика големи материјални штети и да го загрози здравјето и сигурноста на луѓето, инсталациите и опремата. Непостапувањето во согласност со наредбата за мобилизација ќе се смета за повреда на работната дисциплина (чл. 35, ЗЈП).

3. ПРАВОТО НА ШТРАЈК НА ДРЖАВНИТЕ И ЈАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ

Правото на штрајк на државните службеници од 2000 година е регулирано со Законот за државните службеници,⁵ членови 27 и 58.

Важна придобивка за државните службеници е што тие за време на штрајк имаат право на плата во висина од 60% од платата што ја примиле претходниот месец (чл. 58, ЗДС). Но, при остварувањето на правото на штрајк државните службеници се должни да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на органот на државната и локалната власт во кој работат, неопходно ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица, како и извршување на ратификуваните меѓународни договори. Начинот на извршувањето на функциите на органот за време на штрајк, како и бројот на

5. *Закон за државните службеници*, Сл. весник на РМ, 59/2000, 112/2000, 34/01, 103/01, 43/02, 98/02, 17/03, 40/03, 85/03, 17/04, 69/04, 81/05, 61/06, 36/07, 161/08, 06/09 114/09, 35/10, 197/10 и 36/11.

државните службеници кои ќе работат на извршување на овие функции и на обезбедување на останатите услови за остварување на правото на штрајк на државните службеници се определуваат со акт на министерот, односно функционерот кој раководи со органот (чл. 27, ЗДС).

Правото на штрајк на јавните службеници од 2010, односно од 2011 година е регулирано со посебен закон. Се работи за Законот за јавните службеници,⁶ чиј член 31 го регулира правото на штрајк на јавните службеници. Според овој член, јавните службеници имаат право на штрајк организиран во согласност со закон и се должни, како и државните службеници, во остварувањето на правото на штрајк, да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на институцијата и неопходно ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица (чл. 31, ЗЈС). Единствената разлика во однос на државните службените е што при штрајк на јавните службеници не е пропишана нивна обврска да обезбедат извршување на ратификуваните меѓународни договори.

4. ПРАВОТО НА ШТРАЈК НА СУДСКАТА СЛУЖБА

Правото на штрајк на судската служба (односно, судските службеници, лицата вработени во судовите кои вршат технички и помошни работи и судската полиција) од 2008 е уредено со Законот за судска служба.⁷

Во однос на *судските службеници*, со овој закон е определено дека во текот на штрајкот во кој тие учествуваат или го организираат, во судот треба да се извршуваат работите кои се во врска со закажаните расправи и рочишта, односно со јавните седници за донесување и доставување на сите одлуки во законскиот рок.

6. *Закон за јавните службеници*, Сл. весник на РМ, 52/10 и 36/11. Овој закон е донесен во април 2010, а започнува да се применува од април 2011 (чл. 83, ЗЈС). Согласно овој закон, јавни службеници се вработените кои вршат работи од јавен интерес во дејностите образование, здравство, култура, наука, труд и социјални работи, социјална заштита и заштита на детето, установите, фондовите, агенциите, јавните претпријатија основани од Република Македонија, општините, градот Скопје, а не се опфатени со Законот за државните службеници (чл. 3, ЗЈС).

7. *Закон за судска служба*, Сл. весник на РМ, 98/2008, 161/2008, 6/2009 и 150/10.

Во постапките за кои со закон е утврдено дека се итни, односно за работите кои според закон се нужни, судот е должен да работи и за време на штрајкот (чл. 33, ЗСС). Покрај тоа, судските службеници во судот кои учествуваат во штрајкот не смеат за време на штрајк да го оневозможуваат и попречуваат тековното работење на судот и на вработените кои не учествуваат во штрајкот и не смеат да го блокираат влезот и излезот на судот (чл. 34, ЗСС).

Според одредбите од овој закон, судските службеници во судот се должни и писмено да се изјаснат за нивното учество во штрајкот. Целта на оваа обврска, според одредбите на овој закон, е да се обезбеди непреченото организирање на работата на судот како и водењето на евиденција на вработените за исплата на плата во услови на штрајк (чл. 34, ЗСС).

Непочитувањето на овие одредби, што се однесуваат на работата во услови на штрајк, ќе се третира како потешка дисциплинска повреда за која во овој закон се предвидени три санкции: а) парична казна од 10% до 30% од едномесечниот износ на платата исплатена на судскиот службеник во месецот пред извршувањето на потешка дисциплинска повреда, во траење од еден до шест месеца; б) распоредување на пониско работно место, во траење од шест месеца до една година, по истекот на кое судскиот службеник се враќа на работното место на кое бил распореден пред изрекувањето на дисциплинската мерка и в) престанок на вработувањето, кога настапиле штетни последици за судот или за странките (чл. 52, ЗСС).

Што се однесува до *припадниците на судската полиција*, со одредбите на Законот за судска служба е пропишано дека тие правото на штрајк можат да го остваруваат на начин и под услов битно да не се нарушува редовното извршување на работата. Организаторот на штрајкот е должен да им го најави штрајкот на: министерот за правда, претседателот на Врховниот суд на Република Македонија и претседателот на соодветниот суд. Покрај тоа, организаторот на штрајкот треба, најдоцна седум дена пред почетокот на штрајкот, да ја достави одлуката за стапување во штрајк и програмата за начинот и обемот на вршење на работните задачи на судската полиција кои е неопходно да се извршуваат за време на штрајкот (чл. 85, ЗСС).

5. ПРАВОТО НА ШТРАЈК НА ПОЛИЦИЈАТА И ВРАБОТЕНИТЕ ВО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ

Во 2009 година е донесен нов Закон за внатрешни работи, кој содржи четири члена во поглед на остварувањето на правото на штрајк (чл. 118-121). Покрај тоа, во Законот за полиција од 2006 година се содржани три члена за правото на штрајк (чл. 106-108).⁸

Работниците во Министерството за внатрешни работи правото на штрајк можат да го остваруваат на начин и под услов битно да не се нарушува редовното извршување на внатрешните работи (чл. 118, ЗВР). При тоа, постои и законска основа за забрана на штрајк. Така, во Министерството за внатрешни работи е забрането да се штрајкува во воена, вонредна или кризна состојба. Во случај, пак, на сложена безбедносна состојба, нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем, природни непогоди и епидемии или загрозување на животот и здравјето на луѓето и имотот во поголем обем, во штрајк истовремено не може да учествуваат повеќе од 10% од работниците во Министерството и штрајкот не може да трае подолго од три дена. Во случај штрајкот да започнал пред настапувањето на некој од претходно наведените условите, работниците во Министерството се должни веднаш да го прекинат штрајкот (чл. 121, ЗВР).

Во случаите кога е дозволено да се штрајкува, организаторот на штрајкот е должен, најдоцна седум дена пред почетокот на штрајкот, да му го најави штрајкот на министерот за внатрешни работи. При тоа, тој му ја доставува одлуката за стапување во штрајк и програмата за начинот и обемот на вршење на работите и задачите кои е неопходно да се извршуваат за време на штрајкот (чл. 119, ЗВР).

За да се спречат евентуални штетни последици од неизвршувањето на внатрешните работи за време на штрајкот, министерот или од него овластеното лице е должен да обезбеди потребно функционирање на организациските единици во процесот на работата. Во таков случај работниците се должни да постапуваат по соодветните наредби, а ако не постапат на таков начин,

8. Закон за внатрешни работи, Сл. весник на РМ, 92/2009 и 35/2010. Закон за полиција, Сл. весник на РМ, 114/2006 и 6/09.

министерот за внатрешни работи, односно од него овластено лице е должен да го обезбеди остварувањето на работниот процес со заменување со соодветни работници (чл. 118, ЗВР).

Работите и задачите што е неопходно да се извршуваат за време на штрајкот се оние: за организирање и сервисирање на телекомуникациските и информатичките системи и системот на криптозаштита, за неодложни потреби; за издавање на лични исправи на граѓаните исто за неодложни потреби; од делокругот на работа на Управата за безбедност и контраразузнавање; и други работи и задачи согласно со посебен закон (чл. 120, ЗВР).

Со Законот за полиција се утврдуваат исти услови и иста процедура за најава на штрајкот за полициските службеници (чл. 106, ЗП). Исти одредби важат и за забраната и ограничувањето на правото на штрајк, со таа разлика што не е наведена забраната за штрајк во полицијата при кризна состојба (чл. 108, ЗП). Единствено се различни работите и задачите што е неопходно да се извршуваат за време на штрајкот, а кои се наведени во член 107 од Законот за полиција.

6. ПРАВОТО НА ШТРАЈК ВО ОДБРАНАТА

Одредби за штрајкот во Армијата на Република Македонија содржат два закони: Законот за одбрана од 2001 година и Законот за служба во Армијата на Република Македонија од 2010 година.⁹

Во Законот за одбрана штрајкот е регулиран во членот 48. Тој содржи повеќе ограничувања на остварувањето на правото на штрајк во Армијата на Република Македонија. Така, штрајкот е целосно забранет во воена и вонредна состојба, како и во случај на извршување меѓународни договори што се однесуваат на вежбовни активности, обука, мировни или хуманитарни операции во Републиката или надвор од неа во кои учествуваат единици на АРМ.

Кога не постојат наведените ограничувања, тогаш може да се организира штрајк, но тој мора да биде најавен најмалку десет дена пред неговото започнување, во него истовремено не можат

9. *Закон за одбрана*, Сл. весник на РМ, 42/01, 5/03, 58/06 и 110/08. *Закон за служба во Армијата на Република Македонија*, Сл. весник на РМ, 36/10 и 23/11.

