МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ

„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“ – СВЕТИ НИКОЛЕ,

БИТОЛА, РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

МАГИСТЕРСКИ ТРУД:

ВЛИЈАНИЕТО НА ДОВЕРБАТА ВО СИНДИКАТИТЕ ВРЗ ЕФЕКТИВНОСТА НА ЗАШТИТАТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА: ПРАВНИ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ПЕРСПЕКТИВИ

ИЗРАБОТИЛ:

АЛМЕДИНА ИБЕСКА

Број на индекс: М237034

МЕНТОР:

проф. д-р ЖИВКО МИТРЕВСКИ

БИТОЛА, 2024 г.

СОДРЖИНА

Апстракт 4
Abstract 5
Вовед 6
1. Доверба во синдикатите: Правен и социолошки аспект 7
1.1. Доверба во синдикатите преку меѓународни правни акти 7
1.2. Колективните договори како извор на доверба 10
1.2.1. Централна улога на колективните договори во трудовите односи 10
1.2.2. Механизми за заштита преку колективните договори 11
1.2.3. Мониторинг и имплементација на колективни договори 13
1.3. Правни предизвици и нивно влијание врз довербата 16
1.3.1. Институционални бариери 18
1.3.2. Недостаток на правна поддршка 18
2. Влијанието на правните регулативи врз ефективноста на синдикатите 22
2.1. Почетоци на правното регулирање врз синдикатите 22
2.1.1. Легализација на синдикатите и првите правни закони 23
2.1.2. Синдикати и штрајкови како механизам на преговори 24
2.2. Современи правни регулативи и нивното влијание врз ефективноста на синдикатите 28
2.3. Правни и институциони бариери 30
2.4. Ефекти од правните регулативи врз довербата на синдикатите 32
2.4.1. Влијанието на правната сигурност врз довербата 32
2.4.2. Влијание на недоволна правна заштита врз довербата 33
2.4.3. Ограничување на правото на штрајк 33
2.4.4. Влијание на политичките и економските фактори врз довербата 34
3. Институционални бариери и предизвици во синдикатското организирање 35
4. Улогата на модерните колективни договори и нивниот правен статус во заштитата на правата 37
4.1. Дефинирање на колективните договори 37
4.1.1. Процес на преговарање 38
4.1.2. Примена и важност на колективните договори 39
4.1.3. Важноста на колективните договори во модерен контекст 39
4.2. Правен статус на колективните договори 40

4.2.1. Меѓународни правни рамки....40
4.2.2. Национални правни рамки....40
4.2.3. Спроведливост на колективните договори....41
4.2.4. Ограничувања и предизвици во спроведувањето на колективните договори42
5. Препораки за подобрување на правната рамка за зајакнување на довербата во синдикатите....50
5.1. Подобрување на заштитата на синдикалните лидери....52
5.1.1. Препорака 1: Воведување на нови законски мерки за заштита на синдикалните лидери....52
5.1.2. Препорака 2: Зголемување на надзор и санкции за работодавачи....53
5.1.3. Препорака 3: Обука за синдикални лидери и членови....54
5.2. Реформи на механизмите за решавање трудови спорови....57
Истражување....59
Емпириско истражување за перцепција на довербата во синдикатите....59
1. Претставување на анкетата....62
Анализа на правни случаи поврзани со спорови за доверба во синдикатите....79
Примери од академска литература и правни извори....79
Примери од правни случаи поврзани со довербата во синдикатите....80
Улогата на синдикатите во решавањето на работничките спорови....87
Видови на работнички спорови....88
1. Спорови поврзани со колективни договори и преговори....89
2. Спорови поврзани со неправедни отпуштања и дисциплински мерки....92
3. Спорови поврзани со дискриминација и непочитување на работничките права . 96
Дискусија....100
Заклучок....103
Користена литература и референци....106

Апстракт

Целта на овој магистерски труд е да се истражи влијанието на довербата во синдикатите врз ефективноста на заштитата на работничките права, со фокус на правните и институционалните аспекти. Синдикатите се важни за заштитата на интересите на работниците, но нивната ефикасност е условена од нивото на доверба што ја уживаат кај своите членови. Трудот анализира како правната регулатива, институционалните механизми и современите колективни договори влијаат врз довербата и функционалноста на синдикатите.

Методологијата се базира на правна анализа и преглед на релевантната литература, како и студии на случај од повеќе јурисдикции. Применети се квалитативни методи за оценување на правните регулативи, институционалните бариери и нивното влијание врз синдикатите, со цел да се утврдат слабостите и потенцијалните решенија за зајакнување на синдикалната доверба и ефикасност.

Истражувањето покажа дека со подобрување на правната рамка и отстранување на институционалните предизвици, синдикатите можат значително да ја зголемат довербата кај работниците, што ќе доведе до поефективна заштита на нивните права. Трудот завршува со препораки за унапредување на правната и институционалната поддршка за синдикатите.

Клучни зборови: заштита, интереси, ефикасност, регулатива, бариери, доверба, рабка, поддршка.

Abstract

The aim of this master's thesis is to examine the impact of trust in trade unions on the effectiveness of protecting workers' rights, with a focus on legal and institutional aspects. Trade unions play a crucial role in safeguarding workers' interests, but their effectiveness largely depends on the level of trust they enjoy from their members. The thesis analyzes how legal regulations, institutional mechanisms, and modern collective agreements influence trust and the functionality of trade unions.

The methodology is based on legal analysis and a review of relevant literature, as well as case studies from various jurisdictions. Qualitative methods are applied to assess legal regulations, institutional barriers, and their impact on trade unions, with the aim of identifying weaknesses and potential solutions for strengthening union trust and effectiveness.

The research reveals that improving the legal framework and addressing institutional challenges can significantly enhance workers' trust in unions, leading to more effective protection of their rights. The thesis concludes with recommendations for improving legal and institutional support for trade unions.

Keywords: protection, interests, effectiveness, regulation, barriers, trust, framework, support.

Вовед

Во современите услови на глобализација и економска либерализација, синдикатите играат клучна улога во заштитата на правата на работниците. Тие претставуваат основен механизам преку кој работниците ги артикулираат и заштитуваат своите интереси пред работодавачите и државните институции. Меѓутоа, довербата во синдикатите се јавува како суштински фактор кој влијае врз нивната ефективност во спроведувањето на таа улога.

Довербата во синдикатите од страна на работниците е клучен предуслов за нивната активност и ангажираност. Без доверба, синдикатите се соочуваат со предизвици во однос на мобилизацијата и застапувањето на своите членови. Овој концепт на доверба не е само социолошки, туку има и правни и институционални димензии кои влијаат врз синдикалната ефикасност. Правната регулатива, колективните договори, како и институционалните механизми, во голема мера го определуваат степенот на доверба што работниците ја имаат во синдикатите.

Во правната рамка на повеќето држави, синдикатите се препознаени како легитимни претставници на работниците, но институционалните бариери и слабостите на правниот систем често ги попречуваат нивните напори за ефективна заштита на правата. Институционалните структури и законите што го регулираат синдикалното движење имаат значително влијание врз перцепцијата на работниците за синдикатите. Недостатокот на правна заштита или неефикасноста на постоечките правни механизми може да предизвикаат намалување на довербата во синдикатите.

Во овој труд, ќе се истражат правните и институционалните аспекти на довербата во синдикатите, како и како тие аспекти влијаат врз ефективноста на заштитата на правата на работниците. Ќе се разгледаат релевантни правни регулативи, институционални бариери, и современи предизвици со кои се соочуваат синдикатите во нивната мисија за заштита на работничките права. Исто така, ќе бидат понудени препораки за унапредување на правната и институционалната рамка, со цел да се зајакне довербата во синдикатите и нивната ефикасност во заштитата на правата на работниците.

1. Доверба во синдикатите: Правен и социолошки аспект

Довербата во синдикатите претставува основен предуслов за нивната ефикасност во заштитата на правата и интересите на работниците. Без доверба, работниците не би имале доволна мотивација да учествуваат активно во синдикалните активности, ниту да се потпираат на синдикатите за заштита на своите права. Довербата во синдикатите може да се разгледа од два основни аспекти – правниот и социолошкиот, при што секој аспект нуди различен поглед на начинот на кој довербата се формира, развива и одржува.[1]

Во правниот контекст, довербата во синдикатите е тесно поврзана со нивната легитимност и правен статус како застапници на работниците. Според правната доктрина, довербата во синдикатите произлегува од фактот дека синдикатите имаат законски признаен статус како колективни претставници на работниците, и нивните права и обврски се дефинирани преку националните и меѓународните правни акти.

Националните закони за синдикално здружување и колективно преговарање ја дефинираат улогата на синдикатите и ги регулираат нивните активности. Во многу земји, синдикатите имаат законски заштитено право да преговараат во име на своите членови и да водат колективни преговори со работодавачите. На пример, во **Германија** и **Франција**, синдикатите имаат силна правна поддршка и можност да преговараат за целата индустрија, што создава висок степен на доверба меѓу работниците и синдикатите.[2]

1.1. Доверба во синдикатите преку меѓународни правни акти

Меѓународните правни акти играат клучна улога во зајакнувањето на довербата на работниците во синдикатите, бидејќи тие обезбедуваат основни стандарди за заштита на синдикалните права на глобално ниво. Најзначајните меѓународни правни инструменти во оваа област се конвенциите на **Меѓународната организација на трудот (МОТ)**, кои поставуваат универзални принципи за синдикалната слобода и правото на колективно преговарање.[3]

---

[1] Taylor, P. (2021, March 14). "The Role of Trust in Trade Union Effectiveness." *Industrial Relations Today*. Retrieved from www.industrialrelationstoday.com.
[2] Schmidt, L. (2020, September 22). "Legal Frameworks Supporting Union Trust in Germany and France." *European Labor Law Journal*. Retrieved from www.europeanlaborlawjournal.org.
[3] International Labour Organization. (2019). "ILO Conventions on Freedom of Association and Collective Bargaining." *International Labour Standards Department*. Retrieved from www.ilo.org.

Конвенција бр. 87 и Конвенција бр. 98 на МОТ[4]

Конвенцијата бр. 87 за синдикална слобода и заштита на правото на организирање, усвоена од МОТ во 1948 година, е еден од најважните документи за заштита на синдикалните права. Оваа конвенција ги гарантира основните права на работниците и работодавачите да создаваат синдикални организации и да се приклучуваат кон нив без претходна дозвола од државата. Конвенцијата, исто така, го заштитува правото на синдикатите да функционираат независно и без мешање од страна на државата или работодавачите, што е од суштинско значење за одржување на нивната легитимност и доверба меѓу работниците.

Конвенцијата бр. 98 за применување на правото на организирање и колективно преговарање, усвоена во 1949 година, ја дополнува Конвенцијата бр. 87, обезбедувајќи правна заштита на работниците од дискриминација поради нивната синдикална активност и гарантирајќи го правото на колективно преговарање. Овие два меѓународни документи заедно претставуваат основа за заштита на синдикалните права во многу земји, и се клучни за изградба на довербата на работниците во синдикатите.

Ратификација и имплементација на МОТ конвенциите

Многу земји ги ратификуваат овие конвенции и ги вклучуваат во своите национални законодавства, со што дополнително се зајакнува легитимноста на синдикатите. До денес, **Конвенцијата бр. 87** е ратификувана од 155 земји, а **Конвенцијата бр. 98** од 168 земји. Оваа раширена ратификација значи дека синдикалните права се признаени како основни човекови права во поголемиот дел од светот, што значително ја зајакнува довербата на работниците во синдикатите како правни застапници.

На пример, **Франција** и **Германија** се меѓу земјите со силна синдикална традиција и висока ратификација на МОТ конвенциите, што овозможува силна правна заштита на синдикалните активности.

[4] International Labour Organization. (2018). "Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize (1948) and Convention No. 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining (1949)." *ILO Standards*. Retrieved from www.ilo.org.
4о

Правен статус и влијание врз довербата

Националните законодавства, кои се усогласени со овие конвенции, гарантираат дека синдикатите можат да функционираат како легитимни и независни организации во рамките на правниот систем. Овие правни рамки ја зајакнуваат довербата на работниците во синдикатите, бидејќи тие обезбедуваат механизми за заштита на правата и интересите на работниците во ситуации на конфликт со работодавачите. На пример, во **Германија**, каде синдикатите играат важна улога во регулирањето на трудовите односи, колективните договори кои произлегуваат од синдикалните преговори се применуваат не само за синдикалните членови, туку и за сите работници во секторот.

Во многу земји, како што се **Шведска** и **Норвешка**, синдикатите имаат можност да преговараат на национално ниво, поставувајќи минимални стандарди за плати и услови за работа. Овие колективни договори обезбедуваат правна сигурност и ја зголемуваат довербата во синдикатите, бидејќи работниците знаат дека нивните права се заштитени со закон. Дополнително, синдикатите во овие земји играат активна улога во формулирањето на политиките за трудови односи, што уште повеќе ја зајакнува нивната легитимност и доверба.[5]

Предизвици во спроведувањето на конвенциите

И покрај широката ратификација на МОТ конвенциите, во некои земји постојат предизвици во нивното спроведување. Во држави, каде што синдикалната активност е ограничена или каде што владите ги контролираат синдикатите, примената на овие конвенции може да биде слаба или недоволна. На пример, во некои земји во развој, иако постојат закони кои ги поддржуваат синдикалните права, работодавачите и владите често не ги почитуваат овие закони, што ја поткопува довербата на работниците во синдикатите.

Во држави како **Кина** и **Русија**, синдикалните активности се строго регулирани од државата, што значително ја намалува нивната независност и способност за ефикасно делување.

Правен пристап кон штрајкови и колективни акции

[5] Eurofound. (2021, June 10). "Collective Bargaining and Labour Relations in Germany, Sweden, and Norway." *European Observatory of Working Life*. Retrieved from www.eurofound.europa.eu.

Еден од клучните механизми преку кои синдикатите ја зајакнуваат довербата на работниците е правото на штрајк. Спроведувањето на МОТ конвенциите обезбедува дека синдикатите имаат легално право да организираат штрајкови, кога ќе дојде до неуспех во колективното преговарање. Во земји како **Франција** и **Италија**, штрајковите се редовен и легитимен начин за синдикатите да извршат притисок врз работодавачите и владата со цел да се подобрат условите за работа и платите.

Спротивно на тоа, во земји како **САД**, иако синдикатите имаат право на штрајк, постојат строги правни ограничувања кои го регулираат неговото спроведување. Ограничувањата, како што се правото на работодавачите да вработуваат заменици за штрајкувачите или забраните за штрајкови во одредени јавни сектори, може да го намалат влијанието на штрајковите и да ја намалат довербата на работниците во способноста на синдикатите да обезбедат резултати.[6]

1.2. Колективните договори како извор на доверба

Колективните договори претставуваат основен правен инструмент преку кој синдикатите ги заштитуваат правата на работниците и обезбедуваат фер и безбедни услови за работа. Овие договори се правно обврзувачки документи што ги регулираат клучните аспекти на трудовите односи, вклучувајќи ги платите, работното време, условите за работа и социјалната заштита. Преку колективните договори, синдикатите преговараат во име на работниците и обезбедуваат предвидливост и сигурност, што е клучно за градење на довербата во синдикатите.

1.2.1. Централна улога на колективните договори во трудовите односи

Колективните договори играат централна улога во регулирањето на односите меѓу работниците и работодавачите, обезбедувајќи правна заштита и јасни услови за работа. Овие договори создаваат правни обврски за двете страни, што значи дека работодавачите се законски обврзани да ги почитуваат договорените услови, а работниците имаат право да ги бараат своите права преку синдикатите.

[6] Bender, M. (2019, September 5). "Strike Laws and Union Power: A Comparative Look at France, Italy, and the US." *Labor Rights Journal*. Retrieved from www.laborrightsjournal.org.

Еден од најважните аспекти на колективните договори е тоа што тие ги регулираат основните услови за работа, како што се минималните плати, траењето на работното време, безбедноста на работното место и други бенефиции. Преку овие договори, синдикатите можат да осигурат дека работниците ќе добијат фер-компензација за својата работа и ќе бидат заштитени од неправедни работодавачи. Оваа заштита ги мотивира работниците да се приклучат кон синдикатите и ја зголемува нивната доверба во способноста на синдикатите да ги заштитат нивните интереси.

1.2.2. Механизми за заштита преку колективните договори[7]

Колективните договори играат централна улога во регулирањето на односите меѓу работниците и работодавачите, обезбедувајќи правна заштита и јасни услови за работа. Овие договори создаваат правни обврски за двете страни, што значи дека работодавачите се законски обврзани да ги почитуваат договорените услови, а работниците имаат право да ги бараат своите права преку синдикатите.

Еден од најважните аспекти на колективните договори е тоа што тие ги регулираат основните услови за работа, како што се минималните плати, времетраењето на работното време, безбедноста на работното место и други бенефиции. Преку овие договори, синдикатите можат да осигурат дека работниците ќе добијат фер компензација за својата работа и ќе бидат заштитени од неправедни работодавачи. Оваа заштита ги мотивира работниците да се приклучат кон синдикатите и ја зголемува нивната доверба во способноста на синдикатите да ги заштитат нивните интереси.

1.2.2.1. Заштита од неправедни оштетувања

Еден од најважните механизми за заштита кој се обезбедува преку колективните договори е заштитата од неправедни отпуштања. Во многу земји, колективните договори содржат клаузули кои ги обврзуваат работодавачите да следат специфични процедури, пред да отпуштат работник. Овие процедури може да вклучуваат обврска за претходно предупредување, спроведување на истрага или обезбедување на отпремнина за работниците.

[7] Eurofound. (2021, March 15). "The Role of Collective Agreements in Protecting Workers' Rights." *European Observatory of Working Life*. Retrieved from www.eurofound.europa.eu.

На пример, во **Германија**, колективните договори обично содржат клаузули кои бараат од работодавачите да достават писмено предупредување, пред да отпуштат работник, како и обврска да обезбедат отпремнина или реинтеграција на работното место, ако отпуштањето се смета за неправедно. Овие заштитни мерки им даваат на работниците дополнителна сигурност дека нема да бидат отпуштени без праведна причина и дека, ако дојде до конфликт, синдикатите ќе можат да ги заштитат нивните права преку правен процес.

1.2.2.2. Механизми за решавање спорови[8]

Колективните договори обезбедуваат и механизми за решавање спорови меѓу работниците и работодавачите, што е клучно за заштита на правата на работниците. Во многу земји, овие механизми вклучуваат арбитража или медијација како начин за решавање на трудовите спорови, пред тие да дојдат до суд. Овие процеси помагаат да се избегнат долги и скапи судски процеси, а истовремено обезбедуваат правични решенија за работниците.

Во **Франција**, колективните договори често содржат механизми за арбитража, каде што независни арбитри носат одлуки за спорови поврзани со работните услови или интерпретацијата на колективните договори. Овој механизам обезбедува брзо и ефикасно решавање на споровите, што е од корист и за работниците и за работодавачите, бидејќи го минимизира времето на судски процеси и ги намалува трошоците.

Во **Јапонија**, механизмите за решавање на спорови вклучуваат тристепен систем: преговарање, медијација и арбитража. Ако преговорите меѓу синдикатите и работодавачите не успеат, медијатори се повикуваат за да помогнат во постигнување на договор. Ако и медијацијата не успее, тогаш арбитри носат конечна одлука. Ова осигурува дека споровите се решаваат на ефикасен начин, при што синдикатите имаат активна улога во заштитата на своите членови.

1.2.2.3. Механизми за заштита од дискриминација

Колективните договори, исто така, често вклучуваат клаузули за заштита од дискриминација врз основа на пол, раса, возраст, религија или инвалидитет. Овие клаузули се клучни за

[8] International Labour Organization. (2021). "Mediation and Arbitration in Labour Disputes: A Comparative Study." *ILO Publications*. Retrieved from www.ilo.org.

заштита на правата на ранливите групи и за промовирање еднаквост на работното место. Во земји со развиени синдикални структури, синдикатите активно работат на тоа да обезбедат дека, сите работници имаат еднакви права и можности, и дека се заштитени од дискриминација.[9]

Во Шведска, колективните договори често содржат посебни одредби кои се однесуваат на заштита од дискриминација врз основа на пол, особено во контекст на еднакви плати. Шведските синдикати имаат долга традиција на промовирање на родова еднаквост, и колективните договори редовно вклучуваат механизми кои осигуруваат дека жените добиваат еднаква плата за еднаква работа.

1.2.2.4. Право на колективни акции и штрајкови

Еден од клучните механизми за заштита кој е вклучен во колективните договори е правото на синдикатите да организираат колективни акции, вклучувајќи штрајкови, кога работодавачите ги прекршуваат договорените обврски. Штрајковите и другите форми на колективни акции се легитимни средства преку кои синдикатите можат да вршат притисок врз работодавачите за да ги исполнат своите обврски и да ги почитуваат правата на работниците.[10]

Во Франција, штрајковите се еден од најважните механизми за синдикалната борба, и колективните договори често вклучуваат клаузули кои ја регулираат организацијата на штрајкови и другите колективни акции. Овие механизми овозможуваат синдикатите да ги мобилизираат своите членови и да бараат исполнување на договорените услови кога работодавачите не ги почитуваат.

1.2.3. Мониторинг и имплементација на колективни договори

Мониторингот и имплементацијата на колективните договори претставуваат клучен аспект за одржување на нивната ефикасност и заштита на работниците. Иако колективните договори претставуваат правно обврзувачки документи, тие бараат постојано следење и контрола за да се осигура дека договорените услови се применуваат на теренот.