да учествуваат повеќе од 10% од вработените во Армијата и не може да трае подолго од три дена.

За време на штрајкот, пак, учесниците во штрајкот се должни да останат на своите работни места и да ги извршуваат активностите неопходни за остварување на виталните функции на Армијата. При тоа, штрајкот треба да се организира на таков начин што нема да се нарушува борбената готовност на Армијата и животот и здравјето на нејзините припадници. За да избегнат евентуалните штетни последици по борбената готовност на Армијата и животот и здравјето на нејзините припадници, министерот за одбрана и началникот на Генералштабот се задолжени, за време на штрајкот, да обезбедат остварување на виталните функции на Армијата.

Со Законот за служба во Армијата на Република Македонија, пак, е утврдено дека за време на штрајк, активниот воен персонал има право на плата во висина од 60% од платата што ја примил претходниот месец (чл. 167, ЗСАРМ).

7. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

Одредби за штрајкот содржи и Законот за мирно решавање на работните спорови.¹⁰ На остварувањето на правото на штрајк му е посветен член 18 од овој закон, во врска со работен спор во дејностите од општ интерес. Во овој член е пропишано дека во случај на штрајк и во случај на спор во дејностите од општ интерес или во дејностите во кои прекилот на работата би можел да го загрози животот или здравјето на луѓето или да нанесе штета од поголеми размери, страните во спорот се должни да пристапат и мирно да го решат колективниот спор во рок од десет дена од поднесеното барање. Дејностите на кои се однесува оваа обврска се следните: електростопанството, водостопанството, сообраќајот, радиотелевизијата чиј основач е Република Македонија или единиците на локалната самоуправа, ПТТ услугите, комуналните дејности, производството на основни прехранбени производи, здравствената и ветеринарната заштита, образова-

10. Закон за мирно решавање на работните спорови, Сл. весник на РМ, 87/07.

нието, заштитата на децата, социјалната заштита, полицијата и одбраната (чл. 18, ЗМРПС).

8. ЕВИДЕНТИРАЊЕ НА ШТРАЈКОВИТЕ

Со Законот за евиденциите во областа на трудот¹¹ од 2004 година е воведена законска обврска за водење евиденција за штрајковите (чл. 1, ЗЕОТ). Оваа евиденција, покрај податоците за работодавецот и бројот на вработени, треба да ги содржи и следните податоци:

- време на отпочнување и завршување на штрајкот;
- кој синдикат го организирал штрајкот;
- дали штрајкот е организиран на ниво на работодавец или во одделна деловна единица кај работодавецот;
- дали штрајкот бил претходно најавен и колку дена пред одржување на штрајкот е најавен;
- дали пред одржувањето на штрајкот му претходеле преговори за спогодбено решавање на спорот;
- колку работници учествувале во штрајкот и
- кои барања се изнесени на штрајкот (чл. 26, ЗЕОТ).

Евиденцијата за штрајковите ја води работодавецот кај кого се случува штрајкот и асоцијацијата на мнозинскиот синдикат, која води единствена евиденција за сите штрајкови во Република Македонија (чл. 27 и 28, ЗЕОТ). Работодавецот има обврска податоците од евиденција за штрајковите да ги доставува еднаш годишно до асоцијацијата на мнозинскиот синдикат и до Државниот завод за статистика (чл. 28, ЗЕОТ).

Во Законот за евиденциите во областа на трудот се предвидени и глоби за непостапување согласно одредбите што се однесуваат на евиденцијата на штрајковите. За работодавецот кој нема да ја води или неуредно ќе ја води евиденцијата за штрајковите е предвидена глоба во износ од 2.000 до 4.000 евра во денарска противвредност. За истиот прекршок, на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавецот ќе му се изрече глоба во износ од 1.000 до 5.000 евра во денарска противвредност (чл. 56, ЗЕОТ).

11. Закон за евиденциите во областа на трудот, Сл. весник на РМ, 16/04 и 102/08.

НАМАЛУВАЊЕТО НА ЗАКОНСКИТЕ ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ ВО ОДНОС НА ШТРАЈКОТ

Да се биде работник во Република Македонија денес значи да се има сè помалку права, и фактички и формално! Покрај тоа што во реалноста често не се почитуваат законските одредби со кои се пропишува давање одредено право на работниците, тие се соочуваат со уште еден, барем исто толку сериозен проблем. Станува збор за намалувањето на правата на работниците преку донесувањето измени на законите и нови закони во областа на трудовото право. Како што покажа истражувањето што го спроведе Движењето за социјална правда – Ленка минатата година,¹ речиси да не постои година од почетокот на „транзицијата“ во која не дошло до промени во работното законодавство кои резултирале со влошување на ситуацијата на работниците, со обесправување и обезвреднување на статусот работник.

Една од многуте сфери во кои дојде до намалување на работничките права е остварувањето на правото на штрајк. На претходните страници ги опишавме одредбите кои во моментот се на сила во Република Македонија и преку кои се регулира штрајкот во нашата земја. Од увидот во тие одредби несомнено се наметнува заклучокот дека регулирањето на правото на штрајк е исклучително рестриktivно и дека, поради преголемиот број обврски кои работниците мора да ги запазат пред и за време на штрајкот, е доста тешко да се организира штрајк кој ќе биде

1. Здравко Савески, Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев „Обезвреднување на трудот: анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“, Движење за социјална правда – Ленка, Скопје, 2010, <http://www.lenka.mk/mk/pamfleti-i-letoci/20---/download.html>

во согласност со правните норми и кој, следствено, не би бил подложен на правни санкции.

При тоа, треба да се нагласи дека ваквата ситуација не била отсекогаш толку лоша. Одредбите кои беа на сила претходните години не беа така рестриктивни и нивната споредба со важечките одредби ќе посведочи за намалувањето на правата на работниците во поглед на остварувањето на правото на штрајк.

1. ДАЛИ ЗАКОНСКОТО УРЕДУВАЊЕ НА УСЛОВИТЕ ЗА ШТРАЈК Е ВО СОГЛАСНОСТ СО УСТАВОТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА?

Пред да преминеме на анализа на одредбите на законите што се однесуваат на штрајкот, потребно е да се осврнеме на ова прашање, кое речиси целосно е игнорирано како од стручната јавност така и од страна на засегнатите (работниците и нивните застапници, синдикатите).

Како што може да се забележи од фактичката ситуација, позитивната македонска легислатива во голема мера *пропишува услови* за остварување на правото на штрајк, а прашањето што се наметнува е: дали Уставот на Република Македонија го дозволува тоа? И, дали поради правењето несоодветна аналогија за односот на Уставот визави соодветниот закон со ситуацијата која постоеше во поранешна Југославија во периодот 1988-1991 година, македонскиот законодавец не си зеде овластувања кои ги нема според Уставот на Република Македонија?

Во поранешна Југославија работниците немаа право на штрајк сè до 1988 година, кога со донесувањето на Амандманот XXVIII на Уставот на СФРЈ од 1974 година, правото на штрајк стана уставно-пропишана материја. Овој амандман гласи:

„1. Работниците имаат право на штрајк *под условите утврдени со сојузен закон.*

2. Со овој амандман се дополнува Глава III, Дел втор од Уставот на СФРЈ.“²

Согласно ваквата уставна одредба, во април 1991 година, непосредно пред распадот на СФРЈ Југославија, беше донесен сојузен

2. Ammandmani IX do XLVII na Ustav Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije, „Službeni list SFRJ“, br. 70/88. Подвлекувањето е додадено.

Закон за штрајк.³ Со него се одредуваат *условите* под кои работниците го остваруваат правото на штрајк и тоа е целосно во согласност со, во тој момент важечкиот сојузен Устав, кој, како што може да се забележи, авторизира пропишување услови за остварување на правото на штрајк со сојузен закон.

Но, со донесувањето на Уставот на Република Македонија, неколку месеци подоцна, во ноември 1991 година, ситуацијата во оваа област *се промени*. Членот 38 од Уставот на Република Македонија на поинаков начин го уредува правото на штрајк од дотогашниот Устав на СФРЈ. Во овој член пишува: „Се гарантира правото на штрајк. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата.“

Значи, ако амандманот на Уставот на СФРЈ овластуваше со закон да се утврди под кои услови ќе се остварува правото на штрајк (во сите сфери), Уставот на Република Македонија, овластува со закон да може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк *само во три области*: во вооружените сили, полицијата и органите на управата. Следствено, ограничувањето на условите за остварување на правото на штрајк во другите области не е во согласност со Уставот на Република Македонија.

Сепак, оваа промена на уставните одредби кои се однесуваат на правото на штрајк не беше уважена и сојузниот Закон за штрајк продолжи да биде дел од македонското позитивно право уште 14 години, до 2005 година. Но, функционирајќи под различен Устав, тој ја изгуби својата уставна втемеленост!

Важно е да се сфати дека различната содржина на одредбите со кои се регулира правото на штрајк според Амандманот XXVIII на Уставот на СФРЈ од 1974 година и членот 38 од Уставот на Република Македонија не можат да се третираат едноставно како различни формулации, туку дека посочуваат на постоење *различен уставен третман на правото на штрајк*. Следствено на тоа, *по* донесувањето на Уставот на Република Македонија требаше да настанат промени во поглед на она што е законско третирање на правото на штрајк во согласност со уставот. Ако

3. Закон за штрајкот, Сл. лист на СФРЈ, 23/91.