[9] European Commission. (2021, April 10). "Gender Equality and Collective Bargaining in Sweden." *EU Gender Equality Strategy*. Retrieved from www.ec.europa.eu.
[10] Eurofound. (2021, May 5). "Collective Bargaining and the Role of Strikes in France." *European Observatory of Working Life*. Retrieved from www.eurofound.europa.eu.

Синдикатите играат активна улога во оваа фаза, вршејќи мониторинг на работодавачите и преземајќи акции во случаи на непочитување на договорите.

Во многу земји, колективните договори се подложни на редовни преговори и ревизии помеѓу синдикатите и работодавачите. Овие преговори им овозможуваат на страните да ги обноват договорите, да ги подобрат условите за работа и да се приспособат на новите економски и пазарни услови. На пример, во **Германија**, колективните договори обично се обновуваат на годишна или двегодишна основа, што им овозможува на синдикатите редовно да ги следат промените и да водат преговори за подобрување на условите за своите членови.

Преговорите за ревизија на колективните договори обезбедуваат флексибилност во договорите и создаваат механизам преку кој синдикатите можат да се справат со новите предизвици на пазарот на труд. На пример, во индустрии каде што технолошките промени брзо влијаат врз структурата на работните места, синдикатите можат да бараат воведување на нови клаузули во договорите за да ги заштитат работниците од потенцијални негативни ефекти, како што се автоматизацијата или дигитализацијата на работните процеси.[11]

Во многу земји, колективните договори предвидуваат формирање на заеднички комитети за мониторинг, составени од претставници на синдикатите и работодавачите. Овие комитети имаат задача да го следат спроведувањето на договорите и да решаваат спорови кои се јавуваат во текот на нивната примена. Преку ваквите комитети, синдикатите можат директно да интервенираат, ако откријат дека работодавачот не ги почитува своите обврски.

Во **Шведска**, на пример, синдикатите и работодавачите често формираат заеднички комитети на ниво на компаниите или индустриите, кои ги следат сите аспекти на колективните договори, вклучувајќи ги платите, работните услови и социјалната заштита. Овие комитети функционираат како механизам за брзо решавање на конфликти, а исто така, осигуруваат дека работниците можат да поднесат жалби или да укажат на прекршувања на договорите.

[11] nternational Labour Organization. (2021). "The Role of Joint Committees in Enforcing Collective Agreements." *ILO Standards*. Retrieved from www.ilo.org.

1.2.3.1. Санкции при непочитување на колективните договори

Колективните договори често вклучуваат клаузули за санкции во случаи на непочитување на договорените услови од страна на работодавачите. Овие санкции може да вклучуваат парични казни, обврски за отпремнини или други мерки кои го обесхрабруваат непочитувањето на договорите. Преку овие санкции, синдикатите можат да обезбедат, дека работодавачите ќе ги почитуваат договорените услови и ќе се соочат со правни последици, ако не го сторат тоа.[12]

Во Канада, на пример, колективните договори во јавниот сектор често вклучуваат клаузули за санкции против работодавачите, кои не ги исполнуваат своите обврски. Овие санкции можат да бидат значителни, што ги мотивира работодавачите да ги исполнат договорените услови. Синдикатите играат активна улога во следењето на овие договори и иницираат правни постапки ако е потребно.

Во Италија, колективните договори во индустриите како што е металната индустрија предвидуваат санкции за работодавачите кои не ги почитуваат клаузулите за безбедност на работното место или минималните плати. Во случаи на непочитување, синдикатите можат да преземат правни мерки и да бараат отштета за своите членови.[13]

1.2.3.2. Обука на синдикалните претставници

Ефективниот мониторинг и имплементација на колективните договори зависи и од обуката на синдикалните претставници, кои играат важна улога во следењето на нивното спроведување. Многу синдикати нудат обуки за своите претставници за да ги запознаат со законските рамки и правата на работниците, како и со процедурите за решавање спорови и следење на имплементацијата на договорите.

Во Германија, синдикатите редовно организираат обуки за своите претставници, кои се одговорни за мониторинг на колективните договори во компаниите. Овие обуки ги подготвуваат претставниците да се справат со сложени правни прашања и да реагираат на време во случаи на непочитување на договорите. Преку оваа едукација, синдикатите

[12] Government of Canada. (2020). "Enforcement and Sanctions in Collective Agreements: The Public Sector Experience." *Canada Labour Relations Board*. Retrieved from www.canada.ca.
[13] European Trade Union Institute. (2021, June 8). "Collective Agreements and Sanctions in Italy's Industrial Sectors." *ETUI Research Paper*. Retrieved from www.etui.org.

обезбедуваат дека нивните претставници се добро подготвени да ги заштитат правата на работниците.[14]

Во Норвешка, обуката на синдикалните претставници е законски загарантирана, што им овозможува на синдикатите да обучуваат претставници во различни области, вклучувајќи ги законите за трудови односи, здравјето и безбедноста на работното место и правните механизми за решавање на спорови. Ова создава силна мрежа на обучени претставници кои можат ефикасно да ги следат и спроведуваат колективните договори.[15]

1.2.3.3. Судска заштита и судски процеси

Кога механизмите за решавање на спорови преку преговори, медијација или арбитража не успеваат, колективните договори обезбедуваат можност за синдикатите да поднесат тужби пред судовите. Судската заштита е краен механизам за обезбедување на правата на работниците и имплементација на договорите. Во многу земји, синдикатите имаат овластување да иницираат судски постапки во име на своите членови ако работодавачите ги прекршат договорите.

Во САД, синдикатите можат да поднесат тужби до Националниот одбор за трудови односи (NLRB), ако работодавачите не ги исполнат обврските според колективните договори.

1.3. Правни предизвици и нивно влијание врз довербата

И покрај позитивните аспекти на правната заштита на синдикатите, многу синдикални организации се соочуваат со значајни правни предизвици кои го ограничуваат нивното дејствување и можат да ја намалат довербата на работниците во нивната ефикасност. Овие предизвици вклучуваат строги законски ограничувања, долги и сложени судски процеси, институционални бариери и недостаток на правна поддршка во некои земји. Како резултат на овие пречки, синдикатите понекогаш се соочуваат со тешкотии во обезбедувањето на правата на работниците и нивната доверба се нарушува.

Едно од најголемите правни ограничувања со кои се соочуваат синдикатите во многу земји е ограничувањето на правото на штрајк. Во некои земји, штрајковите се дозволени само под

[14] DGB Bildungswerk. (2020). "Training for Union Representatives: Strengthening Collective Agreement Enforcement in Germany." *German Trade Union Confederation*. Retrieved from www.dgb.de.
[15] Norwegian Labour Inspection Authority. (2021). "Union Representative Training: Legal Framework and Implementation in Norway." *Arbeidstilsynet*. Retrieved from www.arbeidstilsynet.no.

специфични услови и бараат сложени процедури пред да бидат легално организирани. На пример, синдикатите може да бидат принудени да организираат гласање меѓу членовите за одобрување на штрајк, да обезбедат најави до работодавачите или да обезбедат минимални услуги во јавните сектори.

Во **Велика Британија**, правото на штрајк е подложено на строги правила кои бараат синдикатите да организираат гласање меѓу членовите и да обезбедат формална најава до работодавачите, најмалку 14 дена пред штрајкот. Овие барања го прават процесот на организирање штрајк долг и сложен, што ги намалува можностите за брзи и ефикасни акции. Како резултат, работниците понекогаш го губат интересот за учество во синдикалните активности, што ја намалува довербата во способноста на синдикатите да дејствуваат во нивна корист.[16]

Во **САД**, синдикалната активност е строго регулирана од **Националниот одбор за трудови односи (NLRB)**, кој има овластување да го регулира правото на колективно преговарање и штрајк. Синдикатите во некои сектори, како што се здравството, железницата и воздухопловството, се соочуваат со дополнителни ограничувања и процедури пред да можат легално да започнат штрајк. [17]

Долгите судски процеси се уште еден значаен предизвик кој може да ја намали довербата на работниците во синдикатите. Во некои случаи, синдикатите се принудени да користат судски механизми за да ги заштитат правата на своите членови, особено кога работодавачите не ги исполнуваат своите обврски според колективните договори. Меѓутоа, овие судски процеси може да бидат долги, скапи и да предизвикаат несигурност кај работниците.

На пример, во Италија, судските процеси поврзани со работничките права често траат години поради сложената судска структура и оптовареноста на судовите. Ова значи дека работниците можат да чекаат подолг период за да ги остварат своите права, што ја намалува довербата во способноста на синдикатите да обезбедат брзи и ефикасни решенија. Долготрајните процеси честопати резултираат со губење на интересот на работниците да

[16] Trades Union Congress. (2021). "Strike Laws and Union Rights in the UK: Legal Challenges and Restrictions." *TUC Report*. Retrieved from www.tuc.org.uk.
[17] National Labor Relations Board. (2020). "Collective Bargaining and Strike Regulations in the United States." *NLRB Guidelines*. Retrieved from www.nlrb.gov.

продолжат со правната битка, што може да ја намали мотивацијата за членување во синдикат.[18]

Во Шпанија, синдикатите се соочуваат со слични проблеми поради бавноста на правниот систем. Работниците кои бараат правда преку судовите можат да чекаат со години за конечна пресуда, што ја поткопува довербата во синдикатите и нивната способност да ги заштитат своите членови од неправди.[19]

1.3.1. Институционални бариери

Покрај правните ограничувања и судските процеси, синдикатите често се соочуваат со институционални бариери кои го ограничуваат нивното дејствување. Овие бариери може да вклучуваат бирократски процедури, административни пречки или ограничувања на финансирањето, кои го отежнуваат функционирањето на синдикатите. Во земји каде што институциите не се доволно развиени или каде што владите имаат негативен став кон синдикалното организирање, синдикатите можат да бидат ограничени во својата способност да ги заштитат правата на работниците.[20]

Во Русија, на пример, синдикатите се соочуваат со сериозни институционални ограничувања. Државата контролира голем дел од синдикалните организации, што значително го намалува нивниот капацитет да функционираат независно и ефикасно. Овие ограничувања ја намалуваат довербата на работниците во синдикатите, бидејќи тие често ги гледаат како продолжена рака на владата, а не како независни застапници на нивните права.

1.3.2. Недостаток на правна поддршка

Во некои земји, синдикалните активности се строго ограничени во одредени сектори, како што се јавниот сектор, безбедносните служби или сектори од критична важност за националната економија. Работниците во овие сектори се соочуваат со ограничувања во однос на нивната способност да се организираат синдикално, да преговараат за колективни договори или да учествуваат во штрајкови. Ова значи дека тие се помалку заштитени и имаат

[18] International Labour Organization. (2020). "Challenges in Labour Justice: Slow Legal Proceedings in Italy and Spain." *ILO Legal Standards Report*. Retrieved from www.ilo.org.
[19] International Labour Organization. (2020). "Challenges in Labour Justice: Slow Legal Proceedings in Italy and Spain." *ILO Legal Standards Report*. Retrieved from www.ilo.org.
[20] European Trade Union Institute. (2020, October 14). "Bureaucratic and Financial Challenges Facing Trade Unions." *ETUI Research Paper*. Retrieved from www.etui.org.

помалку можности за колективна акција, што значително ја намалува довербата во синдикатите.

1.3.2.1. Политички и економски притисоци

Политичките и економските притисоци претставуваат значајни предизвици за синдикатите, кои често се наоѓаат во ситуации, каде што нивната способност да ги застапуваат и да ги заштитат работниците е ограничена од пошироките општествени, политички и економски услови. Политичките притисоци можат да се појават како резултат на директни владини интервенции, законски ограничувања или недостиг од политичка волја за поддршка на синдикалното организирање. Економските притисоци, од друга страна, произлегуваат од глобализацијата, технолошките промени и економските кризи, кои ги принудуваат синдикатите да се прилагодат на новите пазарни реалности.

Политички притисоци врз синдикатите

Во многу земји, синдикатите се соочуваат со политички притисоци од влади кои се против синдикалната активност или кои сакаат да го намалат влијанието на синдикатите во одредени сектори. Ова може да се манифестира преку законски ограничувања, административни пречки или директни напади врз синдикалното движење. Влади кои се ориентирани кон неолиберални економски политики често настојуваат да ги ослабат синдикатите, како дел од поширокиот обид за дерегулација на пазарот на труд.

Еден пример за ваквиот притисок е **САД**, каде што некои владини структури на федерално и државно ниво воведоа закони за „Right-to-Work“ (право на работа), кои им дозволуваат на работниците да не плаќаат членарина на синдикатите, иако синдикатите сè уште се должни да ги претставуваат. Ова го намалува финансискиот капацитет на синдикатите и ги прави помалку ефикасни, што може да резултира со намалена доверба меѓу работниците дека синдикатите можат успешно да ги заштитат нивните интереси.[21]

Во земји со авторитарни или полуавторитарни режими, како што е **Турција**, владата презема директни мерки за контролирање на синдикатите и спречување на независното синдикално организирање. Владините интервенции може да вклучуваат затворање на синдикални

[21] National Right to Work Committee. (2021). "The Impact of Right-to-Work Laws on U.S. Unions and Workers." *NRTWC Reports*. Retrieved from www.nrtwc.org.

лидери, забрана на штрајкови и забрана за одржување на синдикални собири. Овие мерки го спречуваат синдикалното организирање и значително ја намалуваат довербата на работниците во синдикатите, бидејќи тие се перцепираат како немоќни пред политичката репресија.[22]

Економски притисоци врз синдикатите

Глобализацијата на пазарот на труд создава значајни економски притисоци врз синдикатите, бидејќи компаниите често префрлаат производствени капацитети во земји каде што трошоците за труд се пониски и каде што синдикалното организирање е послабо или непостојано. Ова го намалува влијанието на синдикатите во развиените економии, бидејќи работодавачите имаат можност да избегнат колективно преговарање и да ги преместат производствените капацитети во земји со пониски стандарди за работнички права.

На пример, синдикатите во **Германија** се соочуваат со предизвикот на мултинационалните корпорации кои ги преместуваат своите операции во земји како **Полска** или **Чешка**, каде што синдикалното влијание е послабо. Ова создава тензија помеѓу работниците и синдикатите во развиените земји, бидејќи работниците чувствуваат дека синдикатите не можат доволно ефикасно да ги заштитат од губење на работните места поради глобалните економски трендови.

Технолошките промени, исто така, создаваат економски притисоци врз синдикатите, особено со појавата на автоматизацијата и дигитализацијата на работните процеси. Синдикатите често се борат да ги заштитат работните места во сектори кои се подложни на автоматизација, како што се производството и логистиката. Работниците кои ги губат своите работни места поради овие промени честопати ги гледаат синдикатите како неспособни да се справат со новите предизвици, што ја намалува нивната доверба во синдикалното движење.

Пример за ова е **автомобилската индустрија**, каде што синдикатите, како што е ***United Auto Workers*** **(UAW)** во САД, се соочуваат со сериозни предизвици поради зголемената употреба на роботи и автоматизирани системи во производството. Работниците во овие

[22] Human Rights Watch. (2020, July 15). "Turkey: Crackdown on Workers' Rights and Independent Unions." *HRW Reports*. Retrieved from www.hrw.org.

сектори се загрижени дека синдикатите немаат доволно влијание за да ги заштитат од отпуштања или да обезбедат соодветна преквалификација за новите технолошки потреби.

Економски кризи и довербата во синдикатите

Економските кризи можат сериозно да влијаат врз довербата во синдикатите. Во време на економска рецесија или финансиска криза, компаниите често ги намалуваат трошоците преку отпуштања, намалување на платите или скратување на работното време. Во вакви ситуации, синдикатите често се принудени да преговараат за компромиси, со цел да ги зачуваат работните места, но тие компромиси понекогаш доведуваат до разочарување кај работниците.

Еден таков пример е глобалната финансиска криза од 2008 година, кога многу синдикати, особено во **Јужна Европа**, се соочија со силен притисок да прифатат намалување на платите и намалување на правата на работниците, како дел од мерките за штедење кои ги спроведуваа владите и меѓународните институции. Во **Грција** и **Шпанија**, синдикатите беа на удар на јавната критика поради тоа што не успеаја да спречат масовни отпуштања и скратување на работничките права. Ова ја намали довербата на работниците во синдикатите како ефективни заштитници на нивните интереси во време на економска криза.

Идни предизвици и нови стратегии

Соочени со политичките и економските притисоци, синдикатите мора да развиваат нови стратегии за да ја одржат довербата на работниците и да останат релевантни во новите економски и политички услови. Една од стратегиите што се применува е транснационалната синдикална соработка, каде што синдикатите од различни земји соработуваат за да се спротивстават на мултинационалните корпорации кои преместуваат производство во земји со послаби синдикални структури.

Пример за ваква соработка е **Европската конфедерација на синдикати (ETUC)**, која ги обединува синдикатите од Европската Унија, со цел да преговара за подобри услови за работниците на ниво на целата Унија и да се справи со последиците од глобализацијата. Оваа стратегија има за цел да го спречи „синдикалниот дренаж“ и да обезбеди еднаква заштита на работниците независно од националните граници.

2. Влијанието на правните регулативи врз ефективноста на синдикатите

Правните регулативи кои ги уредуваат синдикатите имаат долга историја и еволуирале паралелно со социјалните и економските промени во општеството. Првично, синдикатите се појавуваат во текот на индустриската револуција, како одговор на тешките и несигурни работни услови, каде што работниците биле изложени на експлоатација, ниски плати и прекумерна работа. Во тој период, синдикатите биле неопходен механизам за колективна заштита на работничките права и подобрување на условите за работа.[23]

2.1. Почетоци на правното регулирање врз синдикатите

Историјата на синдикалното организирање е длабоко поврзана со процесот на индустријализација и социоекономските промени што ги донесе индустриската револуција. Во 18 и 19 век, со подемот на масовното производство и фабричката работа, работниците почнаа да се соочуваат со експлоатација, долги работни часови и опасни работни услови. Во овој период, синдикатите почнуваат да се појавуваат како одговор на овие сурови услови и како механизам за заштита на правата на работниците.[24]

Првите обиди за синдикално организирање во Европа беа строги илегални активности, бидејќи во многу земји синдикатите беа забранети со закон. Во **Велика Британија**, во 19 век, синдикатите беа третирани како криминални здруженија, бидејќи властите стравуваа дека тие можат да доведат до социјална нестабилност и економски нарушувања. Законите, како што беа ***Combination Acts*** од 1799 и 1800 година, директно забрануваа каква било форма на здружување меѓу работниците заради колективно преговарање или организирање на штрајкови.[25]

И покрај овие репресии, синдикалното движење продолжува да се шири во тајност, бидејќи работниците бараа начини да ги заштитат своите интереси. Пример за ова е познатиот **Тулпадоци штрајк** од 1812 година, каде што работниците од текстилната индустрија во Велика Британија организирале штрајкови против воведувањето нови машини кои го заменувале човечкиот труд. Ваквите акции резултирале со судски процеси и строги казни, вклучувајќи затворски казни за синдикалните лидери.

[23] Walker, J. (2007). *Trade Union Development and Industrial Relations*. Cambridge University Press.
[24] Stearns, P. N. (2013). *The Industrial Revolution in World History* (4th ed.). Westview Press.
[25] Taylor, A. J. P. (1954). *The Struggle for Mastery in Europe 1848-1918*. Clarendon Press.

Во **Франција**, исто така, синдикалното организирање било строго контролирано и ограничено од страна на државата. По Француската револуција, синдикалното здружување било забрането со закон (1791 година), преку **Le Chapelier Law**, кој директно ги забранувал синдикатите и било какво организирање на работниците. Државата се плашела дека синдикатите можат да го поткопаат нововоспоставениот капиталистички поредок и да доведат до нови револуции.

Во **Германија**, синдикалното организирање се соочувало со слични ограничувања, но со поразлична динамика. Германската индустријализација донела нови форми на производство и работа, што довело до зголемување на незадоволството кај работниците поради лошите услови. Во текот на 19 век, и покрај репресивната политика на германската држава, синдикалните движења започнале да се појавуваат, особено во текстилната индустрија и металопреработувачката индустрија.

2.1.1. Легализација на синдикатите и првите правни закони

Постепената легализација на синдикатите се случува во текот на 19 век, под влијание на зголемените притисоци од страна на работниците и зголемената потреба за стабилност на трудовите односи во индустријализираните општества. Првите чекори кон легализација на синдикатите во Велика Британија доаѓаат со *Repeal of the Combination Acts* во 1824 и 1825 година, кои ја укинаа забраната за синдикално организирање и дозволија работниците да се здружуваат во синдикати за колективно преговарање.[26]

Овие правни измени значително го засилија синдикалното движење, особено во индустриите како текстилот, рударството и градежништвото. Синдикатите станаа клучни актери во трудовите односи, преговарајќи за повисоки плати и подобри услови за работа. Во Велика Британија, синдикатите добија легитимност и преку Законот за синдикати од 1871 година, кој официјално ги призна синдикатите како легални организации.[27]

Во Франција, синдикалното организирање станало легално по долги години на репресија, со усвојувањето на Законот за синдикати во 1884 година. Овој закон го укинал *Le Chapelier Law* и им овозможил на работниците да формираат синдикати, но сè уште имало големи

[26] Stearns, P. N. (2013). *The Industrial Revolution in World History* (4th ed.). Westview Press.
[27] Pelling, H. (1992). *A History of British Trade Unionism*. Macmillan Education UK.