пред ноември 1991 година беше сосема уставно со закон да се пропишуваат *услови* за остварување на правото на штрајк, по донесувањето на Уставот на Република Македонија со закон можат да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк *единствено* во вооружените сили, полицијата и органите на управата. Во другите сфери правото на штрајк е гарантирано и, како што кажавме, *не подлежи* на пропишување со закон на *услови* за остварување на правото на штрајк.⁴

Оттука, пропишаните услови за остварување на правото на штрајк со Законот за штрајк од 1991 година, со донесувањето на Уставот на Република Македонија, станаа неуставни. Не земајќи го тоа предвид, законодавецот во 2005 година, при донесувањето на новиот Закон за работните односи, не само што не се сообрази со важечкиот Устав на Република Македонија, туку, напротив, се впушти во *уште подрастичното* пропишување услови за остварување на правото на штрајк.

2. ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ (2005)

2.1. СПОРЕДБА НА ОДРЕДБИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ШТРАЈК (1991) И ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ (2005)

Од измените до кои дојде во материјата на штрајкот, а кои ги донесе новиот Закон за работните односи (2005), јасно се гледа тенденцијата на дестимулирање на користењето на ова уставно загарантирано право, преку бришење на некои експлицитни и

4. Стамен Филипov во 2003 година ја проблематизира уставноста на Законот за штрајкот. Според него, правото на штрајк е автономно право што се остварува директно врз основа на Уставот и поради тоа прашањата во врска со правото на штрајк не треба да се уредуваат со закон. Уставниот суд ја отфрли оваа аргументација и не поведе постапка за оценување на уставноста на овој закон, бидејќи, меѓу другото, оцени дека уставното овластување со закон да можат да се ограничат условите за остварувањето на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата, упатува на заклучок дека условите за остварувањето на правото на штрајк прво треба на општ начин да се нормираат за да можат потоа да се ограничат во овие области, бидејќи само однапред пропишани општи услови можат да се ограничуваат (У. бр. 113/2003-0-0 од 17 март 2004).

добри одредби кои постојеа, како и преку воведување одредени репресивни мерки.⁵

Овој заклучок јасно го потврдува споредбата на одредбите на овие два закони:

– *Овластени организатори на штрајкот.* Според ЗШ како овластени организатори на штрајк можеа да се јават и мнозинството работници, а не само синдикатите (чл. 2, ЗШ). Одредбата од ЗРО според која (само) синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат (чл. 236, ЗРО/05) сериозно ги ограничува правата на работниците на два начини. Прво, на таков начин правото на штрајк фактички е ограничено само на оние работници кои работат во претпријатија и организации во кои постои синдикат. А ако се има предвид дека во значителен број македонски претпријатија и организации не постои синдикат, тоа значи дека во тие претпријатија и организации работниците се оневозможени да организираат штрајк. Второ, оваа одредба значи и дека во оние претпријатија и организации во кои постои синдикат, но кој синдикат не го поддржува ставот на мнозинството од работниците да се организира штрајк, мнозинството работници нема право да организира штрајк. Треба да се има предвид дека според Уставот на Република Македонија правото на штрајк и правото на синдикално организирање се постулирани во два одделни члена, односно како две одвоени и сосема независни права од групата на „економско-социјални права“ на граѓаните. Оттука, оневозможувањето на работниците без синдикат или покрај синдикатот да организираат штрајк се коси и со Уставот на Република Македонија.⁶

– *Целта на штрајкот.* Соодветната одредба од ЗРО кажува

5. Некои од оценките изложени при споредбата на одредбите од ЗШ (1991) и ЗРО (2005) се преземени од анализата на Димитар Апасиев во „Обезвреднувањето на трудот“, цит. дело, 54-57 стр.

6. Движењето за социјална правда – Ленка и Асоцијацијата „Магна Карта“, во април 2010 година поднесоа претставка до Уставниот суд на Република Македонија со која побараа испитување на уставноста на оваа одредба од ЗРО (2005). До моментот на пишување на оваа студија, Уставниот суд сè уште се нема произнесено по повод оваа претставка.

дека цел на штрајкот е заштита на економските и социјалните права од работниот однос на членовите на синдикатот, во согласност со закон (чл. 236, ЗРО/05). Во ЗШ тоа ограничување само на членовите на синдикатот го нема (чл. 1, ЗШ). ЗШ утврдува и дека штрајк се организира заради остварување на економските и социјалните права, но и интереси по основ на труд (чл. 1, ЗШ). Второто, интересите по основ на труд, ЗРО не го спомнува, што ја отвора дилемата: дали тоа значи дека организирањето на штрајк е ограничено само на заштитата на економските и социјалните права од работниот однос и дека, следствено, сè што не може да се подведе под заштита на економските и социјалните права од работниот однос (значи, она што претставува интерес на работниците по основ на труд) е законски недозволива основа за организирање штрајк?

– *Најавата на штрајкот*. Наместо одредбата од ЗШ која предвидуваше дека штрајкот треба да биде најавен најдоцна пет дена пред денот определен за негов почеток (чл. 3, ЗШ), со ЗРО се вовеле една одолговлекувачка обврска која предвидува дека штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон и „акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот“ (чл. 236, ЗРО/05).⁷ Тоа што оваа постапка на помирување не е временски ограничена и што почетокот на штрајкот се условува со нејзиното завршување претставува значително порестриктивна одредба од онаа инкорпорирана во ЗШ. Постои уште една важна разлика, имено, со ЗРО (2005) е предвидено дека во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведе и времетраењето на штрајкот (чл. 236, ЗРО/05).

– *Отстранување од процесот на работа* (чл. 237, ЗРО/05) претставува една од главните новини на ЗРО во материјата за

7. Во 2006 година, Уставниот суд, со својата петта одлука поврзана со ЗРО/05, го укина делот од оваа формулација кој е ставен во наводници (У. бр. 187/2005-0-1 од 10 мај 2006). Имено, Судот оцени дека оваа материја не може да биде предмет на уредување на подзаконски акт на министерот, бидејќи со ова законски дадено овластување се врши противуставно проширување на надлежноста на еден инокосен управен орган и тоа токму во сферата која, согласно изречната уставна одредба, се уредува само „со закон и со колективни договори“ (чл. 32, ст. 5, УРМ).

штрајкот. Ова контроверзно и не до крај разработено овластување на работодавецот не беше предвидено со ЗШ. Навистина, ЗРО содржи одредени ограничувања на ова овластување (чл. 237, ЗРО/05) и е предвидена судска забрана за незаконското исклучување од работа и надомест на штета (чл. 243, ЗРО/05), но самото негово воведување значи зајакнување на позициите на работодавецот наспроти работниците. Во прилог на работодавецот оди и тоа што законот не го ограничува ова негово право само на незаконски организираните штрајкови, што ќе рече дека тој може да го употреби ова овластување и при законски организиран штрајк. Основа за злоупотреба од страна на работодавецот може да претставува и тоа што времетраењето на отстранувањето од процесот на работа не е утврдено во законот.⁸

– *Воведување работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк.* Согласно ЗШ, штрајкот требаше да се води на начин на кој не се загрозува безбедноста и здравјето на лицата и имотот и кој овозможува продолжување на работата по завршувањето на штрајкот (чл. 5, ЗШ). Наспроти ова, ЗРО воведува посебни правила за работите кои не смеат да се прекинат *за време на штрајк*: т.н. „производно одржувачки работи“ и т.н. „нужни работи“ (чл. 238, ЗРО/05). Иако овие правила се донесуваат само ако работодавецот изнесол таков предлог и иако постои одредба во законот дека со определувањето на овие работи не смее да се оневозможува или битно да се ограничува правото на штрајк, повторно, ова претставува зајакнување на позициите на работодавецот наспроти работниците.

– Во врска со *последниците од организирањето и учеството во штрајк* ЗРО во споредба со ЗШ содржи една важна негативна и една важна позитивна промена. Негативната промена е што на

8. Сојузот на синдикатите на Македонија го оспори пред Уставниот суд (во истата претставка која е наведена во претходната фуснота) овластувањето на работодавецот да отстранува работници од процесот на работа при штрајк. Уставниот суд заклучи дека отстранувањето од работа е институт кој е предвиден со ЗРО/05 (чл. 83) и дека судската забрана за незаконско исклучување од работа и надомест на штета, предвидена во чл. 243, претставува доволна гаранција, односно заштита на работникот од злоупотреби на институтот отстранување од работа (У. бр. 187/2005-0-0 од 15 март 2006 година).

работникот може да му се даде отказ дури и при организирање или учество во штрајк кој е организиран во согласност со закон и колективен договор ако се утврди дека за време на штрајкот направил некоја тешка повреда на договорот за вработување. Позитивната промена е пропишувањето дека работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, организиран во согласност со одредбите на закон и колективен договор (чл. 239, ЗРО/05). Ваква категорична одредба не содржи ЗШ.

– *Придонеси од плата.* Според ЗШ работникот кој учествува во штрајкот ги остварува основните права од работен однос, со исклучок на правото на надомест на личниот доход, додека правата од пензиско и инвалидско осигурување ги остварува во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување. Материјален надомест за време на штрајкот според овој закон може да се оствари ако тоа е определено со колективен договор или со општ акт (чл. 13, ЗШ/91). Наспроти тоа, ЗРО не го спомнува експлицитно остварувањето на основните права од работен однос и предвидува дека на штрајкувачите, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува само придонеси од плата, и тоа само оние утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите (чл. 240, ЗРО/05). Што се однесува до материјалниот надомест за време на штрајкот, тоа е префрлено на товар на организаторот на штрајкот, кој, од свои средства, може да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во него (чл. 241, ЗРО/05).

– *Судска забрана на незаконски штрајк и надомест на штета.* Ова е една од најкрупните промени до кои дојде во 2005 година во материјата за штрајкот, а која значително ја помести рамнотежата на силите на штета на работниците. Имено, ЗРО (2005) вовеле можност работодавачот, односно здружението на работодавачите, да побара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на закон, а покрај тоа да побара и надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не бил организиран и спроведен во согласност со Законот за

работни односи (чл. 242, ЗРО/05). До 2005, согласно одредбите на ЗШ, работодавците го немаа ова овластување.

– *Вработување штрајкбрехери, спречување на учествување во штрајк, употреба на насилни мерки од страна на работодавецот.* И во овој поглед дојде до поместување на рамнотежата на силите на штета на работниците и до кристализирање на впечатокот дека ЗРО (2005) повеќе се интересира за овластувањата на работодавецот при штрајк отколку за правата на работниците при штрајк. Членот 14 од ЗШ содржи три важни заштитни одредби. Прво, дека во текот на законски организиран штрајк органот на управување и работорводниот орган не можат да вработуваат работници кои би ги замениле учесниците во штрајкот. Второ, дека органот на управување или работодавецот/функционерот не смеат да го спречуваат работникот да учествува во штрајкот. И, трето, дека органот на управување или работодавецот/функционерот не смеат да употребуваат насилни мерки заради окончување на штрајкот (чл. 14, ЗШ). Како треба да се толкува отсуството односно невклучувањето на овие одредби во ЗРО (2005)? Ако според Уставот на Република Македонија, слободно е сè што со Уставот и закон не е забрането (чл. 8, УРМ), дали, следствено, работодавците смеат да вработуваат работници кои би ги замениле учесниците во штрајкот, да го спречуваат работникот да учествува во штрајкот, па дури и да употребуваат насилни мерки заради окончување на штрајкот?!

– *Штрајк на солидарност.* Со ЗРО (2005) се вовеле можноста за организирање штрајк на солидарност (чл. 236, ЗРО/05), која ја нема во ЗШ. Воведувањето на штрајкот на солидарноста како законско право на работниците е секако за поздравување.

– *Прекршочни одредби.* И во сферата на прекршочните одредби во однос на штрајкот дојде до поместување на рамнотежата на силите во корист на работодавците. За работодавецот, наместо поранешните две казниви дејствија (ако примал нови работници за време на штрајк или ако ги спречувал работниците да учествуваат во штрајкот – чл. 17, ЗШ), сега постои само едно казниво дејствие – кога работникот кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба од другите работници (чл. 264, ЗРО/05). Од друга

страна, пак, порано беа предвидени две прекршочни одредби за работникот (кога тој ќе одбие соработка со работодавачот која има за цел да се обезбеди вршење на минимумот работа што обезбедува сигурност на луѓето или кога неоправдано ќе одбие да изврши налог кој има за цел извршување на некои меѓународни обврски што ги има државата – чл. 19, ЗШ), додека сега се воведоа три казниви дејствија за синдикатот: (1) ако синдикатот, односно здруженијата на синдикатите, не најават штрајк; (2) ако започнат штрајк пред спроведување на постапка за миреење, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот; и (3) ако во писмото за најава на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (чл. 266, ЗРО/05). Како што може да се забележи, бројот на казниви дејствија во однос на штрајкот за работодавците се намали од 2 на 1, а за работниците, односно синдикатите, се зголеми од 2 на 3.

2.2. ИЗМЕНИТЕ И ДОПОЛНУВАЊАТА НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ (2005) ВО ПЕРИОДОТ ДО 2010 ГОДИНА

Во периодот од јули 2005 (кога е донесен новиот Закон за работни односи) до март 2011 година (кога е пишувана оваа анализа) донесени се вкупно седум измени и дополнувања на овој закон. Две од нив се од 2008, две се од 2009 и дури три од 2010 година. Од овие измени и дополнувања со одредбите за штрајкот се занимаваат првите две измени, од август и од декември 2008, како и најновата, од септември 2010 година. Сите овие три наведени измени и дополнувања содржат промени во износите на паричните казни (односно глобите) за работодавците, а првите две содржат и промени во други одредби на ЗРО (2005) кои се однесуваат на штрајкот.

Од овие промени на одредбите од ЗРО (2005) кои не се однесуваат на прекршочните одредби, поважната промена настана во август 2008 година. Имено, тогаш престана да важи обврската од 2005 година, при најавата на штрајкот, покрај останатото, да се наведе и времетраењето на штрајкот (чл. 23, ЗИДЗРО/авг.08). Со втората промена, пак, од декември 2008 година, согласно тогаш промовираниот концепт за бруто плата, прецизирано е дека

организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на *нето* плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот (чл. 5, ЗИДЗРО/дек.08).

Што се однесува до промените во износите на паричните казни/глобите за работодавецот и директорот, односно друго одговорно лице кај работодавецот, за период од само две години (август 2008 – септември 2010) дојде до промени во две различни насоки. Прво дојде до *драстично* зголемување на износите на глобите, а потоа настана *драстично* намалување на овие износи. За работодавецот-правно лице кој ќе стави во понеповолна положба работникот што организирал или учествувал во законски организиран штрајк (како и за други прекршоци) во август 2008 година паричната казна од 100.000 до 200.000 денари беше заменета и повишена со глоба од 8.000 евра во денарска противвредност (чл. 26, ЗИДЗРО/авг.08). Оваа глоба во декември истата година беше речиси дуплирана на 15.000 евра (чл. 8, ЗИДЗРО/дек.08) за потоа, во септември 2010 година, таа да биде намалена (15-кратно!) на само 1.000 евра во денарска противвредност (чл. 42, ЗИДЗРО/септ.10). Истите осцилации ги има и кај износот на паричната казна/глобата за директорот, односно друго одговорно лице кај работодавецот. Износот на паричната казна, односно глобата, за наведениот прекршок, прво е зголемен од 7.000 до 10.000 денари на 1.000 евра во денарска противвредност (чл. 26, ЗИДЗРО/авг.08), па е 7-кратно повисок на 7.000 евра (чл. 8, ЗИДЗРО/дек.08) за на крај да биде 9-кратно намален на 800 евра во денарска противвредност (чл. 42, ЗИДЗРО/септ.10). Свкупно, за годините 2005-2011 година, износот на паричните казни/глобите за работодавецот-правно лице е намален од 100.000 до 200.000 денари на 1.000 евра во денарска противвредност, а за директорот, односно друго одговорно лице кај работодавецот е зголемен од 7.000 до 10.000 денари на 800 евра во денарска противвредност. Посебен куриозитет, на кој веќе упативме во претходното поглавје (и кој многу кажува сам по себе!), е што сега износот на глобата е повисок за синдикатот и здруженијата на синдикатите отколку за работодавецот!

3. ЗАКОН ЗА ЈАВНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Со донесувањето на Законот за јавните претпријатија во 1996 година престанаа да важат одредбите од Законот за штрајк кои се однесуваа на правото на штрајк на работниците во јавните претпријатија. Со новите одредби од ЗЈП, започнувањето штрајк во јавното претпријатие е сврзано со повеќе процедури, а воведени се и повеќе правила во однос на неговото одвивање. На тој начин, започнувањето и ефективно одвивање на штрајкот во јавните претпријатија е значително отежнато.

Во однос на започнувањето на штрајк во јавно претпријатие одредбите од Законот за штрајк пропишуваа дека штрајкот треба да се најави пред надлежниот орган најдоцна 10 дена пред неговиот почеток (чл. 8, ЗШ). Наспроти тоа, значително усложнетата процедура од 1996 година пропишува три фази, кои подетално се опишани во претходното поглавје. Накратко, процедурата е следната. Прво, најдоцна 7 дена пред денот кога имаат намера да најават штрајк, синдикатот, односно работниците кои го користат правото на штрајк, доставуваат писмено предупредување во кое известуваат дека имаат намера да организираат штрајк. Потоа тече рок од 15 дена во кој страните се обидуваат да изнајдат решение по што, ако нема позитивен исход на преговорите, синдикатот или штрајкувачкиот одбор може да донесе одлука за стапување во штрајк, која се должни да ја достават до директорот на јавното претпријатие најмалку 7 дена пред отпочнувањето на штрајкот (чл. 32, ЗЈП).

Новина во однос на Законот за штрајк претставува и наведувањето на местото, часот и траењето на штрајкот во одлуката за стапување во штрајк (чл. 32, ЗЈП), а новина претставуваат и одредбите од членовите 34, 35 и 36. Со овие одредби воведени се ограничувања во поглед на начинот на одвивање на штрајкот (чл. 34, ЗЈП), локацијата на одвивање на штрајкот (чл. 36, ЗЈП), а на основачот на јавното претпријатие му се дава овластување да утврди кои лица не можат да учествуваат во штрајк (чл. 35, ЗЈП).⁹

Што се однесува до измените и дополнувањата на Законот за јавните претпријатија, вкупно пет на број, тие не содржат

9. Подетално околу овие одредби види во претходното поглавје.

промени кај одредбите со кои се регулира штрајкот во јавното претпријатие.