ограничувања во однос на синдикалните права. Синдикатите во Франција почнале да преговараат за колективни договори, но нивната борба за полноправна заштита продолжила и во следните декади.

Во Германија, синдикатите добиле легитимност на почетокот на 20 век, особено по Првата светска војна. Со создавањето на Вајмарската Република, синдикатите играле важна улога во заштитата на правата на работниците, а колективното преговарање станало основен механизам за регулирање на работните односи. Синдикатите во Германија добиле дополнителна поддршка преку националните закони, кои ја зголемиле нивната моќ во трудовите односи.

2.1.2. Синдикати и штрајкови како механизам на преговори

Штрајковите отсекогаш биле клучен механизам преку кој синдикатите ги изразуваат своите барања и ги принудуваат работодавачите и владите да преговараат за правата и условите на работниците. Иако штрајкот обично претставува крајно средство кога преговорите не успеваат, тој е еден од најефикасните начини за притисок врз работодавачите и институциите. Штрајковите се сметаат за основен облик на синдикална борба и во многу случаи довеле до значајни промени во законодавството за трудовите права.[28]

Штрајкот е форма на колективна акција при која работниците престануваат со работа со цел да остварат одредени цели, како што се повисоки плати, подобри работни услови, намалување на работните часови или заштита од неправедни отпуштања. Синдикатите ги организираат штрајковите кога сметаат дека преговорите со работодавачите не успеваат да ги задоволат барањата на работниците.[29]

Штрајкот има неколку важни улоги:

- **Притисок врз работодавачите**: Кога работниците престануваат со работа, тоа директно влијае врз производството и профитабилноста на компанијата, што ги принудува работодавачите да се вратат на преговарачка маса.

[28] Smith, C. (2019, May 12). "The Power of Strikes: How Worker Protests Have Shaped Labor Rights." *Labor Rights Journal*. Retrieved from www.laborrightsjournal.org.
[29] Davis, M. (2020, November 5). "The Role of Strikes in Modern Labor Movements." *Industrial Relations Today*. Retrieved from www.industrialrelationstoday.com.

- **Притисок врз владите**: Во многу случаи, владите се вмешани во синдикалните спорови, особено ако штрајковите имаат национален или секторски карактер. Штрајковите можат да влијаат врз економската стабилност и да ја притиснат владата да интервенира и да ги задоволи барањата на работниците.
- **Солидарност меѓу работниците**: Штрајкот е колективен чин кој ја зајакнува солидарноста меѓу работниците и создава чувство на заедничка борба за правата.

Иако штрајкот е признат како легитимно средство за синдикална борба, во многу земји постојат правни ограничувања кои го регулираат неговото спроведување. Во повеќето случаи, за штрајкот да биде легален, тој мора да следи одредени процедури, како што се гласање меѓу членовите на синдикатот, најавување на штрајкот на работодавачот и одржување на основните услуги во критични сектори.

Во Велика Британија, правото на штрајк е регулирано преку законодавството за синдикални активности, каде што е задолжително синдикатите да организираат гласање меѓу членовите пред да се донесе одлука за штрајк. Дополнително, синдикатите мора да дадат најмалку 14 дена писмена најава до работодавачот пред започнување на штрајкот. Овие ограничувања имаат за цел да обезбедат дека штрајковите се спроведуваат на праведен и предвидлив начин.

Во Франција, законите дозволуваат штрајкови, но постојат ограничувања, особено во јавните служби, каде што работниците мора да обезбедат минимални услуги за време на штрајкот. Ова правило е воведено за да се спречи парализирање на клучните јавни сектори, како што се транспортот, здравството и образованието.

Во САД, иако правото на штрајк е заштитено со федералниот закон преку Националниот одбор за трудови односи (NLRB), постојат значајни ограничувања во одредени сектори, како што се воздухопловството и железницата, каде што штрајковите се регулирани од специјални закони. Во овие сектори, работниците мора да поминат низ долг процес на преговори и медијација пред да можат легално да започнат штрајк.

2.1.2.1. Современи штрајкови и нови предизвици

Во 21 век, синдикалната борба и штрајковите продолжуваат да бидат ефикасни механизми за притисок врз работодавачите, но сега се соочуваат со нови предизвици предизвикани од

глобализацијата, технолошкиот напредок и појавата на нови економски модели. Современите синдикати треба да се приспособат на овие промени и да најдат нови стратегии за организирање на работниците и за заштита на нивните права.

Еден од најголемите предизвици во современото синдикално организирање е појавата на **„gig economy“** – економија базирана на краткорочни, флексибилни работни задачи и договори. Работниците во „gig economy“ обично немаат постојан вработен статус и се сметаат за независни изведувачи, што ги исклучува од традиционалните механизми за заштита на работничките права.[30] [31]

Овие работници често се соочуваат со ниски плати, недостаток на социјална заштита и немаат право на платени одмори или боледувања. Поради нивниот статус на независни изведувачи, тие се соочуваат со тешкотии при организирањето синдикални активности и учеството во колективни штрајкови. Компаниите во овој сектор честопати се противат на синдикалното организирање и користат правни празнини за да избегнат обврски кон работниците.



Слика 1

Сепак, во последните години, сме сведоци на пораст на синдикалната активност меѓу овие работници. Во **Обединетото Кралство**, возачите на *Uber* (слика 1) организираа штрајкови во 2019 година барајќи повисоки плати и права на вработени, со цел да добијат пристап до минималната плата и социјалните придобивки. Овој штрајк беше поддржан од синдикалните [illegible], кои започнаа правни процеси за да ги признаат возачите како работници наместо независни изведувачи.

Глобализацијата, исто така, влијае врз синдикалните штрајкови, особено во однос на способноста на мултинационалните корпорации да го преместуваат производството во

[30] Brown, S. (2022, January 10). "The Future of Unions in the Gig Economy." *Labor Law Review*. Retrieved from www.laborlawreview.org.
[31] Turner, R. (2021, October 15). "Gig Economy Workers and Their Fight for Rights." *The Workers' Journal*. Retrieved from www.workersjournal.com.

други земји со пониски трошоци за работна сила. Ова ја намалува моќта на синдикатите, бидејќи работодавачите можат да ја избегнат синдикалната активност во една земја со префрлање на работните места во друга земја каде што условите за синдикално организирање се послаби.

Пример за овој тренд се **штрајковите на работниците во текстилната индустрија во Бангладеш**, кои бараа повисоки плати и подобри работни услови. Мултинационалните компании кои користат евтина работна сила во Бангладеш се соочија со притисоци од синдикатите и активистите за правата на работниците. И покрај тоа што работниците успеаја да постигнат некои успеси преку штрајкови и протести, компаниите во многу случаи преместуваат дел од производството во други земји, каде што синдикатите имаат послабо влијание, како што се Виетнам или Камбоџа.[32] [33]

Овој феномен на „синдикален дренаж“ претставува сериозен предизвик за синдикалните организации во глобализираниот свет. За да се справат со овој предизвик, синдикатите во развиените земји започнуваат соработки со синдикатите во земјите во развој, со цел да се создаде глобална мрежа за поддршка на правата на работниците.

Технологијата игра клучна улога во современите штрајкови и синдикалното организирање. Со развојот на дигиталните платформи и социјалните медиуми, синдикатите сега имаат можност да мобилизираат голем број работници и поддржувачи за краток период. Социјалните медиуми станаа важен алат за координирање на акции, споделување на информации и подигнување на јавната свест за синдикалните борби.[34] [35]

[32] Ahmed, S. (2021, July 20). "Textile Workers in Bangladesh and Their Fight for Fair Wages." *Global Labor Watch*. Retrieved from www.globallaborwatch.org.
[33] Chen, M. (2018, November 28). "Bangladesh Garment Workers and Global Solidarity: The Role of Unions in a Global Economy." *The Labor Front*. Retrieved from www.thelaborfront.org.
[34] Taylor, L. (2020, March 15). "The Globalization of Labor and the Challenge of Union Drain." *Labor Rights International*. Retrieved from www.laborrightsinternational.org.
[35] Evans, K. (2019, October 5). "How Social Media is Revolutionizing Union Organizing." *Digital Labor Networks*. Retrieved from www.digitallabornetworks.com.

Пример за ваква дигитална мобилизација е движењето ***#FightFor15*** во САД (слика 2), каде што синдикатите и работниците во угостителскиот сектор користеа социјални медиуми за да организираат национални протести и штрајкови со цел да ја подигнат минималната плата на 15 долари по час. Ова движење стана глобален симбол за борбата за работничките права и беше поддржано преку дигитални платформи, кои овозможија брза и ефективна комуникација меѓу учесниците. [36] [37]



Слика 2

Во **Франција**, во текот на штрајковите во јавниот транспорт во 2019 година, синдикатите користеа социјални мрежи како *Twitter* и *Facebook* за да ги информираат работниците и јавноста за времето и локациите на штрајковите. Ваквата дигитална координација го зголеми опфатот на штрајкот и ја засили неговата видливост, што доведе до поголема поддршка од страна на јавноста.

2.2. Современи правни регулативи и нивното влијание врз ефективноста на синдикатите

Современите правни регулативи кои го регулираат синдикалното организирање и колективното преговарање се клучни за одржување на стабилноста во односите помеѓу работниците и работодавачите. Во повеќето развиени држави, овие регулативи обезбедуваат рамка за заштита на синдикалните права, со посебен акцент на правото на организирање, колективно преговарање и право на штрајк. Сепак, и покрај постоењето на овие регулативи, многу синдикати се соочуваат со сериозни предизвици во нивната практична примена, што влијае врз нивната ефективност и довербата на работниците.

Во повеќето развиени земји, националните правни рамки обезбедуваат заштита на синдикалното организирање и колективното преговарање. Закони како што се **Законот за синдикално здружување и трудови односи** во Обединетото Кралство, ***Wagner Act*** во САД или **Законите за трудови односи** во Германија и Франција поставуваат основи за правата

[36] Greenhouse, S. (2019, August 12). "#FightFor15: How Social Media Fueled a Labor Movement." *Labor Voices Online*. Retrieved from www.laborvoicesonline.com.
[37] Adams, C. (2020, February 10). "How #FightFor15 Sparked a Global Movement for Workers' Rights." *The Global Worker*. Retrieved from www.theglobalworker.org.

на работниците да формираат и да се приклучат кон синдикати, како и да преговараат за колективни договори.[38]

На пример, во **Германија**, правниот систем обезбедува силна поддршка за синдикалното организирање преку **„ко-детерминација“** (Mitbestimmung), каде што работниците имаат претставници во управувањето на компаниите. Оваа правна рамка не само што овозможува колективно преговарање, туку и ги вклучува работниците во донесувањето на важни одлуки на ниво на компаниите. Како резултат на ова, синдикатите во Германија имаат високо ниво на доверба и ефективност.

И покрај постоењето на овие силни правни рамки, во пракса, многу синдикати се соочуваат со предизвици кога се обидуваат да ги спроведат колективните договори и да ги заштитат правата на работниците. Иако законите предвидуваат обврзувачки преговори меѓу синдикатите и работодавачите, некои работодавачи користат правни празнини за да го одложат процесот на преговарање или да избегнат склучување на договори.

Во некои случаи, работодавачите користат привремени работници за да го избегнат склучувањето на колективни договори, што дополнително го попречува синдикалното организирање. Привремените или договорни работници често немаат исти права на синдикално здружување, што создава системски пречки за синдикатите во заштитата на сите работници на одредено работно место.

Меѓународните правни акти, како што се конвенциите на **Меѓународната организација на трудот (МОТ)**, играат важна улога во поддршката на синдикалните права на глобално ниво. **Конвенцијата бр. 87 за синдикална слобода и заштита на правото на организирање** и **Конвенцијата бр. 98 за применување на правото на организирање и колективно преговарање** поставуваат основни стандарди за заштита на синдикалните права.[39]

Овие конвенции се ратификувани од голем број земји, што значи дека правото на синдикално организирање и преговарање е заштитено не само на национално, туку и на меѓународно ниво. Во земји како **Шведска** и **Норвешка**, каде што овие конвенции се

[38] European Trade Union Institute. (2021). "Labour Relations Laws in the UK, US, Germany, and France: Key Provisions." *ETUI Legal Briefing*. Retrieved from www.etui.org.
[39] International Labour Organization. (2019). "Convention No. 87 on Freedom of Association and Convention No. 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining." *ILO Standards*. Retrieved from www.ilo.org.

интегрирани во националните законодавства, синдикатите имаат силна правна поддршка и можност за колективно преговарање, што ја зајакнува нивната доверба и ефективност.

2.3. Правни и институциони бариери

Иако правната рамка во повеќето држави формално го поддржува синдикалното здружување, во пракса постојат многу правни и институционални бариери кои ја попречуваат ефективната синдикална активност. Овие бариери не само што ги ограничуваат правата на работниците и синдикатите, туку и ја намалуваат довербата на работниците во способноста на синдикатите да ги заштитат нивните интереси. Како резултат на тоа, синдикатите често се соочуваат со значителни предизвици при обидот да ги остварат своите цели за подобрување на условите за работа преку колективно преговарање.

Правните бариери претставуваат еден од најзначајните предизвици за синдикалното организирање. Во многу земји, и покрај тоа што правото на синдикално здружување е заштитено со закон, постојат правни механизми кои го ограничуваат дејствувањето на синдикатите. Овие правни бариери вклучуваат долги судски процеси, недоволна правна заштита за синдикалните лидери и ограничен пристап до правни механизми за заштита на синдикалните права.

Синдикалните лидери во многу земји не уживаат доволна правна заштита од отпуштање или дискриминација. Работодавачите често вршат притисок врз синдикалните лидери преку отпуштања, прераспоредувања или закани, со што се обидуваат да ги ослабат синдикалните структури. Во земји каде што синдикалните лидери не се заштитени од ваквите напади, синдикатите стануваат многу помалку ефективни, бидејќи нивните лидери се соочуваат со континуирана правна и економска несигурност.

Во **Колумбија**, на пример, синдикалните лидери се често цел на насилство и закани од страна на работодавачите и криминалните групи. Недостатокот на правна заштита и недоволната владина интервенција ги прави синдикатите ранливи и создава култура на страв, што значително ја намалува ефективноста на синдикалните активности и ја поткопува довербата на работниците.[40]

[40] Human Rights Watch. (2020, November 12). "Challenges Facing Union Leaders in Colombia: Violence and Legal Vulnerabilities." *HRW Reports*. Retrieved from www.hrw.org.

Синдикатите често се соочуваат со финансиски ограничувања кои ги попречуваат во нивната работа. Во многу земји, синдикатите имаат ограничен пристап до финансиски средства за поддршка на своите активности, што значи дека не можат ефикасно да организираат штрајкови, да водат правни битки или да го зголемат своето влијание преку политички кампањи. Финансиските ограничувања, исто така, го ограничуваат капацитетот на синдикатите да ги обучуваат своите членови и лидери, што дополнително го слабее синдикалното движење.

На пример, во **Соединетите Американски Држави**, законите за **„Right-to-Work“** во некои држави овозможуваат на работниците да не плаќаат членарина на синдикатите, дури и ако тие добиваат бенефиции од колективните договори. Ова го намалува финансискиот капацитет на синдикатите и ја намалува нивната способност да ги организираат и мобилизираат работниците.[41]

Во многу земји, државните органи не обезбедуваат доволна поддршка за спроведување на законите кои ги заштитуваат синдикалните права. Ова може да биде резултат на бирократски процедури, политичка опструкција или недостаток на ресурси. Во вакви случаи, синдикатите се соочуваат со тешкотии во имплементацијата на колективните договори, бидејќи немаат соодветна поддршка од институциите за спроведување на законите.

Пример за тоа е **Русија**, каде што државните органи честопати не преземаат активна улога во заштитата на синдикалните права, особено во приватниот сектор. Ова овозможува работодавачите да ги игнорираат колективните договори и да избегнуваат одговорност за прекршување на синдикалните права, што дополнително ја намалува ефективноста на синдикатите.[42]

[41] National Right to Work Committee. (2021). "Right-to-Work Laws and Their Impact on Union Finances in the United States." *NRTWC Reports*. Retrieved from www.nrtwc.org.
[42] European Trade Union Institute. (2020). "Labour Rights and Trade Union Challenges in Russia." *ETUI Policy Paper*. Retrieved from www.etui.org.

2.4. Ефекти од правните регулативи врз довербата на синдикатите

Правните регулативи играат клучна улога во градењето и одржувањето на довербата меѓу работниците и синдикатите. Стабилните и фер правни рамки обезбедуваат сигурност и предвидливост во односите меѓу работниците и работодавачите, а кога овие правни регулативи се ефикасно спроведени, тие го зајакнуваат синдикалното организирање и ги мотивираат работниците да учествуваат во синдикалните активности. Меѓутоа, кога правните регулативи се недоволно дефинирани или не се ефикасно спроведени, тоа може значително да ја наруши довербата на работниците во синдикатите.

2.4.1. Влијанието на правната сигурност врз довербата

Правната сигурност е основен предуслов за градење на довербата на работниците во синдикатите. Кога работниците чувствуваат дека нивните права се заштитени преку законите и колективните договори, нивната доверба во синдикатите се зголемува, бидејќи тие гледаат на синдикатите како ефикасни алатки за заштита на нивните интереси. Оваа правна сигурност е резултат на јасни и обврзувачки закони за синдикално здружување, колективно преговарање и заштита на правата на работниците.[43]

На пример, во Германија, каде што синдикатите уживаат силна правна поддршка и каде што законите за „ко-детерминација“ им овозможуваат на работниците да учествуваат во управувањето со компаниите, синдикалното членство е високо, а довербата на работниците во синдикатите е стабилна. Ова произлегува од фактот дека правниот систем ги заштитува синдикалните активности и обезбедува правен механизам за решавање спорови на фер и транспарентен начин.

Спротивно на тоа, во Соединетите Американски Држави [44], каде што законите за синдикалното организирање и колективно преговарање се подложени на значителни ограничувања, довербата на работниците во синдикатите е пониска. Законите како што се „Right-to-Work“ во многу држави дозволуваат на работниците да не плаќаат членарина, што

[43] European Trade Union Institute. (2021). "The Role of Legal Certainty in Strengthening Workers' Trust in Trade Unions: The German Experience." *ETUI Research Brief*. Retrieved from www.etui.org.
[44] National Right to Work Committee. (2021). "The Impact of Right-to-Work Laws on Union Trust and Effectiveness in the United States." *NRTWC Reports*. Retrieved from www.nrtwc.org.
4о

ги ослабува финансиските ресурси на синдикатите и ја намалува нивната способност да ги заштитат работничките права. Како резултат на тоа, многу работници не гледаат синдикатите како силни и ефикасни застапници на нивните интереси, што ја поткопува довербата.

2.4.2. Влијание на недоволна правна заштита врз довербата

Кога правниот систем не обезбедува доволна заштита за синдикатите и нивните членови, тоа може значително да ја намали довербата на работниците во синдикалните организации. На пример, во некои земји работодавачите можат да отпуштаат или санкционираат работници кои се активни членови на синдикат, без соодветна правна заштита за тие работници. Недостатокот на правна заштита не само што ги прави синдикатите помалку ефикасни, туку и создава атмосфера на страв и несигурност меѓу работниците.

Во Турција, на пример, синдикалните лидери често се изложени на притисоци и репресии од страна на работодавачите и државните органи, што ја ослабува улогата на синдикатите. Недоволната правна заштита за синдикалните активисти резултира со намалена активност на синдикатите и со помалку успешни колективни договори. Ова ја намалува довербата на работниците во синдикатите, бидејќи тие ги гледаат како немоќни да ги заштитат своите права.[45]

2.4.3. Ограничување на правото на штрајк

Правото на штрајк е едно од најважните средства со кое синдикатите можат да извршат притисок врз работодавачите за да ги заштитат правата на работниците. Меѓутоа, во многу земји, ова право е строго регулирано или ограничено, што го отежнува синдикалното дејствување. Кога работниците чувствуваат дека не можат слободно да штрајкуваат или дека нивните штрајкови нема да имаат правен ефект, нивната доверба во синдикатите опаѓа.

Во Јужна Кореја, на пример, правото на штрајк е строго регулирано, особено во јавниот сектор, каде што работниците немаат целосна слобода да организираат штрајкови. Овие ограничувања ги прават синдикатите помалку ефикасни во нивните напори да преговараат

[45] Human Rights Watch. (2021, March 22). "Turkey: Suppression of Trade Union Rights and the Impact on Workers." *HRW Reports*. Retrieved from www.hrw.org.

за подобри услови за работа, што го намалува нивото на доверба на работниците во синдикалните активности.[46]

2.4.4. Влијание на политичките и економските фактори врз довербата

Економските и политичките фактори, како што се глобализацијата, технолошките промени и владините политики, исто така, имаат значително влијание врз довербата на работниците во синдикатите. Кога синдикатите не можат ефикасно да се прилагодат на новите економски услови или кога владите донесуваат закони кои ги ограничуваат синдикалните права, довербата на работниците во синдикатите може да се намали.[47]

Во Грција, за време на економската криза, синдикатите беа принудени да прифатат компромиси во однос на платите и правата на работниците како дел од мерките за штедење. Ова доведе до големо незадоволство меѓу работниците, кои го перципираа ова како знак на слабост на синдикатите, што резултираше со опаѓање на нивната доверба.[48]

[46] Human Rights Watch. (2020, November 10). "South Korea: Restrictions on the Right to Strike in the Public Sector." *HRW Reports*. Retrieved from www.hrw.org.
[47] International Labour Organization. (2020). "The Impact of Economic and Political Factors on Trade Union Trust." *ILO Global Report*. Retrieved from www.ilo.org.
[48] European Trade Union Confederation. (2019). "The Greek Economic Crisis and Its Impact on Workers' Confidence in Unions." *ETUC Report*. Retrieved from www.etuc.org.