4. ЗАКОН ЗА ДРЖАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ И ЗАКОН ЗА ЈАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ

Со Законот за државните службеници, донесен во јули 2000 година, е регулирано и правото на штрајк на овие лица. Со измените и дополнувањата на овој закон (чиј број е речиси неверојатен – дури 19 за 11 години, при што секоја година е донесувана барем една промена на овој закон!?) дојде и до промени кај одредбите за штрајк на државните службеници. Со тоа се занимава втората измена и дополнувањето, од мај 2001 година.

На почетокот, со донесувањето на ЗДС, државниот службеник, за време на штрајк, имаше право на плата во висина од 100% од платата што ја примил претходниот месец (чл. 58, ЗДС/2000). Неполна година подоцна, значи, во мај 2001 година, законодавецот го намали овој износ на 60% (чл. 18, ЗИДЗДС/мај.01), што и денес е важечка одредба. Во мај 2001 година промена претрпе и одредбата со која се регулира начинот на штрајкување на државните службеници. Според одредбата од 2000 година (чл. 27, ЗДС/2000), со акт на министерот, односно функционерот кој раководи со органот на државната и локалната власт се определува *неопходниот минимум* на државни службеници кои ќе работат заради обезбедување на условите утврдени во законот (а тоа се: минимум непречено извршување на функциите на органот на државната и локалната власт, неопходно ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица и извршување на ратификуваните меѓународни договори). Со измената и дополнувањето од мај 2001 година, пропишано е дека со наведениот акт треба да се определи не само бројот на државни службеници кои ќе работат заради обезбедување на условите утврдени во законот (кој број повеќе не е утврден како неопходен минимум!), туку и начинот на извршувањето на функциите на органот за време на штрајкот (чл. 15, ЗИДЗДС/мај.01).

Што се однесува до единствената измена и дополнување на Законот за јавни службеници пред овој закон да стапи во сила во

април 2011 година, со неа не дојде до промена на единствениот член од овој закон кој се однесува на штрајкот.

5. ЗАКОН ЗА СУДОВИТЕ И ЗАКОН ЗА СУДСКА СЛУЖБА

Правото на штрајк на судските службеници прво беше регулирано со законите за судовите (од 1995 и 2006 година)¹⁰ за потоа, од 2008 година, со донесувањето на Законот за судска служба, да биде регулиран со тој закон. Со Законот за судска служба се пропишани и одредби за правото на штрајк на припадниците на судската полиција.

Единствениот член од Законот за судовите (1995) кој се однесува на штрајкот пропишува дека за време на штрајк во судот се извршуваат работите во врска со закажаните расправи и рочишта, односно со јавните седници, за донесување и доставување на сите одлуки во законскиот рок. Што се однесува на постапките за кои со закон е утврдено дека се итни, односно за работите кои според закон и според природата на работите се нужни, судот е должен да работи и за време на штрајкот на службениците на судот (чл. 90, ЗС/95).

Овој член не претрпе промена при донесувањето на единствената измена и дополнувањето на ЗС (1995), од 2003 година, а во 2006 година, кога се донесе нов Закон за судовите, неговата содржина беше инкорпорирана во новиот закон (чл. 98, ЗС/06).¹¹

Кога во 2008 година се донесе Законот за судска служба, овој член повторно беше преземен во новиот закон (чл. 33, ЗСС), но во овој закон, покрај него, се вклучени и други одредби што се однесуваат на штрајкот. Судските службеници добија обврска писмено да се изјаснат за своето учество во штрајкот,¹² а покрај

10. *Закон за судовите*, Сл. весник на РМ, 36/95 и 64/03. *Закон за судовите*, Сл. весник на РМ, 58/2006, 35/2008 и 150/10.

11. Во 2008 година Уставниот суд го укина делот „и според природата на работите“ од овој член (У. бр. 74/2008 од 10 септември 2008).

12. Во 2009 година Уставниот суд го укина делот „и според природата на работите“ и од членот во Законот за судска служба (У.бр.173/2008 од 29 април 2009), но претходно го отфрли поширокото спорење на уставноста на одредбите од ЗСС во поглед на извршувањето работи за време на штрајк, на итните постапки и на нужните работи и според закон, како и писменото изјаснување на судските службеници при штрајк (У. бр. 173/2008-0-0 од 11 март 2009).

тоа ним им се забранува, за време на штрајк, да го оневозможуваат и попречуваат тековното работење на судот и на вработените кои не учествуваат во штрајкот, како и да го блокираат влезот и излезот на судот (чл. 34, ЗСС). Новина е и оквалификувањето на непочитувањето на одредбите за штрајкот како потешка дисциплинска повреда, за што се предвидени и санкции (парична казна, распоредување на пониско работно место, во траење од шест месеца до една година, или престанок на вработувањето) (чл. 52, ЗСС).

Законот за судска служба, за разлика од законите за судовите, содржи и одредби за штрајкот и за припадниците на судската полиција. За нив беа утврдени исти одредби во поглед на условите на остварувањето на правото на штрајк и најавата на штрајкот како и за припадниците на полицијата и вработените во Министерството за внатрешни работи (чл. 85, ЗСС, чл. 106, ЗП и чл. 118, 119, ЗВР/09). Покрај тоа, со ЗСС е пропишано и тоа дека за време на организиран штрајк на припадниците на судската полиција не смее да се загрози безбедноста на судот, ниту да се попречува работата на другите служби во судот и пристапот на странките во него (чл. 86, ЗСС).

Со измената и дополнувањето на ЗСС од 2010 година дојде само до несуштинско преформулирање на одредбите за штрајк што се однесуваат на припадниците на судската полиција (чл. 35 и 37, ЗИДЗСС/10).

6. ЗАКОН ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ И ЗАКОН ЗА ПОЛИЦИЈА

а) *Закон за внатрешни работи.* Сега важечкиот Закон за внатрешни работи е од понов датум, од 2009 година. Тој има претрпено една измена и дополнување, од 2010 година, која не се занимава со остварувањето на правото на штрајк на работниците во Министерството за внатрешни работи. Претходно, оваа материја беше регулирана со Законот за внатрешни работи од 1995 година, кој е менуван 7 пати во периодот 1995-2009 година.¹³ Од

13. *Закон за внатрешни работи*, Сл. весник на РМ, 19/95, 55/97, 38/02, 33/03, 19/04, 51/05, 84/08 и 6/09.

неговите измени и дополнувања, третата, од 2003 година, содржи дополнувања на одредбите за штрајк.

Со Законот за внатрешни работи (1995) се пропиша дека вработените во Министерството за внатрешни работи можат да го остварат правото на штрајк под услови битно да не се нарушува редовното извршување на работите и задачите од доменот на внатрешните работи. При тоа, за да се спречат евентуални штетни последици од неизвршување на внатрешните работи за време на штрајкот, министерот или од него овластен работник е должен да обезбеди потребно функционирање на организационите единици во процесот на работата, а во таа смисла вработените се должни да постапуваат по соодветните наредби. Ако не постапат така, министерот, односно овластениот работник е должен да го обезбеди остварувањето на работниот процес со заменување на соодветни работници (чл. 70, ЗВР/95). Постои уште една одредба во врска со штрајкот во овој закон, имено, дека се овластува министерот да донесе подзаконски прописи, меѓу останатото, и за работите и задачите кои е неопходно да се извршуваат за времето на штрајкот (чл. 74, ЗВР/95).

Со измената и дополнувањето на ЗВР (1995) од 2003 година се додадени три нови члена кои се однесуваат на штрајкот (чл. 10, ЗИДЗВР/03), со кои се зголемуваат обврските на штрајкувачите и се утврдува при кои состојби е забрането да се штрајкува.

Со првиот од овие членови (нов чл. 70-а), се задолжува организаторот на штрајкот, најдоцна седум дена пред почетокот на штрајкот, да го најави штрајкот на министерот и да ја достави одлуката за стапување во штрајк, како и програмата за начинот и обемот на вршење на работите и задачите кои е неопходно да се извршуваат за времето на штрајкот. Со вториот член (нов чл. 70-б), се наведуваат овие работи и задачи кои е неопходно да се извршуваат. Нивниот број не е мал и опфаќа 11 области. Што се однесува до третиот нов член (чл. 70-в), со него се пропишува забрана на штрајк во Министерството за внатрешни работи во воена или вонредна состојба. Додека, пак, во случај на сложена безбедносна состојба, нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем, природни непогоди и епидемии или загрозување на животот и здравјето на луѓето и имотот во поголем обем, се

пропишува дека во штрајк истовремено не може да учествуваат повеќе од 10% од вработените во Министерството за внатрешни работи и дека во таков случај штрајкот не може да трае подолго од три дена. Покрај тоа, доколку штрајкот има започнато пред настапувањето на кој било од претходно наведените услови, вработените во ова министерство се должни веднаш да го прекинат штрајкот.

Донесувањето на новиот Закон за внатрешни работи, во 2009 година, во поглед на штрајкот донесе само две помали промени. Прво, пропишано е дека работниците во Министерството за внатрешни работи правото на штрајк го остваруваат и на начин, а не само под услов битно да не се нарушува редовното извршување на внатрешните работи (чл. 70, ЗВР/95 и чл. 118, ЗВР/09). И, второ, забраната за штрајк е проширена и сега ја вклучува, покрај воената и вонредната состојба, и кризната состојба (чл. 70-в, ЗВР/95 и чл. 121, ЗВР/09). Оваа кризна состојба во законот не е дефинирана, поради што останува нејасно што подразбирал законодавецот под кризна состојба. Зашто, треба да се има предвид дека во истиот член е пропишано дека во неколку случаи кои можат да се окарактеризираат токму како кризни (сложена безбедносна состојба, нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем, природни непогоди и епидемии или загрозување на животот и здравјето на луѓето и имотот во поголем обем) на вработените во Министерството за внатрешни работи не им е забрането да штрајкуваат, со тоа што, при такви околности, штрајкот би траел не подолго од три дена и во него би учествувале не повеќе од 10% од вработените во министерството. Оттука, се наметнува прашањето: каква кризна ситуација имал законодавецот предвид, која не може да се подведе ниту под претходно наведените случаи, од една страна, ниту под вонредна или воена состојба, од друга страна.

Во однос на работите и задачите кои е неопходно е да се извршуваат за време на штрајк само би спомнале дека иако оваа листа е пократка во ЗВР (2009), треба да се има предвид дека овие работи беа во надлежност на полицијата и дека од 2006 година се регулирани со ново-донесениот Закон за полиција (чл. 70-б, ЗВР/95 и чл. 120, ЗВР/09).

б) *Законот за полиција*, во однос на ЗВР (1995) и неговите измени и дополнувања, не содржи некои покрупни промени. Исто како кај новиот ЗВР (2009), донесен три години подоцна, и во ЗП е пропишано дека правото на штрајк се остварува и на начин, а не само под услов битно да не се нарушува редовното извршување на работите (чл. 70, ЗВР/95 и чл. 106, ЗП). Втората промена е што од полициските работи и задачи кои е неопходно е да се извршуваат е изоставено преземањето дејствија сврзани со истражување на причините за настанатите пожари, експлозии и хаварии и непречено одвивање на прометот со експлозивни и други опасни материи (чл. 70-б, ЗВР/95 и чл. 107, ЗП). Вреди да се спомне и тоа дека во ЗП ја нема дубиозната кризна состојба која фигурира во ЗВР (2009), односно дека, за разлика од останатите работници во Министерството за внатрешни работи, на полициските службеници не им е забрането да штрајкуваат во кризни ситуации (чл. 108, ЗП и чл. 121, ЗВР/09).

Што се однесува до единствената досегашна измена и дополнување на ЗП, од 2009 година, со неа не дојде до промени на одредбите за штрајкот во овој закон.

7. ЗАКОН ЗА ОДБРАНА И ЗАКОН ЗА СЛУЖБА ВО АРМИЈАТА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во однос на *Законот за одбрана* од 2001 година само ќе констатираме дека членот 48 од овој закон, со кој се регулира остварувањето на правото на штрајк во Армијата на Република Македонија, досега не е менуван со измените и дополнувањата на ЗО (2001). И дека претходно, значи пред 2001 година, на сила беше друг Закон за одбрана, од 1992 година,¹⁴ кој не содржеше одредби за штрајкот.

Наспроти тоа, во *Закон за служба во Армијата на Република Македонија* можат да се констатираат промени кај одредбите што се однесуваат на штрајкот. Од независноста на Република Македонија се донесени два закони за служба во АРМ: во 2002¹⁵ и 2010 година.

14. *Закон за одбрана*, Сл. весник на РМ, 8/92 и 30/95.

15. *Закон за служба во Армијата на Република Македонија*, Сл. весник на РМ, 62/02, 98/02, 25/03, 71/03, 112/05, 134/07 и 6/09.

Со ЗСАРМ (2002) се пропишани две важни работи во врска со правото на штрајк. Прво, со одредбите на овој закон правото на штрајк на воените лица и цивилните лица на служба во АРМ се ограничува на најмногу еднаш во текот на годината (чл. 16 и 251, ЗСАРМ/02) и, второ, утврдено е дека професионалните војници и воените старешини за време на штрајкот имаат право на плата во висина од 60% од платата што ја примиле претходниот месец (чл. 177, ЗСАРМ/02).

Со донесувањето на новиот ЗСАРМ (2010) висината на платата на професионалните војници и воените старешини (т.е. на активниот воен персонал) за време на штрајк остана иста (чл. 167, ЗСАРМ/10), а временското ограничување на остварувањето на правото на штрајк е изоставено.

Со измените и дополнувањата и на двата закони не дојде до промени кај одредбите кои се однесуваат на штрајкот.

8. ЗАКОН ЗА ЕВИДЕНЦИИТЕ ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОТ

За крај, усвојувањето на новиот Закон за евиденциите од областа на трудот во 2004 година донесе и обврска за водење евиденција за штрајковите (чл. 1, ЗЕОТ/04). Оваа обврска не беше предвидена со претходниот Закон за евиденциите од областа на трудот од 1990 година.¹⁶ Сепак, оваа несомнено позитивна одредба во новиот закон, според информациите со кои располагаме, не функционира во стварноста. Ниту Државниот завод за статистика ниту Сојузот на синдикатите на Македонија не располагаат со информации околу штрајковите, веројатно поради тоа што работодавците не се придржуваат до својата законската обврска (согласно чл. 28, ЗЕОТ/04) податоците од евиденција за штрајковите да ги доставува еднаш годишно до асоцијацијата на мнозинскиот синдикат и до Државниот завод за статистика. И покрај тоа што за непостапувањето согласно оваа одредба од законот е пропишана и соодветна глоба. Имено, во 2004 за работодавецот кој нема да ја води или неуредно ќе ја води евиденцијата за штрајковите беше предвидена парична

16. *Закон за евиденциите од областа на трудот*, Службен лист на СФРЈ, 17/90 и Сл. весник на РМ, 12/93.

казна од 25.000 до 250.000 денари, а за одговорното лице кај работодавецот – парична казна од 5.000 до 50.000 денари (чл. 56, ЗЕОТ/04). Во 2008 година, овие парични казни беа заменети со глоби и беа повишени на 2.000 до 4.000 евра во денарска противвредност за работодавецот и на 1.000 до 5.000 евра во денарска противвредност за директорот, односно друго одговорно лице кај работодавецот (чл. 4, ЗИДЗЕОТ/08).

ЗАКЛУЧОК

Врз основа на досега напишаното, овде ќе се обидеме да извлечеме некои заклучоци, прво врз основа на штрајкувачките искуства претставени во оваа студија, а потоа и врз основа на анализата на одредбите од законите што се однесуваат на штрајкот.

ПОУКИТЕ ОД ШТРАЈКУВАЧКИТЕ ИСКУСТВА

Прилозите за штрајкувачките искуства сведочат за маките на македонските работници. Но, не сведочат само за тоа. Сведочат и за борбата на нашите работници. И при тоа инспирираат. Сепак, инспиративноста не е единственото вредно кај нив. Тие содржат и сознанија кои можат да им послужат како корисни совети на останатите работници. А советите за самоорганизирање и организирање штрајк им се повеќе од потребни на македонските работници. Зашто често се случувало работниците во нашата земја и кога сакаат да се борат за своите права, не секогаш да знаат како правилно да постапат и поради тоа да се откажат од борбата или нивната борба да заврши со неуспех.

Пред да преминеме на анализа на некои од сознанијата кои можат да се извлечат од штрајкувачките искуства претставени во оваа студија, ќе напоменеме дека самиот број на штрајкувачки искуства претставени во студијата, вкупно три, не може да се смета за доволна основа за генерализирање, но и дека, без разлика на тоа, она што е несомнено е дека тие претставуваат одлична основа за да се извлечат некои корисни заклучоци.

Интересно сознание до кое доаѓаме читајќи ги овие прилози е дека во сите три случаи штрајковите беа организирани преку

синдикатите во претпријатијата. Еден од овие синдикати беше веќе постоечки, „наследен“ од поранешниот систем, вториот го формираа работниците многу брзо по приватизацијата на нивното претпријатие, имајќи го предвид позитивното искуство со синдикалното делување од времето кога претпријатието беше во државна сопственост, додека третиот синдикат беше формиран „од нула“, во ново претпријатие, од страна на луѓе кои претходно не членувале во синдикати.

И во рудникот „Тораница“ и во фабриката на анонимната работничка формирањето на синдикатот се одвиваше тајно во однос на раководството на претпријатието за по неговото основање да му се даде до знаење на раководството дека е формиран синдикат.

Во случајот на „Тораница“ постапката беше следната:

Прво, работниците формираа иницијативен одбор;

Второ, беше спроведена постапка на зачленување во синдикатот, тајно од претставниците на сопственикот и во соработка со гранковиот синдикат;

Трето, кога беа собрани пристапници од околу 80% од вработените, со одлука на Советот на гранковиот синдикат беше формално потврдено формирањето на синдикалната организација, а потоа таа беше регистрирана согласно законските прописи;

Четврто, до претставниците на сопственикот беше доставена информација во писмена форма дека е формирана синдикална организација која има избрано претседател и членови на синдикалниот одбор, при што е побарана средба за отпочнување разговори за решавање на повеќе прашања.

Во фабриката на работничката процесот на формирање синдикат траеше околу една година. Фазите на формирање на синдикатот таму беа:

Прво, иницијаторот за формирање синдикат, човек со доверба помеѓу вработените, секои 30 дена повикуваше анонимно во неработен ден по 10 работници од претпријатието на средба со синдикалец од регионалната канцеларија. На овие средби синдикалецот на работниците им ги објаснуваше нивните права и обврски како работници. При тоа, меѓусебното дружење помеѓу работниците придонесе тие да се почувствуваат поединствени и похрабри;

Второ, откако околу 80% од работниците се зачленија во синдикатот, тој беше формиран и регистриран во надлежните служби;

Трето, беше отидено кај газдата за да му се каже дека е формиран синдикат и дека во иднина за секој проблем мора да контактира со нив.