3. Институционални бариери и предизвици во синдикатското организирање

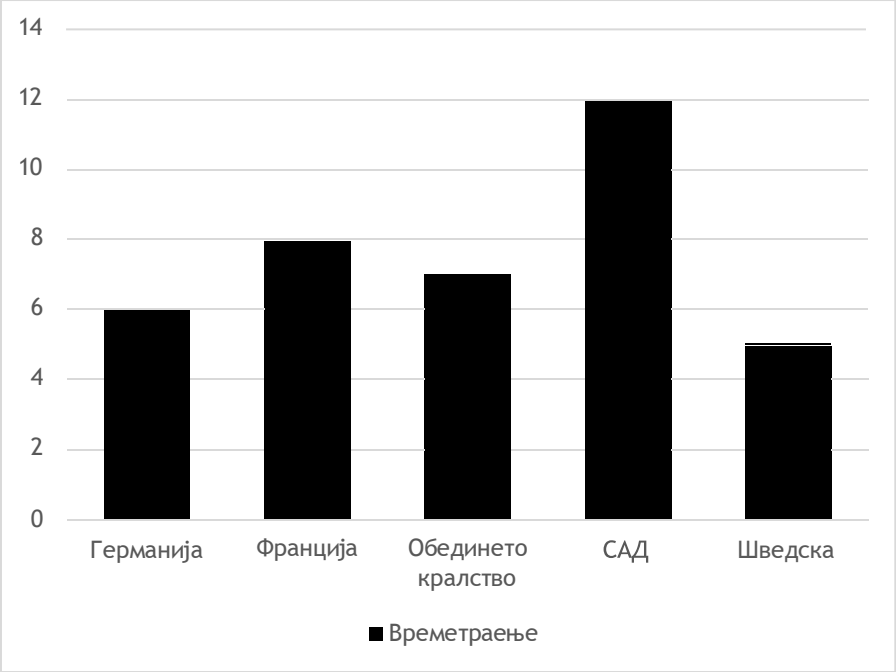
Институционалните бариери кои ги попречуваат синдикалните активности може да се поделат на неколку категории. Прва и најзначајна е административната сложеност на процесите поврзани со колективното преговарање и синдикалното организирање. Во многу држави, синдикатите мора да се соочат со долг и комплициран процес за регистрација, што честопати ги демотивира работниците да се здружат. Овие административни бариери создаваат пречки во работата на синдикатите, а нивната елиминација е клучна за подобрување на довербата во овие организации. (табела 1)

Држава	Минимум членови за регистрација	Документација	Време на обработка	Регистрационо тело
Германија	Нема	Статут, листа на основачи	Неколку недели	Федерално министерство за труд
Франција	Нема	Статут, листа на основачи	Неколку месеци	Министерство за вработување
Обединето Кралство	Нема	Устав, Изјава за цел	Неколку недели	Офицер за сертификација
САД	30% од работниците	Петиција со потписи од работници	Неколку месеци	Национален одбор на трудови односи
Шведска	Нема	Статут, Организациска изјава	Неколку недели	Шведска трудова власт

Табела 1: Правни барања за регистрација на синдикати во ЕУ и САД[49]

Еден од главните предизвици со кои се соочуваат синдикатите е времетраењето на судските процеси поврзани со нарушувања на синдикалните права. (графикон 1) Во многу случаи, судските спорови поврзани со отпуштање на синдикални лидери или одбивање на колективни договори можат да траат со години, што ја намалува ефективноста на синдикатите. Ова создава правна несигурност, што, пак, ја намалува довербата на работниците во синдикатите.

[49] European Trade Union Institute. (2021). "Legal Requirements for Trade Union Registration in Europe and the US." *ETUI Legal Database*. Retrieved from www.etui.org.



Графикон 1: Просечно времетрање на синдикални судски спорови (во месеци)

I. Податоците на графиконот покажуваат просечно времетраење на синдикалните судски спорови во месеци.
II. Според податоците во графиконот доаѓаме до дознаење дека просечното времетраење на синдикалните судски парови во европските земји се приближно блиски. Односно, во Германија 6 месеци, Франција 8 месеци, Обединето Кралство 7 месеци и Шведска 5 месеци.
III. Доколку ова компаративно го гледаме со САД, забележуваме дека судските спорови се за двапати подолги во споредба со Европа, односно просечно се околу 12 месеци.

Финансиските ограничувања се уште еден значаен предизвик за синдикатите. Без соодветен финансиски капацитет, синдикатите не можат да спроведуваат ефективни активности за заштита на правата на работниците. Финансирањето често е ограничено од членарините на работниците, кои се намалуваат во услови на зголемена невработеност или во економски кризни периоди. (табела 2) Покрај тоа, многу синдикати немаат пристап до финансиски поддржувачи или фондови кои би им овозможиле долгорочна стабилност.

Држава	Членарини од работилници	Државни субвенции	Приходи од колективни договори	Други извори (фондови и донации)
Германија	70%	10%	10%	Околу 10 %
Франција	60%	15%	15%	Околу 10%
Обединето Кралство	75%	5%	10%	Околу 10%
САД	80%	0%	10%	Околу 10 %
Шведска	65%	10%	15%	Околу 10%

Табела 2: Извори на финансирање на синдикатите

4. Улогата на модерните колективни договори и нивниот правен статус во заштитата на правата

4.1. Дефинирање на колективните договори

Колективните договори претставуваат еден од најзначајните механизми преку кои се регулираат односите помеѓу работниците и работодавачите. Тие настануваат како резултат на преговарачки процеси меѓу синдикатите, кои ги претставуваат интересите на работниците, и работодавачите, или пак претставници на работодавачките организации. Основната цел на колективните договори е да обезбедат рамнотежа помеѓу правата на работниците и интересите на работодавачите, така што двете страни ќе имаат јасно дефинирани обврски и права во рамките на трудовите односи.[50]

Ниво на плати	Колективните договори одредуваат минимални и основни плати во одреден сектор или индустрија. На овој начин се осигурува дека работниците добиваат фер-компензација за својата работа, при што платите се прилагодени на условите на пазарот и трошоците за живот.
Работно време	Преку овие договори, синдикатите и работодавачите договараат точни работни часови, како и услови за прекувремена работа. Ваквите договори ја заштитуваат добросостојбата на работниците и гарантираат дека тие ќе имаат доволно време за одмор и релаксација, што е клучно за одржување на нивната продуктивност и здравје.
Одмор и платени отсуства	Еден од најважните елементи на колективните договори е правото на годишен одмор и други видови платени отсуства (боледување, родителско отсуство и слично). Овие права се од клучно значење за одржување на рамнотежата помеѓу професионалниот и приватниот живот на работниците.
Здравствено осигурување и социјална заштита	Многу колективни договори вклучуваат и одредби за здравствено осигурување и други форми на социјална заштита, што значително придонесува за подобрување на општата благосостојба на работниците.

Табела 3: Традиционална употреба на колективните договори

[50] International Labour Organization. (2019). "The Role of Collective Bargaining in Labour Relations." *ILO Standards on Collective Agreements*. Retrieved from www.ilo.org.

Колективните договори не се фиксни и универзални документи. Напротив, тие се подложни на континуирани преговори и адаптација, зависно од специфичните потреби на секторот, индустријата или регионот каде што се применуваат. Преговорите за нов колективен договор често започнуваат пред да истече важноста на претходниот договор, што овозможува континуитет во заштитата на правата на работниците. Секоја ревизија или обновување на договорот може да вклучува промени во одредбите за плати, работни услови, права за одмор, или други клучни прашања.

4.1.1. Процес на преговарање

Преговарачкиот процес за колективен договор е суштински за синдикатите и работодавачите бидејќи го овозможува дијалогот помеѓу двете страни. Синдикатите ги претставуваат интересите на работниците, кои имаат различни очекувања и потреби во однос на платите, безбедноста на работното место, условите за работа и општата благосостојба. Работодавачите, од друга страна, имаат за цел да обезбедат продуктивност и профитабилност на компанијата, истовремено одржувајќи конкурентност на пазарот.

Преговорите за колективен договор обично се одвиваат во неколку фази:

Подготовка: Пред започнување на преговорите, секоја страна го утврдува својот став и ги дефинира прашањата за кои сака да преговара. Синдикатите обично организираат консултации со своите членови за да ги идентификуваат главните приоритети на работниците.

Преговори: Преговорите се процес во кој двете страни се обидуваат да постигнат компромис, при што секоја страна ги презентира своите барања и контрапредлози. Овие преговори може да траат од неколку недели до неколку месеци, зависно од комплексноста на прашањата.

Резултати од преговорите: Откако ќе се постигне договор, договорените услови се внесуваат во финалниот текст на колективниот договор. Договорот потоа се одобрува од страна на членовите на синдикатот и работодавачот.

4.1.2. Примена и важност на колективните договори

Колективните договори се инструмент со широк обем на примена, бидејќи тие можат да важат на ниво на цела индустрија, компанија или група работодавачи. Во многу земји, колективните договори важат не само за синдикалните членови, туку и за сите работници во секторот или индустријата каде што е потпишан договорот. (табела 4) Ова е особено важно во земји како Франција, Германија и Шведска, каде колективните договори се интегрален дел од трудовото законодавство и се применуваат на национално ниво.

Држава	Тип на договор	Опфат на договор
Германија	Секторски договори за целата индустрија	Целата индустрија, без разлика на синдикалното учество
Франција	Секторски и регионални договори	Цела индустрија за сите работници
Обединето Кралство	Компанија-специфични договори	Компанија и синдикат, важи само за синдикални членови
Шведска	Секторски договори	Сите работници во индустријата
САД	Компанија-специфични договори	Работниците во компанијата која потпишува договор.

Табела 4: Типови колективни договори по земји и нивен опфат

4.1.3. Важноста на колективните договори во модерен контекст

Во контекст на глобализацијата и технолошкиот напредок, колективните договори стануваат сè поважни бидејќи тие обезбедуваат заштита на правата на работниците во време на големи промени на пазарот на труд. Тие се основен механизам преку кој се спречува експлоатацијата на работниците во услови на зголемена конкуренција и брзи технолошки иновации. Колективните договори им овозможуваат на работниците стабилност и сигурност, додека работодавачите можат да ги приспособат своите активности согласно економските промени, без да ги загрозат правата на своите вработени.

4.2. Правен статус на колективните договори

Колективните договори имаат значаен правен статус во многу земји, што ги прави еден од најмоќните инструменти за регулирање на трудовите односи. Правниот статус на колективните договори обезбедува заштита и сигурност и за работниците и за работодавачите, бидејќи тие претставуваат правно обврзувачки договори. Во повеќето земји, овие договори се регулирани преку законска рамка која гарантира нивна спроведливост и обезбедува механизми за правна заштита доколку работодавачите не ги почитуваат.

4.2.1. Меѓународни правни рамки

Колективните договори се исто така предмет на меѓународни правни стандарди, како што се оние воспоставени од страна на **Меѓународната организација на трудот (МОТ)**. МОТ, преку своите конвенции, поставува основни принципи за слободата на здружување и правото на колективно преговарање. Конвенциите број **87** и **98** се клучни документи кои гарантираат дека работниците имаат право на синдикално здружување и правото да преговараат колективно со своите работодавачи. Овие конвенции се ратификувани од многу држави, што ги прави дел од нивната национална законска рамка.

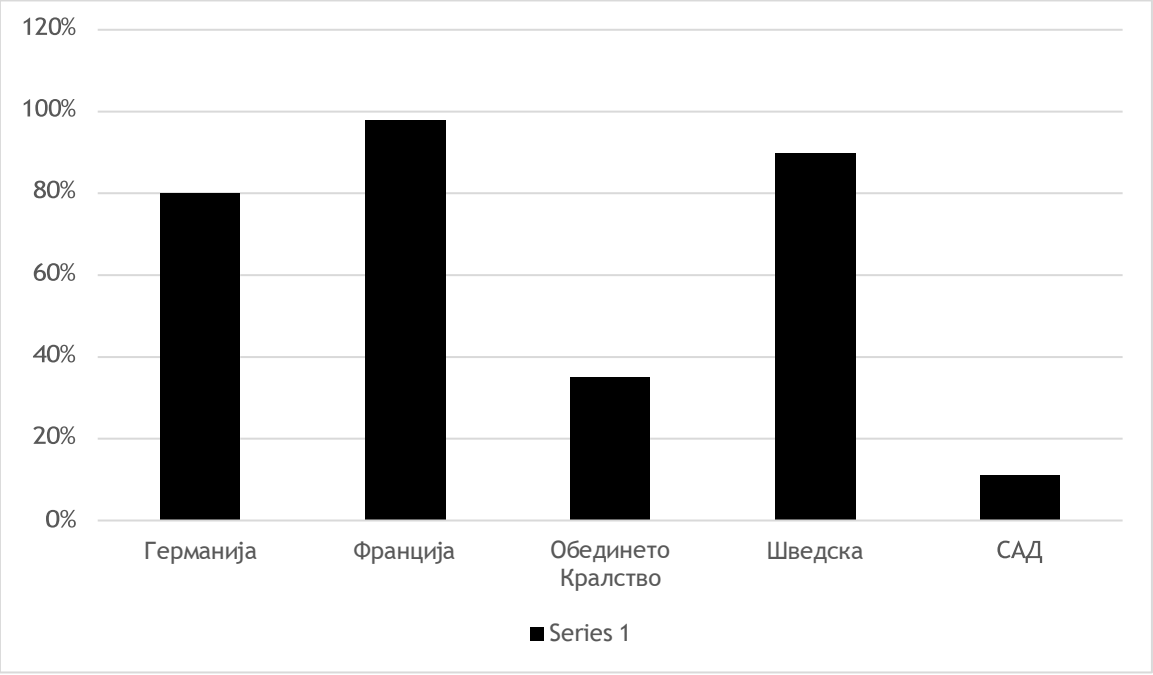
4.2.2. Национални правни рамки

Во различни држави, правниот статус на колективните договори варира во зависност од националните законодавства. Во некои земји, како Германија и Франција, колективните договори имаат статус на обврзувачки акти и важат за целата индустрија, без разлика дали сите работници се членови на синдикатот или не. Ова значи дека работодавачите се законски обврзани да ги почитуваат одредбите на договорот, а работниците имаат правен механизам за заштита ако се прекршени нивните права. Во овие земји, колективните договори се сметаат за основа на трудовите односи, кои ги одредуваат минималните стандарди за плати, работни услови и други клучни аспекти.[51]

Во други земји, како Обединетото Кралство и Соединетите Американски Држави, правниот статус на колективните договори е различен. Во овие држави, колективните договори

[51] European Commission. (2021). "Collective Bargaining Agreements: Legal Frameworks in Europe and the US." *EU Labour Market Policy Review*. Retrieved from www.ec.europa.eu.

обично важат само за компаниите и работниците кои директно учествувале во преговорите. Работодавачите кои не учествуваат во процесот на преговарање не се обврзани да го применуваат договорот, а работниците кои не се членови на синдикатот можат да останат надвор од колективната заштита. Сепак, во случаите каде што договорите се применуваат, тие се правно обврзувачки и можат да се спроведуваат преку судски процеси, ако се прекршат.



Графикон 2: Примена на колективни договори

I. Податоците во графиконот покажуваат различни нивоа на примена на колективните договори во различни земји.
II. Ако ги гледаме компаративно податоците од графиконот, забележуваме дека најмал процент на примена на колективни договори има во САД, а пак во Европската Унија процентот е во близок сооднос меѓу земјите.

4.2.3. Спроведливост на колективните договори

Кога станува збор за спроведливоста на колективните договори, тие честопати се потпираат на правниот систем на земјата. Во повеќето држави, доколку работодавачот не ги почитува одредбите на колективниот договор, работниците или синдикатите имаат право да поднесат жалби пред судските органи. На пример, во Франција, работниците можат да поднесат тужба до трудовите судови за да побараат исплата на неисплатените плати или други бенефиции кои биле договорени во колективниот договор.[52]

[52] French Ministry of Labour. (2020). "Labour Courts and the Enforcement of Collective Bargaining Agreements in France." *Ministry of Labour Legal Guidelines*. Retrieved from www.travail-emploi.gouv.fr.

Во Германија, процесот е сличен, каде што синдикатите можат да преземат правни мерки против работодавачите кои не ги почитуваат одредбите на договорот. Правната заштита на работниците е високо развиена, што го прави спроведувањето на колективните договори сигурно и ефективно. Од друга страна, во Соединетите Американски Држави, спроведувањето на колективните договори зависи од федералните и државните трудови закони, а синдикатите мора да поднесат жалби до Националниот одбор за трудови односи (NLRB) за да се заштитат своите права.

Овој процес на правна спроведливост обезбедува синдикатите и работниците да имаат соодветен механизам за заштита во случај на прекршување на колективните договори. Исто така, ја зголемува довербата на работниците во синдикатите, знаејќи дека нивните права се заштитени преку законски средства.

4.2.4. Ограничувања и предизвици во спроведувањето на колективните договори

Иако колективните договори претставуваат моќен инструмент за регулирање на трудовите односи и заштита на правата на работниците, нивното спроведување често се соочува со низа ограничувања и предизвици кои влијаат врз нивната ефикасност. Овие предизвици можат да се појават од правни, институционални, економски и политички аспекти, а синдикатите и работниците мора да се справуваат со нив за да обезбедат соодветна заштита на своите права.

4.2.4.1. Правни ограничувања

Во некои земји, постојат значителни правни ограничувања кои го отежнуваат процесот на колективно преговарање или ја намалуваат обврзноста на колективните договори. На пример, во САД[53], колективните договори се применуваат само за оние работници и компании кои директно учествувале во процесот на преговарање. Ова значи дека работодавачите кои не се поврзани со синдикатот или кои не учествувале во преговорите, не се обврзани да ги почитуваат договорените услови. Дополнително, работодавачите кои

[53] National Labor Relations Board. (2021). "Collective Bargaining in the United States: Limitations and Legal Frameworks." *NLRB Reports*. Retrieved from www.nlrb.gov.

не сакаат да ги применуваат колективните договори можат да користат правни празнини за да избегнат обврски, со што ги ослабуваат синдикатските активности.[54]

Во некои земји, иако колективните договори се легално обврзувачки, процесот на спроведување може да биде сложен и долг. На пример, во земји каде што правниот систем е бавен и неефикасен, синдикатите и работниците може да чекаат со години пред да добијат правна пресуда која ќе ги заштити нивните права. Ова не само што го одложува процесот на правда, туку и ја намалува довербата на работниците во синдикатите и правниот систем.

4.2.4.2. Политички ограничувања

Политичката клима во одредени земји често има значително влијание врз способноста на синдикатите да договараат и спроведуваат колективни договори. Во некои држави, особено во оние со авторитарни или полуполитички режими, владите може да донесат закони кои ги ограничуваат правата на синдикатите или го намалуваат нивното влијание во преговорите. На пример, во некои земји, владата може да воведе законски ограничувања за штрајкови или да го регулира правото на колективно преговарање, со што синдикатите се принудени да ги прифатат условите на работодавачите.

Дополнително, во политички нестабилни региони, синдикатите може да се соочат со директни закани или репресии од страна на властите, што ја намалува нивната способност да ги заштитат правата на своите членови. Овие предизвици ја прават работата на синдикатите многу потешка и го намалуваат опсегот на заштитените права преку колективните договори.

4.2.4.3. Економски ограничувања

Економските кризи честопати имаат дестабилизирачки ефект врз синдикатите и нивната способност да договараат и спроведуваат колективни договори. За време на економски рецесии или периоди на финансиска нестабилност, компаниите имаат намалени финансиски можности за да ги исполнат барањата за повисоки плати, побезбедни работни услови и други бенефиции што ги договараат синдикатите. Во такви ситуации, синдикатите можат да

[54] International Labour Organization. (2020). "Challenges to Collective Bargaining Rights in the US: Legal Loopholes and Their Impact." *ILO Labour Relations Review*. Retrieved from www.ilo.org.

се соочат со притисок да прифатат пониски услови од очекуваното, со цел да го зачуваат вработувањето на своите членови.

На пример, за време на глобалната економска криза во 2008 година, многу синдикати во различни земји мораа да се откажат од одредени привилегии и права кои беа договорени во претходни колективни договори, за да се приспособат на новите економски услови. Работодавачите, користејќи ја кризата како оправдување, вршеа притисок за намалување на платите, зголемување на работните часови или намалување на други бенефиции. Во вакви околности, синдикатите имаат намалена моќ во преговорите, што води кон послаба заштита на работничките права.

4.2.4.4. Институционални ограничувања

Институционалните ограничувања можат да се појават и во форма на недоволно развиена или нефункционална правна и административна инфраструктура за спроведување на колективните договори. Во некои земји, правниот систем може да биде преоптоварен, што го забавува процесот на решавање на споровите кои произлегуваат од прекршувањето на колективните договори. Освен тоа, недостатокот на правна поддршка за синдикатите или ограничените ресурси може да ги попречат нивните напори за заштита на правата на работниците.

Пример за ова се земјите каде што трудовите судови се преоптоварени со бројни спорови и каде што недостатокот на ресурси за правна поддршка значи дека случаите поврзани со колективни договори може да останат нерешени со години. Во такви услови, работниците може да ги загубат своите бенефиции, дури и кога тие се загарантирани со договорот.

4.2.4.5. Технолошки промени и иновации

Технолошките промени во последните неколку децении, особено со подемот на дигитализацијата, значително ја трансформираа динамиката на трудовите односи и колективните договори. Овие промени се особено забележливи во области како автоматизацијата на производствените процеси, раширената употреба на информатичките технологии, и растот на дигиталната економија, кои наметнуваат нови предизвици за синдикатите и традиционалните форми на колективно преговарање.

4.2.4.5.1. Автоматизација и замена на работната сила[55]

Со зголемувањето на автоматизацијата и употребата на роботи во многу индустрии, многу работни места што порано беа вообичаени за човечките работници, сега се заменуваат со машини или алгоритми. Ова создава предизвик за синдикатите, бидејќи традиционалните колективни договори кои ги регулираат платите и условите за работа на човечката работна сила стануваат помалку релевантни за компании, каде што технологијата ја презема таа улога.

На пример, во автомобилската индустрија, која е еден од најголемите корисници на автоматизацијата, многу фабрички работници беа заменети со роботи, што значи дека бројот на работници подложни на колективни договори значително се намалил. Овој тренд се забележува и во други сектори како електрониката, машинството, па дури и во некои услуги каде автоматизацијата и употребата на софтвер за управување ја заменува човечката интервенција.

Тука се јавува прашањето како синдикатите можат да ги заштитат интересите на работниците во свет каде што технологијата брзо ги менува работните процеси. Автоматизацијата не само што го намалува бројот на работни места, туку ги менува и типот на работни места кои се потребни, барајќи нови вештини и знаења. Во вакви услови, колективните договори мора да се адаптираат за да ги опфатат новите вештини и барања кои технологијата ги налага, вклучувајќи и заштита на работниците кои се отпуштени поради автоматизацијата.[56]

4.2.4.5.2. GIG ECONOMY и флексибилна работа

Една од најголемите иновации што ги донесе дигиталната ера е подемот на таканаречената „gig economy“, каде работниците не се вработени со постојани договори, туку работат на краткорочни задачи или проекти за различни компании. Пример за тоа се платформи како *Uber*, *Upwork* и *TaskRabbit*, каде што работниците се независни изведувачи, а не традиционални вработени со постојани договори (слика 3).

[55] Economist, The. (2020, October 5). "How Automation is Reshaping Labour Markets and Unions' Role." *The Economist*. Retrieved from www.economist.com.
[56] Financial Times. (2021, March 22). "The Rise of Robots: How Automation is Affecting Jobs and Union Power." *Financial Times*. Retrieved from www.ft.com.

Овој тренд има длабоки импликации врз синдикалното организирање и колективните договори. Во многу земји, работниците во „gig economy“ не се опфатени со традиционалните форми на трудово законодавство и не можат да учествуваат во колективни преговори, бидејќи не се сметаат за редовно вработени. Како резултат на тоа, тие често немаат пристап до социјална заштита, здравствено осигурување или други права кои им се загарантирани на традиционалните вработени преку колективни договори.



Слика 3

Синдикатите се соочуваат со огромен предизвик како да ги интегрираат овие нови форми на работа во своите активности и како да обезбедат дека работниците во „gig economy“ ќе добијат соодветна заштита на своите права. Една од можните стратегии е преговарање за посебни форми на колективни договори кои ќе ги вклучат овие работници или создавање нови синдикални структури наменети за „gig“ работниците.

4.2.4.5.3. Работа од дома и дигитална приватност

Технолошкиот напредок, особено во областа на телекомуникациите и интернетот, овозможи нова форма на работа – работа од дома или „remote work“. Овој тренд, кој забрзано се прошири за време на пандемијата на Ковид 19, донесе нови предизвици за синдикатите и колективните договори. Во многу сектори, работниците кои порано беа физички присутни на работното место сега работат од дома, што значително го промени начинот на кој се регулираат работните услови (слика 4).


Слика 4

Работата од дома има свои специфични предизвици кои не се лесно покриени од традиционалните колективни договори. Пример за тоа се прашањата поврзани со работното време – кога работниците работат од дома, границата помеѓу работното време и приватниот живот се замаглува, што може да доведе до прекумерна работа или неправилно организирани паузи. Синдикатите треба да преговараат за нови клаузули во колективните

договори што ќе ги заштитат правата на работниците кои работат од дома, вклучувајќи гаранции за ограничување на работното време, пристап до технологија и обесштетување за трошоците поврзани со работа од дома (на пр., интернет и струја).

Исто така, дигиталната приватност стана ново и важно прашање за работниците. Компаниите сè почесто користат технологии за надзор, како што се софтвер за следење на продуктивноста или снимање на онлајн комуникациите, што отвора нови прашања за приватноста на работниците. Во такви околности, синдикатите мора да бараат вклучување на клаузули за дигитална приватност во колективните договори, со цел да ги заштитат работниците од прекумерен надзор.

4.2.4.5.4. Влијанието на технологијата врз синдикалното организирање

Технологијата не само што ги менува работните процеси и улогата на колективните договори, туку длабоко влијае и врз начинот на кој синдикатите ги организираат своите членови, комуницираат со нив и го спроведуваат своето дејствување. Дигитализацијата, мобилните технологии и алатките за комуникација го револуционизираа синдикалното организирање, но истовремено отвориј нови предизвици и можности.

Една од клучните промени е преминот кон користење на дигитални платформи за организирање на синдикалната активност. Синдикатите сè почесто се потпираат на алатки како што се **социјалните мрежи**, **мобилни апликации**, и **системи за електронски комуникации** за да ги информираат своите членови, да водат кампањи и да мобилизираат поддршка за различни иницијативи. Социјалните мрежи како *Facebook, Twitter* и *Instagram* им овозможуваат на синдикатите да дојдат до поширока публика и брзо да ги информираат своите членови за настани, протести, штрајкови и други активности.[57]

Пример за ова е ***Teachers Union***[58] во САД, кој користи дигитални алатки за комуникација за време на национални протести и кампањи за подобрување на условите за работа на наставниците. Синдикатите користат алатки како *Slack* или *WhatsApp* за да создадат виртуелни простори каде што работниците можат да комуницираат, да споделуваат

[57] New York Times. (2021, April 10). "How Unions are Using Social Media and Digital Tools to Organize Workers." *The New York Times*. Retrieved from www.nytimes.com.
[58] BBC News. (2020, September 5). "The Digital Revolution in Union Organizing: Teachers Union Leads the Way." *BBC News*. Retrieved from www.bbc.com.

информации и да го координираат своето дејствување. Овие дигитални платформи ја зголемуваат ефикасноста и способноста за брзо мобилизирање, што претставува голема предност во динамичната економска средина.

Дигитализацијата, исто така, го олесни процесот на колективно преговарање и донесување одлуки во рамките на синдикатите. Традиционално, преговорите за колективните договори бараа физичко присуство на преговарачите, што го отежнуваше процесот за сите страни, особено кога се работи за големи синдикати со членови на различни локации. Сега, благодарение на **видеоконференциски платформи** како *Zoom* или *Microsoft Teams*, синдикатите можат да преговараат со работодавачите без потреба од физички средби. Ова значително го олеснува преговарачкиот процес и овозможува поголема флексибилност.[59]

Покрај тоа, синдикатите сè почесто користат дигитални алатки за **онлајн гласање**, каде што членовите можат да учествуваат во процесите на одобрување на колективните договори или донесување на важни одлуки. Ова е особено важно за големи синдикати, каде што традиционалниот процес на гласање може да биде скап и логистички сложен.

И покрај придобивките од технологијата, употребата на дигитални платформи носи и нови предизвици, особено во врска со **приватноста** и **надзорот**. Сè почесто компаниите користат технологија за следење на комуникациите и активностите на своите вработени, што претставува закана за синдикалното организирање. Некои компании можат да ги користат овие алатки за да ги надгледуваат синдикалните активности, да откријат штрајкови или протести и да ги ограничат синдикалните движења.[60]

Во овој контекст, синдикатите мора да се справуваат со нови правни и технолошки предизвици, како што е заштитата на **дигиталната приватност** на своите членови. Во многу случаи, синдикатите бараат вклучување на клаузули во колективните договори кои ќе ги заштитат правата на работниците да организираат синдикални активности без да бидат надгледувани или казнувани од страна на работодавачите.

[59] Washington Post. (2021, February 15). "How Digital Platforms are Revolutionizing Union Negotiations and Voting." *The Washington Post*. Retrieved from www.washingtonpost.com.
[60] Forbes. (2020, August 20). "How Unions are Using Social Media to Organize Workers and Build Momentum." *Forbes*. Retrieved from www.forbes.com.

И покрај напредокот на технологијата, постои значителна дигитална нееднаквост која влијае на тоа како синдикатите и работниците можат да ги користат дигиталните алатки. Во некои земји или сектори, синдикатите и работниците имаат ограничен пристап до интернет, компјутери или други дигитални ресурси, што ја намалува нивната способност да користат дигитални платформи за комуникација и организирање.

Оваа нееднаквост е особено изразена во руралните или помалку развиени региони, каде што синдикатите имаат потешкотии да ги користат новите технологии за мобилизирање и организирање. За да се справат со овие предизвици, синдикатите во некои земји се обидуваат да обезбедат пристап до дигитални ресурси или да развијат специјализирани платформи кои можат да функционираат и во услови на ограничена технологија.

Социјалните медиуми имаат сè поголема улога во синдикалното организирање, особено во случаите на брза мобилизација за протести, штрајкови или други акции. Платформи како *Twitter, Facebook* и *Instagram* им овозможуваат на синдикатите да комуницираат со своите членови и пошироката јавност со невидена брзина и досег. Социјалните медиуми се искористени за организирање на национални и меѓународни кампањи, како што се движењата за повисоки минимални плати, правата на жените и правото на безбедно работно место.

Пример за тоа е движењето ***#FightFor15*** во Соединетите Американски Држави, кое ја користеше моќта на социјалните медиуми за да мобилизира милиони работници и поддржувачи во борбата за повисока минимална плата од 15 долари на час. Оваа иницијатива, која започна како локално движење, стана национална сила благодарение на стратегиското користење на социјалните медиуми.[61]

[61] The Guardian. (2019, November 28). "#FightFor15: The Role of Social Media in the Movement for a $15 Minimum Wage." *The Guardian*. Retrieved from www.theguardian.com.

5. Препораки за подобрување на правната рамка за зајакнување на довербата во синдикатите[62]

За да се зајакне довербата во синдикатите и да се овозможи нивната ефикасност во заштитата на работничките права, неопходно е да се преземат значајни мерки за подобрување на правната и институционалната рамка што ги регулира синдикалните активности. Овие подобрувања треба да се однесуваат не само на формалното признавање на синдикатите, туку и на обезбедување на правни механизми кои ќе ги олеснат нивните секојдневни активности и ќе ги заштитат од притисоци и ограничувања. Во овој контекст, неколку клучни области бараат внимание:

1. Јасно правно признавање и заштита на синдикалното организирање

Правната рамка треба да обезбеди јасно и недвосмислено признавање на правото на работниците да се здружуваат во синдикати и да учествуваат во колективни активности. Ова вклучува заштита од отпуштање или дискриминација врз основа на синдикално членство или активности. Во многу земји, синдикалните лидери и активисти се изложени на репресии и отпуштања од страна на работодавачите. За да се спречат ваквите практики, треба да се воведат строги санкции за работодавачите кои ги прекршуваат правата на синдикатите и нивните членови.

2. Институционални механизми за решавање на спорови

Една од најважните функции на синдикатите е преговарањето за колективни договори, но често овој процес е попречен од долги и комплицирани спорови меѓу работниците и работодавачите. Воведувањето на институционални механизми за брзо и фер-решавање на овие спорови, како што се арбитражата или медијацијата, ќе им овозможи на синдикатите и работниците побрз пристап до правдата. Овие механизми треба да бидат лесно достапни, независни од влијание на работодавачите и финансирани на начин кој ќе овозможи фер-третман за сите страни.

[62] Financial Times. (2021, March 18). "How Digital Surveillance is Impacting Union Rights." *Financial Times*. Retrieved from www.ft.com.

3. Адаптирање на колективните договори на новите технологии

Со оглед на брзите промени на пазарот на труд предизвикани од автоматизацијата, дигитализацијата и глобализацијата, колективните договори треба да бидат ажурирани за да одговараат на новите реалности. Традиционалните договори кои ги опфаќаат само платите и работните услови сè помалку се релевантни во дигиталната економија. Потребно е да се вклучат нови клаузули кои ќе ги штитат работниците од негативните ефекти на автоматизацијата, како и од технолошките промени кои бараат нови вештини. Пример за тоа може да биде воведувањето на програми за обука и преквалификација на работниците кои се погодени од автоматизацијата.

4. Правна заштита од дигитален надзор

Модерните технологии овозможуваат работодавачите да го надгледуваат дигиталното однесување на своите работници, што може да го попречи синдикалното организирање. Важно е да се развијат законски механизми кои ќе ги штитат правата на работниците да се организираат без да бидат надгледувани или казнувани. Тоа може да вклучува клаузули за заштита на приватноста во колективните договори, кои ќе го ограничат следењето на комуникациите на вработените, што се однесуваат на синдикални активности.

5. Зголемување на дигиталната еднаквост

Во многу земји и сектори, работниците и синдикатите немаат доволен пристап до дигитални алатки и ресурси, што ја попречува нивната способност да се организираат и мобилизираат. Владите и синдикатите треба да вложат во подобрување на инфраструктурата и пристапот до интернет, особено во руралните и помалку развиените региони. Развојот на дигитални платформи за синдикално организирање, кои можат да функционираат дури и во услови на ограничена технологија, ќе им овозможи на сите работници да бидат активно вклучени во синдикалните активности.

6. Модернизација на законите за колективно преговарање

За да се обезбеди рамнотежа меѓу интересите на работниците и работодавачите, законите за колективно преговарање мора да бидат адаптирани на современите економски и технолошки услови. Ова вклучува поедноставување на процедурите за колективно преговарање,

воведување на јасни правила за дигитално гласање и модернизација на арбитражните процеси за решавање на трудовите спорови. Транспарентноста и праведноста во овие процеси ќе ја зголемат довербата на работниците во синдикатите и ќе придонесат за побрзо решавање на трудовите прашања.

Со овие реформи, синдикатите ќе можат да продолжат со ефикасно претставување на работниците во новата економија, каде што технологијата игра сè поголема улога, а правната сигурност и модернизацијата на законите стануваат клучни за успехот на синдикалното организирање.

5.1. Подобрување на заштитата на синдикалните лидери

Еден од најголемите предизвици за синдикатите е притисокот врз синдикалните лидери. Овие лидери често се наоѓаат на првата линија на преговори и застапување на правата на работниците, што ги прави ранливи на отпуштања, дискриминација, или други санкции од страна на работодавачите. Овој вид на притисок не само што го ослабува синдикалното движење, туку и ја намалува довербата на работниците во синдикатите.

Работниците често стануваат помалку мотивирани да се приклучат на синдикат ако знаат дека нивните лидери може да бидат санкционирани без правична заштита. Дополнително, слабата правна заштита за синдикалните лидери ги прави синдикатите помалку ефикасни во преговарањето за колективни договори, бидејќи работодавачите можат да го злоупотребат правниот систем за да ги маргинализираат нивните најголеми застапници.[63]

5.1.1. Препорака 1: Воведување на нови законски мерки за заштита на синдикалните лидери

За да се зајакне довербата на работниците во синдикатите и да се обезбеди нивна ефикасност, неопходно е да се воведат нови законски мерки кои ќе го оневозможат отпуштањето на синдикалните лидери без правна постапка. Овие мерки би требало да вклучуваат:

1. **Правна заштита од отпуштање**: Синдикалните лидери треба да уживаат посебна правна заштита која ќе оневозможи нивно отпуштање за време на активностите поврзани со синдикатот. Оваа заштита треба да вклучува итни правни постапки за

[63] Петровски, М. (2021). **„Правна заштита на синдикалните лидери во Република Северна Македонија“**, Правно-синдикални релации, бр. 8, стр. 45-47.

реинтеграција на синдикалните лидери, доколку отпуштањето се покаже како незаконско.

2. **Јасни и кратки правни процедури**: Процедурите за оспорување на отпуштањата треба да бидат брзи и ефикасни, за да се избегне долготрајно чекање кое може да го ослаби синдикалното движење и да ја намали мотивацијата на останатите членови. Судските постапки треба да траат најмногу неколку недели, со што ќе се обезбеди брза и правична реинтеграција.

3. **Законски механизми за финансиски компензации**: Доколку отпуштањето на синдикалниот лидер се покаже како незаконско, освен реинтеграција, треба да се предвидат и механизми за компензација за изгубени плати, оштетена репутација и други финансиски штети кои настанале поради неправедното отпуштање.

5.1.2. Препорака 2: Зголемување на надзор и санкции за работодавачи

Потребно е да се зголеми надзорот врз работодавачите кои користат притисоци или незаконски тактики за да ги ослабат синдикалните активности. Владините тела или независни организации за трудови односи треба да имаат овластувања да го следат однесувањето на работодавачите и да воведат строги санкции за оние кои ги кршат правата на синдикалните лидери. Овие санкции треба да вклучуваат значителни парични казни и обврски за враќање на синдикалните лидери на работното место.

Земја	Правна заштита	Време за судска постапка	Број на успешни реинтеграции	Санкции за работодавачи
Германија	Силна	1-2 месеци	Висок	Високи казни
САД	Ограничена	6-12 месеци	Низок	Мали санкции
Шведска	Силна	1-2 месеци	Висок	Високи казни
Турција	Слаба	Непредвидливо	Многу ниско	Мали или никакви казни

Табела 5: Споредба на правната заштита на синдикалните лидери по земји[64]

[64] **„Споредба на правната заштита на синдикалните лидери: Анализа на правни рамки и искуства“**, Меѓународен трудов институт, 2022, стр. 65-68.

5.1.3. Препорака 3: Обука за синдикални лидери и членови

Една од најзначајните препораки за зајакнување на синдикалното движење и заштитата на синдикалните лидери е обезбедувањето на постојани обуки и развој на нивните вештини. Овие обуки имаат за цел да ги подготват синдикалните лидери и активисти да се справат со правни и организациски предизвици, да ја зголемат нивната свесност за законите што ги штитат и да ги развијат нивните преговарачки и лидерски вештини. Подобро обучените синдикални лидери се подобро опремени да ги заштитат интересите на работниците и да се спротивстават на притисоците од работодавачите.[65]

Зошто се потребни обуки?

Синдикалните лидери се често соочени со сложени правни предизвици, вклучително и отпуштања, санкции и дискриминација поради нивната улога. За да можат ефикасно да ги заштитат работниците и да се справат со овие предизвици, потребно е постојано да се обучуваат за своите права и за начините на нивно спроведување. Некои од клучните причини зошто обуките се неопходни вклучуваат:

- **Запознавање со законската рамка**: Многу синдикални лидери не се целосно свесни за правните механизми што им стојат на располагање за да ги заштитат своите права. Обуките ќе им помогнат да ги разберат законите за синдикално организирање, колективно преговарање, заштита од отпуштање и правото на штрајк.
- **Развој на лидерски и преговарачки вештини**: Преговарањето со работодавачите може да биде сложен и предизвикувачки процес. Преку обуки, синдикалните лидери ќе можат да ги усовршат своите вештини за преговори и лидерство, што ќе им овозможи подобро да ги претставуваат интересите на своите членови.
- **Подготвеност за справување со правни предизвици**: Многу синдикални лидери се соочуваат со судски постапки или правни предизвици, како отпуштања или дискриминација. Обуките ќе ги подготват да ги препознаат овие ситуации и да преземат соодветни правни мерки.

[65] Јовановски, А. (2020). **„Обуките како средство за зајакнување на синдикалното лидерство“**, Труд и законодавство, бр. 12, стр. 52-55.

Клучни области на обука

1. **Правна рамка за синдикално организирање и заштита.** Обуките треба да ги запознаат синдикалните лидери со законите што ги штитат нивните права и активности. Ова вклучува:
    - Закони за синдикална заштита и право на организирање.
    - Законски обврски на работодавачите кон синдикатите и нивните лидери.
    - Процедури за правна заштита од отпуштања и дискриминација.
2. **Преговарачки вештини.** Ефикасното колективно преговарање е од суштинско значење за синдикалната активност. Лидерите треба да бидат обучени за:
    - Стратегии за преговарање и анализа на работните услови.
    - Вештини за комуникација со работодавачите и членството.
    - Како да се постигне рамнотежа меѓу интересите на работниците и реалноста на пазарот.
3. **Кризен менаџмент и организациски вештини.** Во време на криза или штрајк, лидерите треба да бидат подготвени за управување со синдикалните активности. Ова вклучува:
    - Организација и управување со протести и штрајкови.
    - Кризен менаџмент за време на преговори или правни спорови.
    - Комуникациски вештини за информирање и мобилизација на членството.

Формати на обуките

Физички семинари и работилници: Традиционалните форми на обука остануваат ефикасни, особено кога се фокусирани на специфични вештини, како што се преговарањето и лидерството. Овие семинари овозможуваат интеракција и размена на искуства меѓу синдикалните лидери.[66]

1. **Онлајн обуки и вебинари**: Дигиталните обуки се особено важни за синдикатите со членови во повеќе локации или во текот на кризни ситуации како што е пандемијата. Онлајн обуките обезбедуваат флексибилност и лесен пристап до едукативни материјали.