Гледаме дека и во двата случаи повисоките синдикални инстанции им помогнаа на работниците во процесот на формирање на синдикати. Во првиот случај се работеше за централата на гранковиот синдикат, а во вториот – за регионалната канцеларија на синдикалната федерација. Она што е при тоа несомнено е дека поддршката и советите на овие повисоки синдикални инстанции извршија значително позитивно влијание и врз самодовербата на работниците и врз успешноста на нивниот потфат. Колку оваа поддршка е важна, односно, колку може да биде штетно ако ја нема, сведочи нашиот трет случај, штрајкот во „Фринко“. Кире Нечовски пишува дека најтешко им било токму кога, наместо поддршка, од Општинската синдикална организација и од претседателот на синдикалната федерација работеа на поткопување на нивната борба, па дури и им испраќале закани.

Во услови на штрајк, што речиси по дефиниција во нашата земја значи и во услови кога работниците се доведени до очај, поддршката знае да биде исклучително вредна. Дури и кога се работи за поддршка од луѓе надвор од синдикатот. Во текот на главниот протест на работниците од „Фринко“, тие добија десетина писма од сите краеве на Македонија во кои им беше изразена целосна и безрезервна поддршка, а содржеа и апел да истраат до крај, до реализацијата на нивните барања. Покрај тоа, на протестот им се приклучија и цело време додека траеше штрајкот им даваа поддршка и обични граѓани кои не можеа да го искажат своето незадоволство на друг начин.

Важноста на оваа поддршка никако не смее да се потценува. Не смее да се потцени и солидарноста помеѓу самите работници. Во воведот напишавме дека штрајкот е еден од најкарактеристичните изрази на работничката солидарност и дека неговиот успех во голема мера зависи од солидарноста помеѓу самите работници во претпријатието во кое се штрајкува, но и на другите работници,

кои, од една страна, можат да им дадат морална поддршка или да започнат штрајк на солидарност, но, од друга страна, можат да го поткопаат штрајкот преку отворено или прикриено штрајкбрекерство.

Бранко Димитровски посочува дека кога избувна првиот штрајк, и покрај притисоците, единството кај работниците беше задржано, никоја група работници не се повлече од штрајкот, што, пак, беше клучниот фактор за раководството на рудникот да го сфати сериозно штрајкот.

Штрајкот дефинитивно не може да успее ако нема масовна поддршка од работниците. Не можат само неколкумина свесни и борбени работници да изведат успешен штрајк, ако ја немаат поддршката од поголемиот број работници. Како во примерот од цртичката на Богољуб Павловски, тоа може кај оние работници што се организатори на штрајкот да предизвика чувство дека малкумина работници навистина стојат зад нив, дека останатите „ги туркаат во оган“ и дека, поради тоа, се изложени на санкции од страна на газдите. Тоа може да доведе до спласнување на борбеноста кај нив, а со тоа до значително намалување на шансите за успех на самиот штрајк.

Сепак, довербата помеѓу водачите на штрајкот и останатите работници е нешто што се гради. Останатите работници не смеат да добијат впечаток дека нивните водачи засебно преговараат со газдата, гледајќи си го личниот интерес, или дека во синдикалната активност гледаат извор за лична заработувачка и ништо повеќе од тоа. Важно сознание што го спомнуваат и Нечовски и Димитровски е тоа дека тие, како претседатели на синдикатите во своите претпријатија, не земале надоместок за вршењето на таа функција, што, ќе се согласиме со Димитровски, создава дополнителна доверба кај членството на синдикатот. Важна е и постојаната комуникација со работниците, особено за време на штрајкот. Нечовски кажува дека постојаната комуникација со вработените е еден од важните услови за успешноста на еден штрајк, а од неговиот прилог дознаваме за уште една важна работа, имено, дека при состаноците со останатите работници е потребно и корисно организаторите на штрајкот не само да ги ислушаат останатите работници, туку од нив да бараат предлози

за понатамошното дејствување. Ако за успешното водење на активностите на синдикатот (вклучително и организирањето штрајк) прв услов е многубројно членство, на стекнувањето доверба кон синдикалното раководство треба да му се обрне посебно внимание.

Нашите прилози содржат и неколку корисни совети за настапувањето пред газдите и за организирањето на штрајк. Во фабриката на работничката првите барања што работниците преку својот синдикат му ги поставија на газдата беа релативно скромни (запазување на законското траење на паузата и поставување клима уреди во работните простории) за потоа да бидат покрупни (исплата на надоместоци за боледување и платен годишен одмор). Оваа тактика на поставување прво помали а потоа покрупни барања е добра, особено кога се работи за прво настапување на работниците со барања пред газдите. Зашто, во таков случај, газдата ќе биде повеќе склон да попусти пред помалите, а сепак важни и законски втемелени барања на работниците, што, пак, како резултат ќе има охрабрување на работниците дека можат, ако бидат решителни и солидарни, да побараат и посуштински права од газдата.

Понатаму, тајмингот на штрајкот е исто така важен за неговиот успех. Во фабриката на работничката, кога се решија да организираат едночасовен штрајк, тоа го направија во термин кога се разминуваат двете смени со цел да бидат побројни и да се избегне товарот на штрајкот да падне само врз работниците од едната смена.

Претходниот договор помеѓу работниците како да се постапи во случај на притисок од газдата и неговите претставници е уште еден важен фактор за успешноста во настапувањето на работниците. Димитровски пишува дека во случајот кога менаџментот им понуди продолжување на договорите на работниците (среде ноќ, за време на ноќната смена!?), врз основа на претходниот договор помеѓу работниците (и без разлика на заканите од менаџментот дека секој што нема да ги потпише новите договори ќе добие отказ!), потпишувањето на договорите беше бојкотирано од страна на сите работници и тоа се покажа за клучно за менаџментот да почне сериозно да ги сфаќа барањата на работниците.

А тоа, газдите и менаџментот сериозно да ги сфатат барањата на работниците, е доста ретка практика. Прилозите на анонимната работничка и на Димитровски изобилуваат со примери на нечовечки и незаконски третман на работниците во тие претпријатија. Притисоци, закани, уцени...! Во неброен број! И дежурниот одговор, кој речиси секој работник во Македонија го слушнал: „Ако не ти одговара, ја гледаш вратана! Како тебе има илјадници други што чекаат!“ И оние права кои не се избришани од законите, во реалноста не се спроведуваат, а работниците се принудени или да трпат или да се борат за нешто што им е гарантирано со Устав и закон!

При тоа, ќе потсетиме дека и во двата случаи зборуваме за претпријатија во сопственост на странски газди, односно дека во овие случаи имаме работа со толку фалените и толку посакуваните „странски инвестиции“! Што е поентата со странските инвестиции? Некој да дојде во Македонија, да купи претпријатие за мали пари, па да извлекува профит колку што може и не може врз маката на работниците!? Колку навистина тоа е единствената алтернатива за Македонија, ако се земе предвид дека вкупната сума на инвестициите не се сведува на странските инвестиции, дека странските газди се дури во поповолна ситуација од домашните газди и дека намалувањето на бројот на невработените, ако ним им се плаќа исклучително ниска плата, воопшто не значи и намалување на бројот на сиромашните? Околу ова последното, ќе нагласиме една појава на која не ѝ се обрнува доволно внимание, имено, дека сè почест е случајот во нашата земја некој да биде сиромашен и покрај тоа што е вработен! Концентрирани на проблемот со невработеноста, забораваме дека сè поважен проблем претставува тоа што има вработени кои земаат толку ниска плата што не можат (и покрај тоа што се вработени!) да сврзат крај со крај! Па се сиромашни, *иако* се вработени!¹

1. Колку е овој сериозен проблем покажува и следниот податок. Почнувајќи од 2006 година, *мнозинството* сиромашни во нашата земја се вработени, а не невработени. Според последните податоци за 2009 година, 57,8% од сиромашните беа вработени, а 42,7% – невработени! Државен завод за статистика „Линија на сиромаштија“, Соопштение број 4.1.10.64, 3 стр., <http://www.stat.gov.mk/pdf/2010/4.1.10.64.pdf>

Во врска со прилозите за штрајковите што се случиле во нашата земја важно е уште да спомнеме за Трудовиот инспекторат. Овој државен орган, по закон, е овластен задолжително да изврши инспекциски надзор во одредено претпријатие секогаш кога некој работник ќе пријави дека во претпријатието постои кршење на правата од работниот однос и заштита при работа. Соочувајќи се со кршење на своите права од газдите, понекогаш работниците одлучуваат да пријават во Инспекторатот за труд и да побараат од него да изврши инспекција во нивното претпријатие. При тоа, разбирливо, во Инспекторатот тие гледаат свој сојузник и заштитник, кој треба да им помогне да го добијат она што им е гарантирано со Устав и закон.