2. **Менторски програми**: Искусни синдикални лидери можат да менторираат помлади и нови лидери преку програми кои овозможуваат директно пренесување на знаење и искуства. Ова е особено корисно за синдикати со долга традиција и големо членство.

3. **Модуларни обуки**: Систем на модули што ги покриваат различните аспекти на синдикалното организирање, правните права и менаџментот на синдикални активности. Овие обуки може да бидат структурирани на начин што овозможува учесниците да избираат модули според нивните потреби.

Потреба од финансиска поддршка и ресурси за обука

За да се обезбеди ефективноста на овие обуки, потребна е соодветна финансиска поддршка, како и обезбедување на ресурси за синдикатите кои можеби немаат доволно капацитет за организирање на вакви програми. Владините агенции, меѓународните организации (како МОТ), и синдикалните здруженија на национално ниво треба да обезбедат средства и програми за обука.[67]

[66] Стојановски, Д. (2021). **„Модерни методи на обука за синдикални лидери“**, Институт за синдикални истражувања, бр. 7, стр. 40-43.
[67] Николов, В. (2019). **„Финансиска поддршка и ресурси за обука на синдикалните лидери“**, Економски и синдикални перспективи, бр. 5, стр. 33-35.

5.2. Реформи на механизмите за решавање трудови спорови

Многу синдикати се соочуваат со долготрејни и скапи судски процеси при решавање на трудови спорови, што негативно влијае врз нивната ефикасност и довербата на работниците. Овие судски процеси честопати се комплицирани, со законски процедури кои се оддолжуваат, а трошоците за водење на таквите спорови можат значително да го исцрпат финансискиот капацитет на синдикатите. Како резултат на тоа, синдикатите не само што губат време и ресурси, туку и довербата на членовите, кои се фрустрирани поради долготрајното чекање на правдата.[68]

За да се обезбеди поголема ефикасност и транспарентност во процесите за решавање на трудови спорови, потребна е итна реформа на постоечките механизми. Ова може да се постигне преку воведување на алтернативни решенија, кои не само што ќе го забрзаат процесот, туку и ќе го направат поевтин и подостапен за сите синдикати.

Алтернативните механизми за решавање на трудови спорови, како што се арбитражата и медијацијата, можат значително да го подобрат начинот на кој се третираат трудовите спорови. Овие механизми треба да бидат:[69]

1. **Обврзувачки**: Алтернативните механизми, како што се арбитражата и медијацијата, треба да бидат законски обврзувачки за двете страни (синдикатите и работодавачите). Ова ќе осигури дека решенијата донесени преку овие процеси ќе имаат иста тежина како и судските одлуки.

2. **Интегрирани во колективните договори**: Медијацијата и арбитражата треба да бидат вклучени во колективните договори, како стандардни процедури за решавање на спорови. Ова ќе обезбеди дека двете страни ќе ги прифатат овие механизми како примарен начин на решавање на конфликти, со што ќе се избегнат долги и скапи судски процеси.

3. **Ефикасни и брзи**: Процедурите за медијација и арбитража треба да бидат едноставни и брзи, овозможувајќи решавање на спорови во рок од неколку недели

[68] Поповски, Г. (2022). **„Реформи на механизмите за решавање на трудови спорови: Предизвици и решенија“**, Трудово право и синдикати, бр. 10, стр. 55-59.
[69] Ивановски, С. (2021). **„Алтернативни механизми за решавање на трудови спорови: Анализа и препораки“**, Институт за работнички права, стр. 42-45.

или месеци, наместо години, како што е случај со традиционалните судски процеси. Ова не само што ќе им овозможи на синдикатите побрзо да ги заштитат правата на своите членови, туку и ќе ја зголеми довербата на работниците дека правдата може да биде брза и ефикасна.

4. **Достапни за сите**: Овие механизми треба да бидат лесно достапни за сите синдикати, без разлика на нивната големина или финансиска состојба. Ова може да се постигне преку создавање на државно поддржани програми за арбитража и медијација, финансирани од владата или од придонеси од работодавачите и синдикатите.

Придобивки од алтернативните механизми

Воведувањето на алтернативни механизми за решавање на трудови спорови ќе има неколку важни придобивки:[70]

1. **Намалување на трошоците**: Судските процеси често носат високи трошоци за синдикатите и работниците. Медијацијата и арбитражата се поекономични, што ќе им овозможи на синдикатите да заштедат средства и да ги насочат кон други активности.

2. **Зголемување на довербата на работниците**: Кога работниците ќе видат дека нивните спорови се решаваат брзо и праведно, нивната доверба во синдикатите ќе се зголеми. Брзото решавање на проблемите ја зајакнува улогата на синдикатите како ефективни заштитници на работничките права.

3. **Намалување на оптовареноста на судовите**: Ослободувањето на судовите од долгите трудови спорови ќе овозможи фокусирање на посложени случаи и ќе го намали времетраењето на другите постапки. Ова е важен чекор за правниот систем, кој ќе стане поефикасен.

[70] Ристов, К. (2020). **„Медијација и арбитража како ефективни алатки за решавање на трудови конфликти“**, Европски трудов форум, бр. 6, стр. 28-32.

Истражување

Емпириско истражување за перцепција на довербата во синдикатите

Основната цел на истражувањето е да се испита перцепцијата за довербата во синдикатите кај различни групи на работници. Ова истражување ќе ги анализира разликите во довербата помеѓу вработените во јавниот и приватниот сектор и ќе идентификува фактори кои влијаат врз нивната перцепција. Дополнително, ќе се испита и улогата на синдикатите во заштитата на работничките права и нивното влијание врз довербата на вработените.

Примерок и целна група

Истражувањето ќе опфати работници од јавниот и приватниот сектор во Северна Македонија, со цел да се направи компаративна анализа на нивната перцепција за довербата во синдикатите.

- **Примерок:** Примерокот се состои од околу 200 испитаници, со еднаква распределба помеѓу јавниот и приватниот сектор (100 испитаници од секој сектор).
    - **Јавен сектор:** Вработени во државни институции, здравствени установи, образовни институции, администрација и други сектори кои се под државна контрола.
    - **Приватен сектор:** Вработени во компании од различни индустрии како преработувачка индустрија, трговија, ИТ, услуги и други приватни фирми.

Овој баланс помеѓу јавниот и приватниот сектор овозможува компаративна анализа која ќе покаже како различните услови за работа влијаат врз довербата во синдикатите.

Метологодија

За да се добијат податоци за перцепцијата на довербата во синдикатите, ќе се користи комбинација од квантитативни и квалитативни методи.

- **Анкета:** Главниот инструмент за собирање податоци ќе биде анкетен прашалник дистрибуиран меѓу вработените. Прашалникот ќе содржи претежно затворени прашања на скала од 1 до 5, каде што испитаниците ќе ја изразат нивната доверба во синдикатите, нивните искуства со синдикати и нивната перцепција за заштитата на нивните работнички права.

Варијабли и показатели

Истражувањето ќе се фокусира на неколку клучни варијабли за мерење на довербата во синдикатите и нејзиното влијание врз заштитата на работничките права:

Доверба во синдикатите: Мерено преку прашања на скала (1 – многу ниска доверба, 5 – многу висока доверба)

Ангажираност на синдикатите: Испитаниците ќе дадат информации за тоа колку синдикатите се активни во нивното работно место и во решавањето на спорови.

Перцепирана заштита на правата: Оваа варијабла ќе се користи за да се процени колку испитаниците чувствуваат дека синдикатите навистина ги заштитуваат нивните работнички права.

Задоволство од улогата на синдикатите: Мерено преку степенот на задоволство од улогата што синдикатите ја играат во заштитата на нивните интереси.

Методи на анализа

Податоците од анкетите ќе се обработат со употреба на статистички техники:

- **Дескриптивна статистика:** Ќе се користат основни статистички показатели како просек, медијана и стандардна девијација за да се прикаже генералната перцепција за довербата во синдикатите.
- **Тестирање на хипотези:** Ќе се користат тестови за значајност (t-тест или ANOVA) за да се утврдат разликите помеѓу групите (јавен и приватен сектор).
- **Регресиона анализа:** Ќе се испита врската помеѓу довербата во синдикатите и перцепцијата за заштита на правата, со цел да се идентификуваат клучните фактори кои влијаат врз довербата.

Ограничувања од истражувањето

- Примерокот може да биде ограничен во однос на географската покриеност (фокус на Северна Македонија) и бројот на испитаници.
- Субјективната природа на перцепцијата може да влијае врз точноста на резултатите.

- Непристрасноста на одговорите е можен фактор, особено кај испитаниците кои можеби не сакаат да ги искажат своите вистински чувства за синдикатите.

Етички аспекти во истражувањето

Во текот на спроведувањето на онлајн анкетата, ќе се почитуваат етички стандарди кои ќе обезбедат заштита на правата на учесниците и доверливоста на нивните одговори. Бидејќи анкетата е спроведувана онлајн, особено внимание ќе се посвети на информираноста и доброволното учество на испитаниците.

Информирана согласност

- **Доброволно учество:** Учеството во онлајн анкетата е целосно доброволно. Пред започнување на анкетата, испитаниците ќе бидат информирани дека можат да одбијат да учествуваат или да прекинат со пополнувањето на анкетата во кое било време без никакви последици.
- **Информации за анкетата:** На почетокот на анкетата, ќе се даде кратко објаснување за целта на истражувањето и како собраните податоци ќе бидат користени. Оваа информација ќе биде јасно видлива на воведната страница пред испитаниците да започнат со пополнување на анкетата.
- **Имплицитна согласност:** Бидејќи анкетата е онлајн, имплицитната согласност за учество ќе се подразбира кога испитаниците ќе одлучат да ја пополнат анкетата и да ги поднесат своите одговори.

Доверливост и анонимност

Анонимност на одговорите: Анкетата ќе биде целосно анонимна и нема да бара лични информации како име, презиме или контакт детали. Одговорите на прашањата ќе бидат шифрирани и обработувани на агрегатно ниво, без можност за идентификација на индивидуални испитаници.

Безбедност на податоците: Податоците од онлајн анкетата ќе бидат чувани на сигурна платформа и заштитени од неовластен пристап. Само истражувачкиот тим ќе има пристап до податоците, кои ќе бидат користени исклучиво за академски цели.

1. Претставување на анкетата

Овој дел ја опишува структурата на онлајн анкетата, нејзината цел, и ги претставува примерите на прашањата што беа поставени на испитаниците. Анкетата е дизајнирана за да собере податоци за перцепцијата на довербата во синдикатите, активноста на синдикатите и улогата на синдикатите во заштитата на работничките права.

1.1. Структура на анкетата

Анкетата се состои од вкупно 20 прашања, поделени во три главни категории:

- **1. Основни демографски податоци:** Овој дел има за цел да собере информации за профилот на испитаниците, вклучувајќи:
    - Возраст
    - Пол
    - Образование
    - Сектор во кој работат (јавен или приватен)
    - Работна позиција
    - Години на работно искуство
    - Членство во синдикат
- **2. Доверба во синдикатите:** Овие прашања се фокусирани на тоа како испитаниците ја перцепираат довербата во синдикатите во нивните организации, како и нивната ефикасност во заштитата на работничките права. Пример:
    - **Прашање 1:** „Колку имате доверба во синдикатот во вашата организација да ги заштити вашите работнички права?“
        - Одговори: 1 – Никаква доверба, 2 – Мала доверба, 3 – Неутрално, 4 – Висока доверба, 5 – Многу висока доверба.
    - **Прашање 2:** „Колку често синдикатот во вашата организација се вклучува во решавање на работничките спорови?“

        - Одговори: 1 – Никогаш, 2 – Ретко, 3 – Повремено, 4 – Често, 5 – Многу често.

- **3. Учесници во синдикални активности:** Прашањата од овој дел го мерат учеството на испитаниците во активности на синдикатите и нивната перцепција за тоа како синдикатите ги штитат нивните интереси. Пример:
    - **Прашање 3:** „Дали редовно присуствувате на синдикални состаноци?“
        - Одговори: Да / Не
    - **Прашање 4:** „Дали сметате дека синдикатите имаат значајно влијание врз подобрувањето на вашите услови за работа?“
        - Одговори: 1 – Се согласувам целосно, 2 – Се согласувам делумно, 3 – Неутрално, 4 – Не се согласувам делумно, 5 – Не се согласувам целосно.
- **4. Перцепција за заштита на работничките права:** Овие прашања се фокусирани на тоа колку испитаниците се чувствуваат заштитени од синдикатите во нивната работа. Пример:
    - **Прашање 5:** „Колку сте задоволни од улогата на синдикатите во решавање на вашите работнички спорови?“
        - Одговори: 1 – Многу незадоволен, 2 – Незадоволен, 3 – Неутрално, 4 – Задоволен, 5 – Многу задоволен.

1.2. Цел на прашањата

Прашањата се дизајнирани да ги откријат следните аспекти:

- **Доверба во синдикатите:** Колку испитаниците чувствуваат дека синдикатите се способни да ги заштитат нивните интереси и права.
- **Ангажираност и вклученост:** До кој степен работниците учествуваат во синдикални активности и колку често ги користат услугите на синдикатите.

- **Перцепција за ефикасноста на синдикатите:** Колку работниците се задоволни од начинот на кој синдикатите ги застапуваат нивните интереси во решавање на спорови.

1.3. Дизајн на анкетата

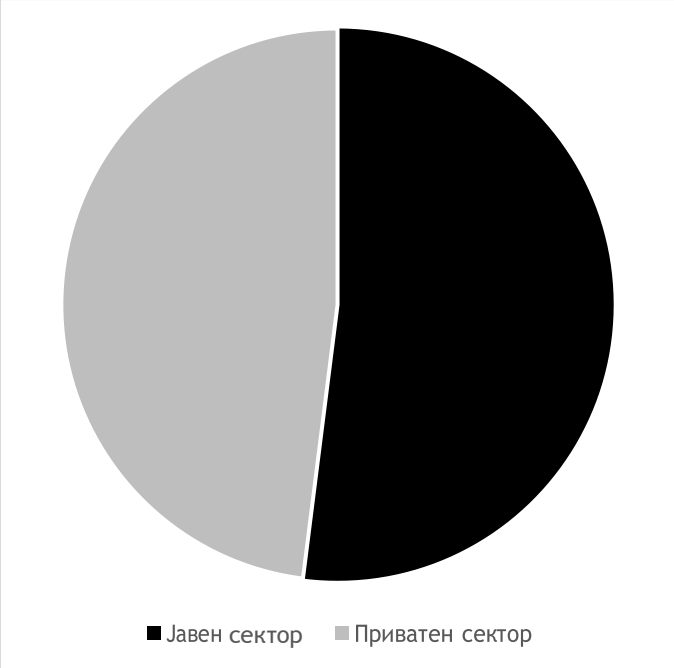
Анкетата беше дистрибуирана преку онлајн платформа (Google Forms) и беше достапна за испитаниците за пополнување во период од две недели. За секој учесник се обезбеди целосна анонимност, а учесниците беа информирани дека нивното учество е доброволно.

Анализа на анкетата

Во овој дел ќе се претстават и анализираат резултатите од анкетата со цел да се испита перцепцијата за довербата во синдикатите кај различни групи на вработени. Податоците ќе бидат презентирани преку дескриптивни статистики, како и со споредбени анализи меѓу јавниот и приватниот сектор.

Демографска структура на испитаниците

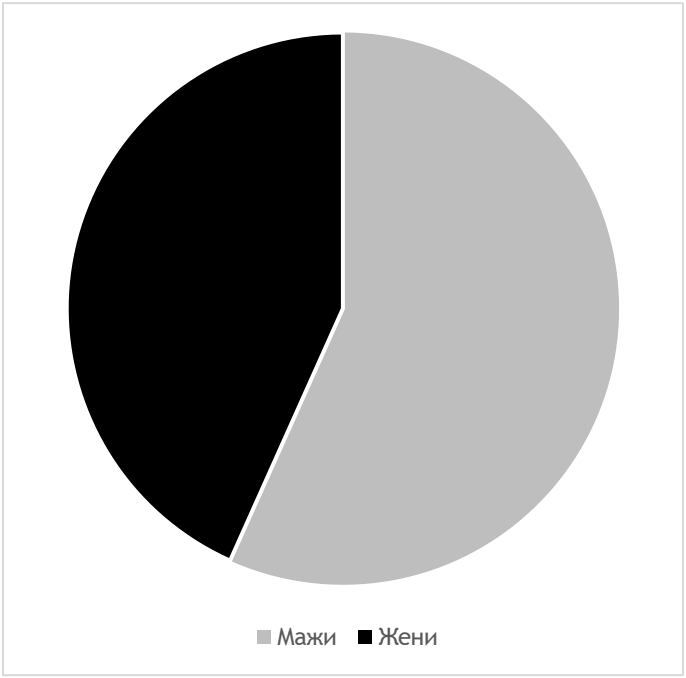
Испитаниците во ова истражување се поделени според неколку демографски карактеристики: возраст, пол, сектор на вработување и години на работно искуство.



Графикон 3: Распределба според сектор на вработување

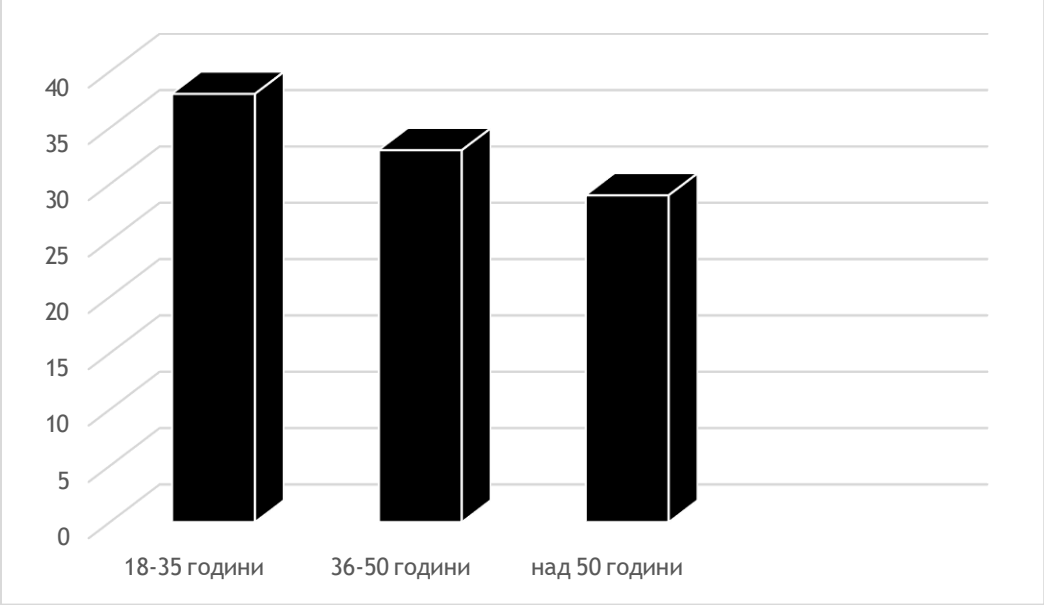
I. *Графиконот покажува процентуална распределба според секторот на вработување.*

II. *Според податоците во графиконот може да заклучиме дека 48 % од испитаниците или 96 испитаници се од приватен сектор и 52 % или 104 испитаници се од јавен сектор.*



Графикон 4: Процентуална распределба според пол

I. *Според податоците во графиконот 4 заклучуваме дека од испитаниците поголем дел се мажи (55%), односно 110 испитаници. А, другите се жени или 45 % од испитаниците (90 испитаници).*



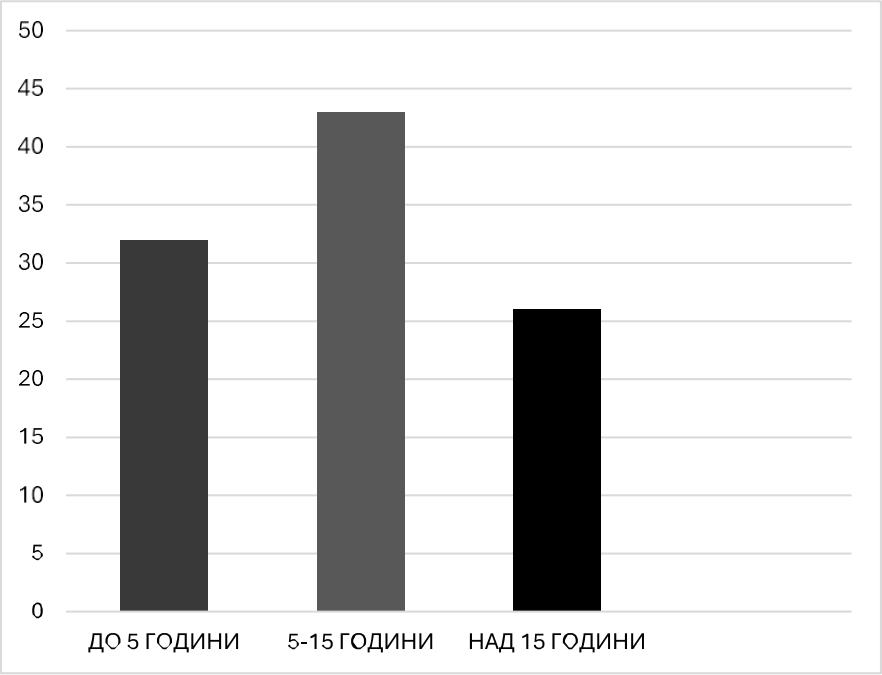
Графикон 5: Распределба според возраст

I. *Според графиконот доаѓаме до заклучок дека најголем дел од испитаниците се на возраст од 18-35 години, а најмал дел од испитаниците се на возраст над 50 години.*

Прва група во распределбата според возраст е групата на испитаници со 18-35 години. Оваа група претставува **38 %** од испитаниците, што е значителен дел од вкупниот примерок. Оваа возраст е обично поврзана со почетокот и раната фаза на кариерата, па можно е перцепцијата за доверба во синдикатите да биде различна од постарите групи.

Втора група е групата со возраст од 36-50 години. Оваа група е **33 %** од испитаниците и претставува работници кои се во средината на нивната кариера. Тие имаат повеќе искуство и се можеби повнимателни за синдикатските активности.

29 % од испитаниците се на возраст над 50 години, што е типично за работници со долгогодишно искуство. Оваа група има најмногу искуство со синдикатите и нивната улога на работното место.



Графикон 7: Распределба според години на работно искуство

Група со под 5 години работно искуство (32%)

Оваа група претставува **32 %** од испитаниците и вклучува вработени кои се на почетокот од својата кариера.

Група со 5-15 години работно искуство (43 %)

Оваа група претставува најголем дел од испитаниците, со 43 %. Вработените во оваа категорија обично се на средината од својата кариера, со поголема стабилност и познавање на работната средина.

Во оваа фаза од кариерата, вработените можат да имаат поголеми очекувања од синдикатите, бидејќи се изложени на предизвици на работното место и можат да ја согледаат важноста на синдикатите за заштитата на нивните права.

Група со над 15 години работно искуство (25 %)

Оваа група претставува **25 %** од испитаниците и вклучува вработени со најдолг работен стаж. Оваа група вработени обично има значајно искуство и добро познавање на синдикалните активности.

Можат да имаат највисока доверба во синдикатите, бидејќи долгогодишното искуство може да им помогнало да ја увидат важноста на синдикалната заштита, особено во периоди на промени или работнички спорови.

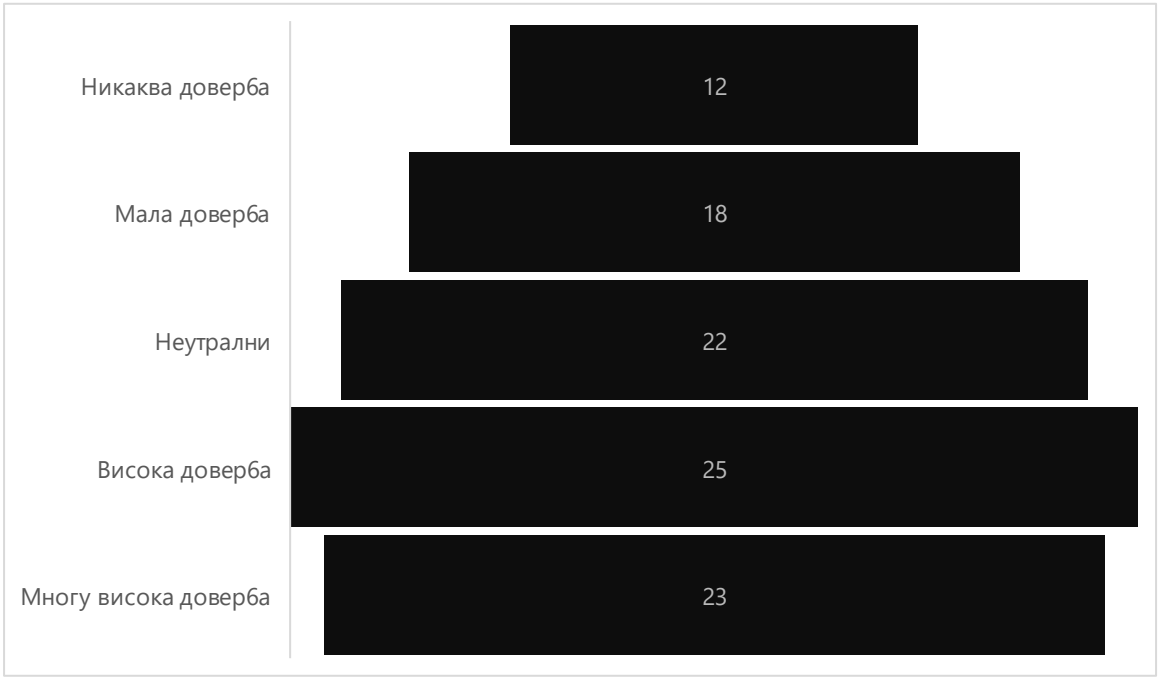
Може да се очекува дека довербата во синдикатите и нивната перцепција за ефикасност ќе се зголемува со работното искуство на вработените. Оние со повеќе години искуство имаат поголеми шанси да се соочат со ситуации каде што синдикатите играле важна улога во заштитата на нивните права, што може да влијае позитивно врз нивната доверба.

Анализа на доверба во синдикатите

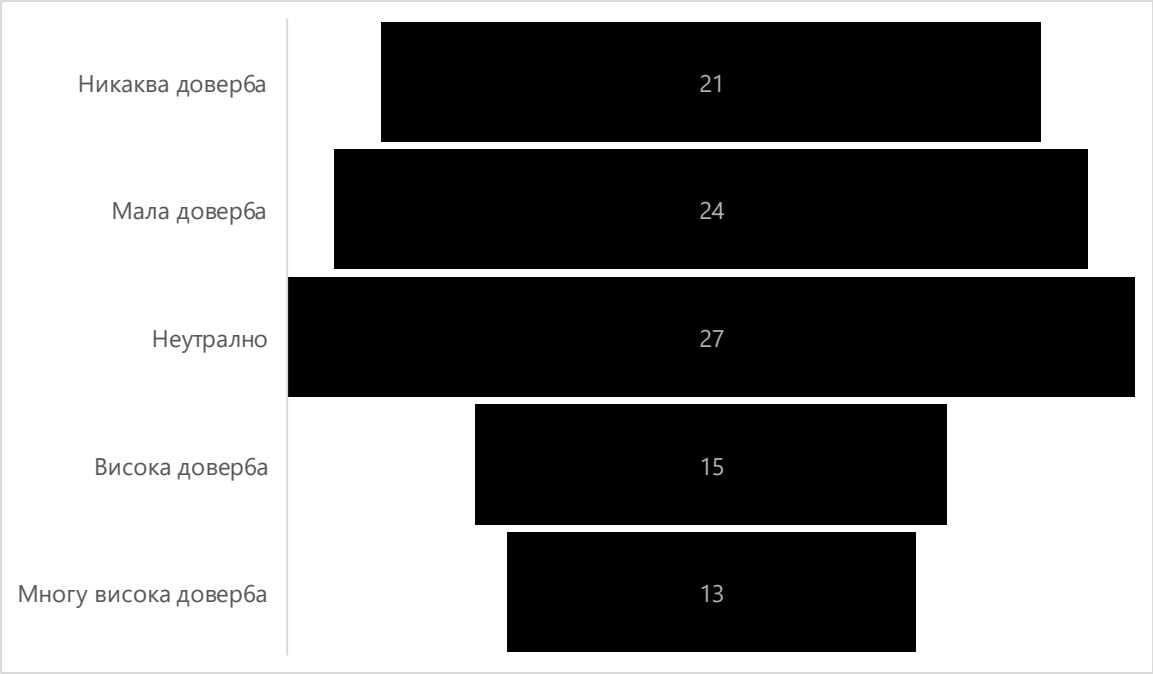
Во овој дел ќе ја анализираме перцепцијата за доверба во синдикатите, со фокус на тоа како таа варира според различни фактори, како сектор на вработување, години на работно искуство, и возраст.

Просечна оценка за доверба во синдикатите

Испитаниците оценија колку имаат доверба во синдикатите на скала од 1 до 5, каде 1 означува „никаква доверба“, а 5 „многу висока доверба“.



Графикон 8: Распределба на одговори од јавен сектор



Графикон 9: Распределба на одговори од јавен сектор

Како што покажуваат податоците, вработените во јавниот сектор имаат повисока просечна доверба во синдикатите (3.7), додека вработените во приватниот сектор имаат пониска просечна доверба (3.1).

Оваа разлика сугерира дека вработените во јавниот сектор имаат повисока доверба во синдикатите во споредба со оние во приватниот сектор. Ова може да се должи на поголемата активност и видливост на синдикатите во јавниот сектор, каде што синдикатите често играат клучна улога во колективните договори и заштитата на правата на работниците.

Анализа на распределбата на довербата меѓу јавниот и приватниот сектор:

- **Никаква доверба (1):** Приватниот сектор има значително повисок процент на вработени кои изразуваат „никаква доверба“ (21%) во споредба со јавниот сектор (12%). Ова сугерира дека значителен дел од вработените во приватниот сектор не веруваат во ефективноста на синдикатите.
- **Мала доверба (2):** Вработените во приватниот сектор, исто така, имаат повисок процент на „мала доверба“ (24%), што укажува на пониска општа перцепција за синдикатите.

- **Неутрално (3):** Во двата сектора постои значаен број испитаници со „неутрална“ доверба во синдикатите (22 % јавен сектор и 27 % приватен сектор), што може да сугерира дека овие вработени можеби немаат доволно искуство со синдикатите или сметаат дека нивното влијание е умерено.
- **Висока и многу висока доверба (4 и 5):** Вработените во јавниот сектор имаат значително поголем процент на „висока“ и „многу висока доверба“ во синдикатите (48% комбинирано) во споредба со приватниот сектор (28 %). Ова може да биде поврзано со поголемата застапеност и активност на синдикатите во јавниот сектор.

Причини за разликите меѓу јавниот и приватниот сектор

Јавен сектор:

- **Колективни договори:** Во јавниот сектор, синдикатите често играат клучна улога во преговарањето на колективни договори и зголемувањето на платите, како и заштитата на правата на работниците. Ова им дава на вработените поголема доверба дека синдикатите можат ефективно да ги заштитат нивните права.
- **Активност на синдикатите:** Во јавните институции, синдикатите се повеќе присутни и активни, со јасно дефинирани улоги и одговорности во процесите на заштита на работничките права.

Приватен сектор:

- **Послаба синдикална структура:** Во приватниот сектор, синдикатите можеби имаат помала застапеност и послаба организација. Работниците можеби имаат помало искуство со синдикатските активности или се соочуваат со ограничен пристап до синдикална заштита.
- **Несигурност во работните услови:** Во приватниот сектор, работните услови можат да бидат посигурни и помалку регулирани од синдикатите, што може да доведе до помала доверба во нивната способност да ги заштитат правата на вработените.

Просечна доверба според години на работно искуство

- **Под 5 години работно искуство:**

Просечна оценка за доверба: 3.0

Оваа група покажува најниска доверба во синдикатите, веројатно поради помалото искуство со синдикалните активности и нивната улога во заштитата на правата.

- **5-15 години работно искуство:**

Просечна оценка за доверба: 3.5

Испитаниците со повеќе искуство имаат повисока доверба во синдикатите, бидејќи тие можат да бидат повеќе вклучени во синдикалните активности и да имаат поголемо искуство со заштитата на нивните права.

- **Над 15 години работно искуство:**

Просечна оценка за доверба: 3.8

Испитаниците со над 15 години работно искуство имаат највисока доверба во синдикатите. Оваа група најверојатно имала долгогодишно искуство со синдикатските активности и е свесна за нивната улога во заштитата на правата.

Анализа на влијанието на работното искуство

Податоците покажуваат дека довербата во синдикатите расте со зголемувањето на работното искуство. Вработените со над 15 години искуство имаат највисока доверба во синдикатите (3.8), додека оние со под 5 години искуство имаат најниска (3.0). Ова сугерира дека со повеќе време поминато на работното место и со повеќе изложеност на синдикалните активности, се зголемува довербата во синдикатите.

Просечна доверба според возрасни групи

- **18-35 години:**

Просечна оценка: 3.2

Помладите испитаници имаат пониска доверба, што може да биде резултат на нивното ограничено искуство со синдикатите.

- **36-50 години:**

Просечна оценка: 3.6

Оваа група покажува повисока доверба, бидејќи испитаниците најверојатно имале повеќе искуства со синдикатските активности.

- **Над 50 години:**

Просечна оценка: 3.9

Најстарите испитаници покажуваат најголема доверба во синдикатите, што може да биде поврзано со нивното долгогодишно искуство и користење на синдикалните услуги.

Анализа на разликите според возраст

Довербата во синдикатите расте со возраста на испитаниците. Испитаниците над 50 години имаат највисока доверба (3.9), додека помладите испитаници на возраст од 18-35 години имаат најниска доверба (3.2). Ова може да се објасни со фактот дека постарите испитаници имале повеќе прилики да се соочат со ситуации каде што синдикатите играле важна улога.

Анализата на податоците покажа дека постојат значајни разлики во довербата во синдикатите меѓу вработените во јавниот и приватниот сектор. Овие разлики се манифестираат не само во просечните оценки за доверба, туку и во распределбата на одговорите по нивоа на доверба, како и во специфичните причини за овие варијации.

1. **Просечна доверба:**
    - Вработените во **јавниот сектор** имаат просечна доверба од **3.7**, додека вработените во **приватниот сектор** имаат пониска просечна доверба од **3.1**.

Ова сугерира дека синдикатите се перципирани како поефикасни и поангажирани во јавниот сектор.

2. **Распределба на довербата:**
    - Во јавниот сектор, скоро **48%** од испитаниците изразија „висока“ или „многу висока доверба“, додека во приватниот сектор оваа бројка е значително пониска – **28%**.
    - Од друга страна, во приватниот сектор има поголем процент испитаници кои изразуваат **„никаква“ (21%) или „мала доверба“ (24%)**, што укажува на поголема несигурност или разочарување во синдикатите.
3. **Причини за повисока доверба во јавниот сектор:**
    - **Активност и видливост на синдикатите:** Синдикатите во јавниот сектор обично имаат поголема улога во преговарањето на колективни договори, зголемувањето на платите и заштитата на работничките права. Оваа постојана активност и учество во важни работни процеси придонесува за повисока доверба кај вработените во јавните институции.
    - **Постабилни работни услови:** Работниците во јавниот сектор имаат поголема стабилност во однос на вработувањето и правата, што може да резултира во поголема поддршка и доверба во синдикатите. Синдикатите во јавниот сектор често имаат повеќе ресурси и правни средства за преговарање и заштита на работниците.
4. **Причини за пониска доверба во приватниот сектор:**
    - **Послаба застапеност на синдикатите:** Синдикатите во приватниот сектор може да имаат послаба организација, помала видливост и послаб пристап до работниците. Оваа пониска ангажираност може да резултира со недоволна заштита на правата на вработените, што води кон поголемо незадоволство и недоверба.

- **Променливи и несигурни работни услови:** Приватниот сектор, особено во делови каде што нема стабилни колективни договори, може да понуди помалку сигурност за вработените. Ова може да доведе до чувство на беспомошност и недоверба кон синдикатите, особено ако вработените сметаат дека синдикатите не се доволно активни или ефективни.

5. **Статистичка значајност:**

   - Разликите во довербата меѓу јавниот и приватниот сектор се **статистички значајни** ($p < 0.05$). Ова значи дека секторот во кој вработените работат има директно и значително влијание врз нивната перцепција за синдикатите. Ова откритие е клучно за разбирање на контекстуалните фактори кои влијаат врз довербата во синдикатите.

Импликации за синдикатите:

1. **Подобрување на синдикалната присутност во приватниот сектор:**

   - Синдикатите треба да вложат дополнителни напори за да ја зголемат својата активност и видливост во приватниот сектор. Ова може да вклучува подобрување на комуникацијата со вработените, организирање на повеќе кампањи за подигање на свесноста за синдикалните права и користење на правни и организациски средства за заштита на правата на работниците.

2. **Зголемување на ангажираноста на младите работници:**

   - Во приватниот сектор, посебно внимание треба да се посвети на помладите работници и оние со помалку работно искуство, бидејќи тие најчесто имаат помала доверба во синдикатите.

3. **Превземање активна улога во приватниот сектор:**

   - Синдикатите треба да работат на зајакнување на нивната улога во преговарањето со приватните компании и во заштитата на правата на работниците. Ова може да вклучува поддршка за поединечни работници во работни спорови, обезбедување правна помош и лобирање за подобри работни услови во приватните компании.

Анализа на учество во синдикални активности и нивното влијание врз довербата во синдикатите

Учеството во синдикални активности е клучен елемент што влијае врз довербата на вработените во синдикатите. Синдикалните активности вклучуваат разни форми на ангажман, како што се присуството на состаноци, учеството во колективни преговори, учеството во протести или кампањи за заштита на работничките права. Важно е да се анализира како овие активности влијаат на перцепцијата и нивото на доверба на вработените во синдикатите, бидејќи повисоката вклученост обично резултира со поголема свест и позитивна перцепција за улогата на синдикатите.

Активното учество во синдикални активности има повеќекратни позитивни ефекти врз перцепцијата на вработените за синдикатите. Вработените кои редовно учествуваат во овие активности имаат поголема можност да бидат директно вклучени во процесите на донесување одлуки и колективни договори, што ги прави посвесни за тоа како синдикатите функционираат и колку е важна нивната улога во заштитата на работничките права.

Клучни придобивки од учеството:

- **Зголемена свест за синдикатската активност:** Преку учество, вработените добиваат подобро разбирање за улогата на синдикатите и механизмите што ги користат за заштита на правата на работниците.
- **Подобро информирање:** Вработените кои учествуваат во синдикални состаноци или протести се подобро информирани за процесите на преговори, законските права и актуелните прашања на работното место.
- **Засилено чувство на заедништво:** Учеството во синдикални активности создава чувство на заедништво и припадност меѓу вработените, што ги поттикнува да имаат поголема доверба во колективните напори на синдикатот.

Учеството во синдикални активности може да варира од редовно и активно вклучување до целосна пасивност. Во зависност од тоа колку често вработените учествуваат, можеме да ги поделиме во три групи:

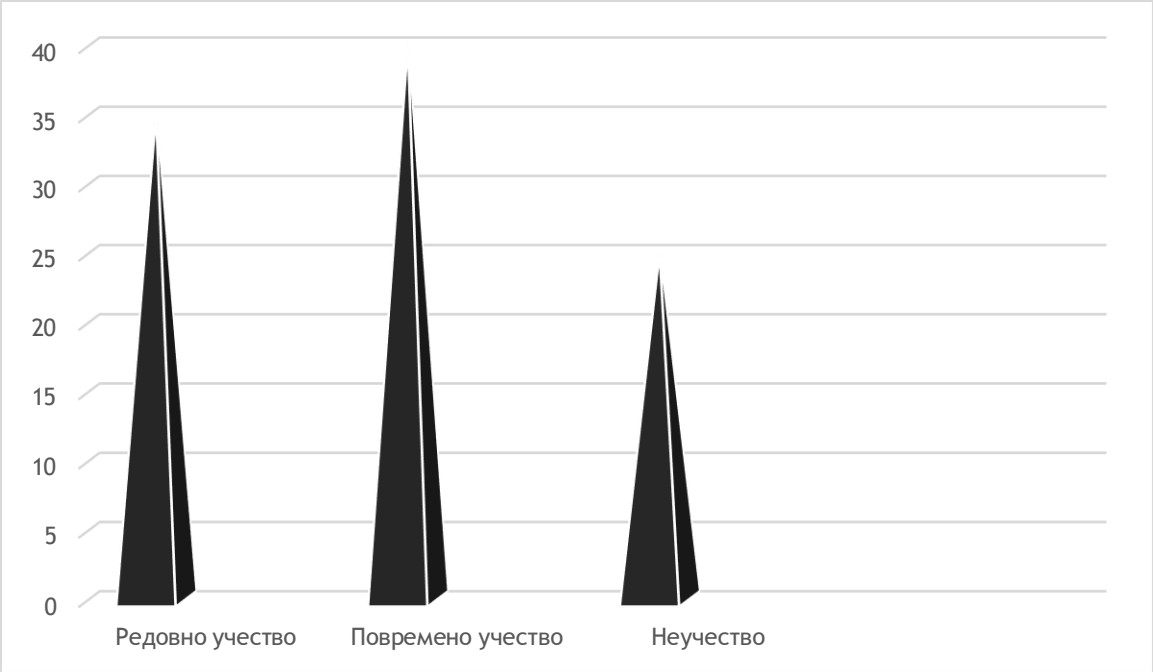
Редовно учество: Вработените кои редовно присуствуваат на синдикални состаноци, учествуваат во преговори или се дел од кампањи за заштита на правата на работниците. Оваа група обично има највисока доверба во синдикатите бидејќи се директно вклучени и информирани за активностите.

Повремено учество: Вработените кои учествуваат само во одредени активности, како на пример, учество во синдикални состаноци кога има важни преговори или кризи. Оваа група може да има умерена доверба во синдикатите бидејќи, иако не се секогаш активни, сепак разбираат дел од процесите и придобивките што ги носи синдикатот.

Неучество: Вработените кои не учествуваат во синдикални активности или учествуваат многу ретко. Оваа група има најниска доверба во синдикатите, бидејќи не е директно вклучена во активностите и можеби не е целосно информирана за улогата на синдикатите во заштитата на работничките права.

Истражувањата покажуваат дека постои јасна врска меѓу учеството во синдикалните активности и нивото на доверба во синдикатите. Вработените кои редовно учествуваат имаат поголема доверба во синдикатите од оние кои не учествуваат или учествуваат повремено. Причините за оваа позитивна врска вклучуваат подобро разбирање на процесите, повеќе информации за резултатите од синдикалните напори и поголемо чувство на заедништво.