За жал, во реалниот живот, работниците многу често се наоѓаат изневерени од трудовите инспектори. Тоа може да се види и од прилозите на работничката и на Димитровски. И во двата случаи Инспекторатот на труд беше повикан да изврши инспекција во врска со очигледно кршење на законски утврдени права на работниците. Но, и во двата случаи трудовите инспектори ги изневерија нивните очекувања, при што впечатокот е дека тие не си ја сработија својата работа како што треба. Едноставно фрапира тоа што инспекторите и во двата случаи не најдоа за сходно ниту да ги слушнат аргументите на работниците, иако надзорот беше побаран токму од нивна страна!? Ваквото индиферентно однесување на овластени лица, чија законска обврска е да обезбедат почитување на правата од работен однос утврдени со Устав и закон, особено неповолни последици имаше во рудникот „Тораница“, каде што токму несвесното однесување на инспекторот му нанесе огромна штета на синдикалното организирање во рудникот, бидејќи работниците ја изгубија вербата дека преку регуларна законска процедура може да се изборат работнички права. Навистина не е пријатно кога ќе се дојде до сознанието што го пренесува Димитровски дека токму државната институција за заштита на со закон утврдените права се става на страната на прекршителите на тие права!

За во иднина да не доаѓа до такви случаи и за да не се добива впечаток дека државата е отворено на страната на газдите, Инспекторатот за труд мора да си ја врши работата далеку

поодговорно. Помеѓу работниците е широко распространето мислењето дека трудовите инспектори се склони на корупција, па ако тие не се подготвени да постапуваат согласно своите законски овластувања, тогаш треба да бидат активирани антикорупциските одредби од законите и во нивниот случај! Од борбата против корупцијата не можат да бидат изземени трудовите инспектори!

Ова би биле поентите од прилозите за штрајкувачките искуства кои сакавме да ги нагласиме. При тоа, се разбира дека од овие прилози можат да се извлечат и други корисни сознанија и поуки.

КОЈА Е ЦЕЛТА НА ЗАКОНИТЕ: ОСТВАРУВАЊЕ ИЛИ ОГРАНИЧУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК?

Во Република Македонија регулирањето на правото на штрајк преку одредбите на соодветните закони е исклучително рестриktivно. Оттука, не изненадува заклучокот на луѓето што се запознати со оваа проблематика дека, согласно новиот Закон за работни односи (2005), организирањето на штрајк е речиси невозможно (Андон Мајхошев), односно дека е тешко да се организира штрајк токму поради тоа што преку одредбите на овој закон „страшно е регулирано правото на штрајк“ (Тони Јовески).²

Ваквите заклучоци се неизбежни ако се знае дека постојат премногу обврски кои работниците мора да ги запазат пред и за време на штрајкот, а кои значително го отежнуваат организирањето на штрајкот во согласност со законот. Како што може да се забележи од анализата на претходните и сегашните одредби од законите што ја покриваат материјата на штрајкот, до таа состојба се дојде преку изгласувањето нови, порестриktivни одредби на законите. Тоа, пак, од своја страна ја наметнува дилемата: дали намерата е преку законските одредби да се обезбеди *остварувањето* на правото на штрајк на работниците или да се *ограничи* што е можно повеќе тоа нивно уставно гарантирано право?

2. Андон Мајхошев „Штрајковите како социјален феномен: штрајковите во Источна Македонија во периодот 1980-2005“, НУБ „Гоце Делчев“, Штип, 2006, 150 стр. „Страшно е правото на штрајк“, интервју со Тони Јовески, „Зенит“, Прилеп, 28.11.2008, 4 стр.

Подробно со ова прашање се занимававме во соодветното поглавје, а овде, за да се добие сумарен увид во работите, ќе ги дадеме хронолошки сите поважни промени кај одредбите што се однесуваат на штрајкот. Прво ќе ги наведеме намалувањата на законските права на работниците, а потоа и неколкуте позитивни промени.

Поважните *намалувања на правата на работниците* во однос на штрајкот се следните:

1996: Воведување значително усложнетата процедура за започнување штрајк во јавно претпријатие (Закон за јавните претпријатија);

2001: Намалување на висината на платата на која имаат право државните службеници за време на штрајк (Закон за државните службеници);

2001: Воведување забрана на штрајк во Армијата на Република Македонија во воена и вонредна состојба, како и во случај на извршување меѓународни договори што се однесуваат на вежбовни активности, обука, мировни или хуманитарни операции (Закон за одбрана);

2003: Воведување забрана на штрајк во Министерството за внатрешни работи во воена или вонредна состојба (Закон за внатрешни работи);

2005: Ограничување на правото на организирање штрајк само на синдикатот и на неговите здруженија на повисоко ниво (Закон за работни односи);

2005: Условување на почетокот на штрајкот со завршувањето на постапката за помирување (Закон за работни односи);

2005: Воведување на мерката отстранување од процесот на работа на работници дури и при законски организиран штрајк (Закон за работни односи);

2005: Воведување на можност да се утврдат работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк (Закон за работни односи);

2005: Воведување на можност на работникот да му се даде отказ дури и при организирање или учество во штрајк кој е организиран во согласност со закон и колективен договор во случај да се утврди дека за време на штрајкот направил некоја тешка повреда на договорот за вработување (Закон за работни односи);

2005: Воведување на можност за судска забрана на незаконски штрајк и надомест на штета (Закон за работни односи);

2005: Утврдување на повеќе казниви дејствија при штрајк за синдикатот во споредба со работодавецот (Закон за работни односи);

2008: Утврдување на обврска за судските службеници писмено да се изјаснат за своето учество во штрајкот (Закон за судска служба);

2009: Воведување забрана на штрајк во Министерството за внатрешни работи во кризна состојба;

2010: Утврдување на повисока глоба за прекршоците на синдикатот во споредба со предвидената глоба за работодавците (Закон за работни односи).

Што се однесува до *позитивните промени* за работниците во однос на материјата за штрајкот, тие речиси се сведуваат на следните пет промени:

2000: Стекнување право на плата за време на штрајк за државните службеници (Закон за државните службеници);

2002: Стекнување право на плата за време на штрајк за професионалните војници и воените старешини (Закон за служба во Армијата на Република Македонија);

2004: Воведување обврска за водење евиденција за штрајковите (Закон за евиденциите од областа на трудот);

2005: Воведување забрана работникот да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во законски организиран штрајк (Закон за работни односи);

2005: Воведување на можност за организирање штрајк на солидарност (Закон за работни односи).

Дека ситуацијата со правото на штрајк во последните 20 години е драстично влошена од гледна точка на работниците не сведочи толку самиот сооднос на намалувањата и зголемувањата на правата на работниците колку суштината на правата за кои станува збор. Лишувањето на мнозинството работници во претпријатието од правото да организираат штрајк без синдикат, заедно со условувањето на почетокот на штрајкот со потенцијално одолговлекувачката постапка за помирување, заедно со

определувањето на работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк и, можеби најстрашно, заедно со заканата штрајкот да биде судски забранет и работодавецот да побара и да добие надомест на штета – сето тоа во реалноста претставуваат многу сериозни пречки на остварувањето на правото на штрајк.

Не е на одмет да се утврди за време на мандатот на кои влади парламентарните мнозинства во Собранието на Република Македонија ги изгласаа промените на одредбите на законите за кои овде станува збор. СДСМ беше водечката партија во владата во периодот до 1998 година и повторно во периодот 2002-2006 година, додека во периодот мај-ноември 2001 година беше дел од владата на широката коалиција. ВМРО ДПМНЕ, пак, ги предводеше владите во периодот од 1998 до 2002 година и повторно од 2006 година. Имајќи ги предвид овие временски рамки, се гледа дека најголемите намалувања на правата на работниците во однос на штрајкот се случија во времето кога парламентарното мнозинство во Собранието беше предводено од СДСМ, иако и во периодот кога ВМРО ДПМНЕ го предводеше парламентарното мнозинство се донесуваа промени во оваа област на штета на работниците.³ Социјалдемократијата во прв ред значи заштита на интересите на посиромашните слоеви од населението, вклучително и на работниците. Оттука, големо отстапување од нивната прокламирана идеологија е нивното соучество со ВМРО ДПМНЕ (и со останатите партии кои биле дел од досегашните македонски влади!) во континуираниот процес на намалување на законските права на работниците, кој процес, без прекин, се случува во последните 20 години во нашата земја.

Сè на сè, во поглед на штрајкот и правото на штрајк на работниците, ќе го констатираме следново:

3. Во периодите кога македонската влада беше предводена од ВМРО ДПМНЕ дојде до намалување на работничките права во други области. За сумарен приказ на владите предводени од ВМРО ДПМНЕ во однос на работничките права види Здравко Савески, Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев „Обезвреднување на трудот: анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“, Движење за социјална правда – Ленка, Скопје, 2010, 196-198 стр., <http://www.lenka.mk/mk/pamfleti-i-letoci/20---/download.html>

Работниците во Република Македонија секојдневно се соочуваат со прекршувања на своите права од страна на нивните газди. За заштита на своите права, тие располагаат со неколку заштитни механизми, вклучително и со правото на организирање штрајк. Во реалниот живот, работниците се соочуваат со притисоци од секаков вид за молчешкум да го трпат кршењето на своите права и да не организираат штрајк со цел да му стават крај на таа практика. Но, при организирањето штрајк се соочуваат со уште еден важен дополнителен проблем: законската рамка за остварување на нивното уставно гарантираното право на штрајк е толку рестриktivна што го прави доста тешко организирањето на штрајк кој би бил во согласност со законот. Сепак, работниците знаеле да се одважат да кренат глава и да организираат штрајк! Како што покажуваат примерите вклучени во оваа студија, организирањето штрајк, и покрај сите притисоци и законски ограничувања, не е однапред осудено на пропаст, може да се успее во намерите и тоа претставува нешто што несомнено инспирира!