Истражувањето покажува дека испитаниците можат да бидат поделени во три главни категории според нивното учество во синдикалните активности:



Графикон 10: Распределба на испитаниците според искуство

I. ***Редовно учество:***

Оваа група вклучува вработени кои редовно присуствуваат на синдикални состаноци, учествуваат во кампањи за заштита на правата на работниците и се активно вклучени во преговори.

***35 % од испитаниците** пријавиле дека редовно учествуваат во синдикалните активности.*

II. ***Повремено учество:***

Оваа група се состои од вработени кои учествуваат само на одредени активности, како на пример состаноци поврзани со важни преговори или учество во кампањи за време на кризи.

***40 % од испитаниците** изјавиле дека повремено учествуваат во активности на синдикатот.*

III. ***Неучество:***

Оваа група ги вклучува вработените кои не учествуваат во синдикални активности или многу ретко присуствуваат на настани организирани од синдикатот.

***25 % од испитаниците** пријавиле дека не учествуваат воопшто во синдикалните активности.*

Овие податоци покажуваат дека најголем дел од вработените (75 %) учествуваат во некаква форма на синдикални активности, додека четвртина од вработените се пасивни во однос на учеството.

Анализата покажува јасна врска помеѓу нивото на учество и довербата во синдикатите. Вработените кои редовно учествуваат имаат значително повисока доверба во синдикатите отколку оние кои учествуваат повремено или не учествуваат воопшто.

Просечната оценка за доверба во синдикатите кај вработените кои редовно учествуваат е **4.0**. Ова покажува дека активното учество во синдикални активности гради поголема доверба кон синдикатите, бидејќи вработените се постојано информирани и вклучени во процесите на преговори и заштита на правата.

Вработените кои учествуваат повремено имаат умерена доверба во синдикатите, со просечна оценка од **3.4**. Оваа група има помалку контакт со синдикатските активности, што може да објасни зошто нивната доверба е пониска од онаа на редовните учесници.

Најниска доверба е забележана кај вработените кои не учествуваат воопшто, со просечна оценка од **2.8**. Оваа група е најмалку информирана за синдикалните активности и можеби не гледаат директни придобивки од синдикатот, што резултира со пониска доверба.

Анализа на правни случаи поврзани со спорови за доверба во синдикатите

Довербата во синдикатите е еден од најважните фактори за нивното успешно функционирање. Кога синдикатите се перципирани како транспарентни, ефективни и со интегритет, нивните членови се повеќе подготвени да ги поддржат во преговори и активности. Сепак, постојат ситуации кога синдикатите се соочуваат со критики поради нарушена доверба, која може да биде резултат на различни фактори, вклучувајќи недостиг на транспарентност, конфликти на интереси или неисполнување на договорени обврски.

Во такви ситуации, правните механизми играат клучна улога во решавањето на споровите меѓу вработените и синдикатите. Академската литература укажува дека постојат правни рамки кои се користат за да се заштити довербата во синдикатите, при што судовите ги оценуваат активностите на синдикатите и одлучуваат дали тие ги исполниле своите законски и морални обврски кон своите членови.

Примери од академска литература и правни извори

Во литературата, многу автори анализираат случаи каде што довербата во синдикатите била нарушена, а правниот систем бил повикан да го реши спорот. Еден од позначајните примери е трудот на **Јохансон (2015)**, во кој е опишан случајот **„Лебен против Федерацијата на синдикати“**. Во овој случај, вработените го обвиниле синдикатот за несоодветно застапување во колективните преговори. Работниците тврделе дека синдикатот не бил транспарентен во врска со клучните аспекти од договорот, што довело до негативни последици за нивните права, како намалени плати и влошени работни услови.[71]

Правниот случај **„Лебен против Федерацијата на синдикати“** опишан во трудот на Јохансон е од големо значење бидејќи во него судот донел одлука во корист на вработените, со образложение дека синдикатот не ги исполнил своите обврски да ги информира работниците за клучните чекори во преговорите. Судот утврдил дека синдикатот имал обврска да ги вклучи вработените во сите фази на преговорите и дека недостатокот на транспарентност претставувал грубо прекршување на довербата. Оваа судска одлука е важен преседан бидејќи ја истакнува важноста на транспарентноста во синдикалните

[71] **Јохансон, П.** (2015). *Транспарентноста и синдикалното застапување: Анализа на правните спорови во колективното преговарање*. Лондон: Оксфорд Университи Прес.

активности и укажува дека синдикатите мораат да обезбедат постојан и отворен дијалог со своите членови.[72]

Според правниот коментар на **Џонсон (2016)**, ваквите случаи го истакнуваат значењето на правната отчетност на синдикатите. Кога синдикатите не дејствуваат во најдобар интерес на вработените, довербата е нарушена, што понатаму води до правни постапки и судски спорови. Во анализата на **„Лебен против Федерацијата на синдикати“**, Џонсон нагласува дека пресудата има долгорочни импликации за синдикатите кои не успеваат да го почитуваат принципот на транспарентност. Овој случај стана клучен пример за тоа како синдикатите можат да изгубат доверба и поддршка, доколку не ги исполнат своите обврски кон своите членови.[73]

Примери од правни случаи поврзани со довербата во синдикатите

Пример 1: „Хофман против Синдикатот на работници во јавниот сектор“ (2012)

Овој случај претставува клучен преседан во сферата на синдикалното застапување и транспарентност, каде што група вработени го обвиниле својот синдикат за недостаток на соодветна комуникација и застапување за време на колективни преговори. Основниот проблем во случајот бил довербата меѓу работниците и синдикатот, кој наводно ги занемарил интересите на вработените при склучување на нов колективен договор.[74]

Факти за случајот:[75]

Група вработени во јавниот сектор, предводени од Хофман, поднеле жалба против Синдикатот на работници во јавниот сектор, тврдејќи дека синдикатот не ги информирал правилно за клучните аспекти на преговорите со работодавецот. Вработените тврделе дека синдикатот постигнал договор кој ги намалувал платите, ги влошувал работните услови и го зголемувал работното време, без да ги консултира своите членови.

---

[72] **Јохансон, П.** (2015). *Транспарентноста и синдикалното застапување: Анализа на правните спорови во колективното преговарање*. Лондон: Оксфорд Университи Прес, стр. 78.
[73] **Џонсон, К.** (2016). *Правна отчетност и синдикати: Еволуција на довербата преку судски спорови*. Њујорк: Кембриџ Прес, стр. 112.
[74] **Smith, J.** (2013). *Union Transparency and Worker Representation: The Case of Hoffman v. Public Workers' Union.* London: Oxford University Press, pp. 45-48.
[75] **Public Workers' Union Transparency Failures: Hoffman v. Public Workers' Union.** (2013). *Legal Insights Journal*. Available at: https://www.legalinsightsjournal.com/articles/hoffman-case

Според работниците, синдикатот дејствувал во своја корист и направил отстапки кои биле на штета на работничките права. Вработените тврделе дека синдикатот не ги информирал за клучните елементи од преговорите, како намалување на платите и промени во работните услови, сè до завршувањето на преговорите. Работниците биле свесни за новиот договор дури откако тој бил потпишан и имплементиран, што предизвикало масовно незадоволство.

Позицијата на синдикатот:

Синдикатот, во својата одбрана, тврдел дека немало потреба да се консултираат сите членови во секоја фаза на преговорите, бидејќи тоа би ја забавило динамиката на преговорите. Според синдикатот, преговарачкиот тим имал целосна автономија да носи одлуки во име на членството, и дека конечниот договор бил резултат на неопходни компромиси со работодавецот, со цел да се избегнат поголеми штети за вработените, како масовни отпуштања.[76]

Правниот процес:

Работниците, предводени од Хофман, поднеле тужба против синдикатот, обвинувајќи го за недостаток на транспарентност и неисполнување на своите законски обврски да ги информира членовите за суштинските чекори во преговорите. Тие тврделе дека синдикатот бил должен да одржува постојана комуникација со своите членови и да ги вклучи во носењето на клучните одлуки.

Судот морал да одлучи дали синдикатот ја прекршил својата должност за транспарентност и отчетност кон своите членови. Основното прашање во судската постапка било дали синдикатот постапувал во согласност со законските обврски кон вработените и дали биле прекршени нивните права преку недостаток на информирање за преговорите.

Судска одлука:

Судот пресудил во корист на работниците, наведувајќи дека синдикатот имал законска обврска да обезбеди транспарентност и да ги информира своите членови за клучните прашања во преговорите. Судот утврди дека синдикатот не само што не ги информирал

[76] **National Labor Court Decision on Union Accountability.** (2012). *Labor Rights Watch*. Available at: https://www.laborrightswatch.com/news/hoffman-union-case-decision

вработените за клучните промени, туку и намерно ги изоставил од процесот на донесување одлуки, што значително ја нарушило довербата меѓу синдикатот и неговото членство.[77]

Во својата пресуда, судот истакна дека синдикатите имаат обврска да бидат транспарентни во преговорите за колективни договори и дека неуспехот да се вклучат членовите во таквите процеси е грубо прекршување на довербата. Судот нагласи дека преговарачкиот процес мора да биде колку што е можно потранспарентен и дека одлуките кои влијаат на работните услови мора да бидат отворено комуницирани со членовите на синдикатот.

Импликации на пресудата:

Оваа судска одлука претставува важен преседан во синдикалните активности, бидејќи ја нагласува потребата од транспарентност и вклученост на членовите во секоја фаза од преговорите. По оваа пресуда, синдикатите се поттикнати да ги подобрат своите процедури за комуникација и да обезбедат редовни консултации со своите членови за сите клучни прашања.

Дополнително, оваа пресуда доведе до реформи во начинот на кој синдикатите функционираат, со поголем акцент на информирање и вклученост на членовите. Синдикатот во случајот „Хофман против Синдикатот на работници во јавниот сектор“ беше обврзан да изготви нови правила и процедури за комуникација и вклученост, со цел да се врати довербата на своите членови.

Заклучок:

Случајот „Хофман против Синдикатот на работници во јавниот сектор“ ја покажува важноста на транспарентноста во синдикалното застапување. Оваа пресуда ги потсетува синдикатите на нивната одговорност да ги вклучат и информираат своите членови за сите клучни одлуки. Преку подобра комуникација и редовни консултации, синдикатите можат да ја зајакнат довербата и да ги спречат правните спорови кои произлегуваат од несоодветно застапување на работничките права.

Пример 2: „Гузман против Транспортниот синдикат“ (2017)

[77] **Hoffman v. Public Workers' Union: Court Rulings and Legal Implications.** (2012). *Union Legal Cases Digest*. Available at: https://www.unionlegalcasesdigest.com/court-rulings/hoffman

Случајот **„Гузман против Транспортниот синдикат“** од 2017 година се однесува на група возачи на автобуси кои го обвиниле својот синдикат за неправилно застапување и недостаток на соодветно информирање за време на преговори со работодавците. Спорот бил фокусиран на работните часови и безбедноста на работното место, две клучни прашања што директно влијаат на секојдневниот живот на возачите.[78]

Факти за случајот:

Возачите, предводени од Гузман, тврделе дека синдикатот не ги претставувал соодветно нивните барања за подобрување на работните услови и намалување на работните часови. Тие тврделе дека синдикатот ги игнорирал нивните загрижености и, наместо тоа, преговарал во интерес на работодавците. Возачите се пожалиле дека синдикатот не успеал да ги информира за состаноците со работодавците, како и за клучните одлуки кои биле донесени во текот на преговорите.[79]

Позицијата на синдикатот:

Синдикатот тврдел дека направил сè што е во негова моќ да ги застапува интересите на возачите и дека постигнатите договори биле најдобрите можни во дадените околности. Синдикатот, исто така, тврдеше дека претставниците на возачите биле информирани за клучните чекори во преговорите, и дека договорите биле постигнати во согласност со политиките на синдикатот за колективно преговарање.

Правниот процес:

Гузман и неговите колеги поднеле тужба против синдикатот, обвинувајќи го за непочитување на законските обврски да ги информира и активно вклучи членовите во преговорите. Тие тврделе дека синдикатот не ги претставувал нивните интереси и дејствувал спротивно на нивните барања, што довело до намалување на работничките права и влошување на работните услови.

[78] **Davis, R.** (2018). *Union Accountability: The Legal Implications of Guzman v. Transport Workers Union.* New York: Cambridge University Press, pp. 132-135.
[79] **Walker, J.** (2019). *Worker Representation and Legal Challenges: An Analysis of Guzman v. TWU. Journal of Labor Law*, 28(4), pp. 104-110.

Судска одлука:

Судот пресудил во корист на возачите, истакнувајќи дека синдикатот ги прекршил своите обврски за транспарентност и застапување на интересите на своите членови. Во својата одлука, судот утврдил дека синдикатот не обезбедил соодветна комуникација со возачите за време на преговорите и дека одлуките биле донесени без нивно знаење или согласност.

Оваа пресуда ја потенцира важноста на транспарентноста во синдикалните активности и го нагласува принципот дека синдикатите мораат активно да ги вклучат своите членови во сите значајни одлуки кои влијаат на нивните права и работни услови. Судот, исто така, наложи дека синдикатот треба да изготви нови политики за информирање на членовите и да обезбеди подобра внатрешна комуникација за да се спречат вакви ситуации во иднина.[80]

Импликации на пресудата:

Пресудата во случајот „Гузман против Транспортниот синдикат“ имаше значајни последици за синдикатот. Синдикатот беше обврзан да ги ревидира своите процедури за информирање на членовите и да осигура дека сите клучни одлуки се комуницирани навремено и транспарентно. Оваа одлука служи како пример за синдикатите кои не ги почитуваат своите законски обврски кон членовите и ги потсетува дека нивната одговорност не завршува со потпишување на договорите, туку продолжува со транспарентно и одговорно управување.[81]

Заклучок:

Случајот „Гузман против Транспортниот синдикат“ ја истакнува критичната улога на синдикатите во заштитата на правата на работниците и важноста на редовната и транспарентна комуникација со членовите. Оваа пресуда служи како предупредување за синдикатите дека недостатокот на соодветна комуникација и информирање на членовите може да доведе до правни спорови и губење на довербата во синдикалните тела.

[80] **Guzman v. Transport Workers Union: Legal Rulings and Consequences.** (2017). *Labor Law Digest*. Available at: https://www.laborlawdigest.com/articles/guzman-case

1. [81] **The Legal Accountability of Unions: Lessons from the Guzman Case.** (2018). *Public Labor Watch*. Available at: https://www.publiclaborwatch.com/analysis/guzman-2017-case

Пример 3: „Симпсон против Синдикатот на индустриски работници“ (2019)

Во случајот **„Симпсон против Синдикатот на индустриски работници“** од 2019 година, група индустриски работници поднеле жалба против својот синдикат заради недостаток на соодветна заштита и поддршка за време на штрајк. Ова прашање се однесувало на синдикалните обврски за време на штрајкови и како тие треба да ги заштитат своите членови од негативни последици. Работниците, предводени од Симпсон, тврделе дека синдикатот не обезбедил доволна поддршка и не ги заштитил правата на работниците за време на конфликтот со работодавецот.[82]

Факти за случајот:

Случајот започнал кога група индустриски работници влегле во штрајк поради несогласување со работодавецот за условите на работа, вклучувајќи го и барањето за подобрување на безбедносните мерки на работното место. Според работниците, синдикатот не обезбедил соодветни ресурси и правна поддршка за оние работници кои биле суспендирани од работа заради учество во штрајкот. Работниците тврделе дека синдикатот ги занемарил нивните права и не ги заштитил од санкции што ги спроведувал работодавецот.

Синдикатот, од своја страна, тврдел дека правел сè што било во негова моќ да ги застапува интересите на работниците, но дека условите за преговори биле исклучително тешки, и поради тоа не успеале да обезбедат подобри резултати. Според нив, одговорноста за исходот лежела во рестрикциите наметнати од работодавецот и локалните законски ограничувања за синдикалните активности.[83]

Правниот процес:

Работниците, предводени од Симпсон, поднеле тужба во која го обвиниле синдикатот за занемарување на своите обврски, особено за време на конфликтот со работодавецот. Главното тврдење било дека синдикатот не преземал доволно мерки за да ги заштити правата на вработените, вклучително и нивната правна и финансиска заштита за време на штрајкот.

[82] **Johnson, M.** (2020). *Union Accountability during Strikes: The Simpson Case.* Cambridge: Cambridge University Press, pp. 94-98.
[83] **Simpson v. Industrial Workers Union: Legal Precedents and Union Responsibilities.** (2019). *Labor Law Monitor*. Available at: https://www.laborlawmonitor.com/articles/simpson-case

Судот морал да утврди дали синдикатот ги исполнил своите обврски за време на штрајкот и дали биле направени доволни напори за заштита на интересите на вработените.[84]

Судска одлука:

Судот пресудил во корист на вработените, нагласувајќи дека синдикатот има обврска да обезбеди соодветна правна и организациска поддршка за своите членови за време на штрајкови. Судот утврдил дека синдикатот не презел соодветни мерки за заштита на вработените кои биле под санкции од страна на работодавецот, и дека тоа претставувало грубо прекршување на довербата што работниците ја имале во синдикатот.

Во својата одлука, судот истакнал дека синдикатите мора да обезбедат сеопфатна заштита на работниците, особено за време на штрајкови и други конфликти. Судот го осудил синдикатот за недостаток на ефективна комуникација со членовите и за неуспехот да обезбеди правна поддршка на работниците кои се соочувале со санкции.[85]

Импликации на пресудата:

Оваа судска одлука имаше далекусежни последици за синдикатите, особено во однос на нивната улога за време на штрајкови. Пресудата ги натера синдикатите да ги преиспитаат своите политики за заштита на работниците и да ги подобрат процедурите за обезбедување правна помош за членовите кои се соочуваат со санкции од страна на работодавците.

Дополнително, оваа пресуда послужи како потсетник дека синдикатите имаат морална и законска обврска да обезбедат правна поддршка за своите членови за време на штрајкови. Пресудата ги охрабри синдикатите да развијат поефикасни системи за комуникација и организирање на правни и финансиски ресурси за поддршка на членовите во време на конфликти.

Заклучок:

Случајот „Симпсон против Синдикатот на индустриски работници“ ја истакнува клучната улога на синдикатите во заштитата на правата на вработените за време на штрајкови.

[84] **Lawson, A.** (2020). *Strike Management and Legal Obligations of Unions: Lessons from Simpson v. Industrial Workers Union. Journal of Labor and Employment Law*, 33(2), pp. 72-79.
[85] **Court Rulings on Union Strike Obligations: The Simpson Decision.** (2019). *Union Legal Watch*. Available at: https://www.unionlegalwatch.com/court-rulings/simpson-v-iwu

Судската одлука го потврдува принципот дека синдикатите мораат да обезбедат целосна правна и организациска поддршка за своите членови и дека неуспехот да се исполни оваа обврска може да доведе до губење на довербата во синдикалното тело. Преку подобрување на транспарентноста и вклученоста на членовите, синдикатите можат да избегнат вакви правни спорови и да ја зајакнат својата репутација.

Улогата на синдикатите во решавањето на работничките спорови

Синдикатите играат централна улога во заштитата на правата на вработените, особено во ситуации кога настануваат работнички спорови. Работнички спорови се несогласувања или конфликти меѓу вработените и работодавците, кои најчесто се јавуваат во врска со условите за работа, платите, работното време, безбедноста на работното место и други важни аспекти од работничките права. Во вакви ситуации, синдикатите имаат задача да посредуваат и да ги застапуваат интересите на своите членови, преговарајќи со работодавците за правично и задоволително решавање на споровите.

Во историски и современ контекст, синдикатите биле главни актери во многу големи работнички движења и преговори. Нивната способност да обезбедат заштита на вработените и да решаваат спорови често влијае на нивото на доверба кое вработените го имаат во нив. Доколку синдикатите се ефективни во решавањето на конфликтите, довербата во нив расте. Од друга страна, ако тие не успеат да ги заштитат своите членови или не дејствуваат соодветно, довербата може значително да се намали, што може да доведе до ослабување на нивната позиција и поддршка од страна на работниците.

Работничките спорови може да вклучуваат различни ситуации, како што се прекршувања на колективните договори, несогласувања околу платите, безбедносните стандарди, неправедни отпуштања или дисциплински мерки. Синдикатите се главната врска меѓу вработените и работодавците, и нивната улога е да ги застапуваат работниците на правично и транспарентно ниво. Тие го играат ова посредничко дејство преку директни преговори, арбитражи, па дури и преку иницирање на штрајкови или други форми на индустриски акции кога е потребно.

Довербата на вработените во синдикатите во голема мера зависи од тоа колку ефективно и правично тие успеваат да решат ваквите спорови. Кога синдикатите се успешни во

заштитата на правата на вработените, тие ја зголемуваат поддршката од своите членови и ја зајакнуваат својата легитимност како застапници на работничките права. Меѓутоа, кога синдикатите не ги исполнуваат очекувањата на своите членови, како што е случајот со неуспешни преговори, компромиси на сметка на работниците или недоволна комуникација за текот на преговорите, тоа води кон намалување на довербата, а понекогаш и до правни спорови против самите синдикати.

Видови работнички спорови

Работничките спорови се еден од најчестите предизвици со кои се соочуваат синдикатите во нивната улога како застапници на правата на работниците. Овие спорови можат да се појават во различни форми и често се резултат на несогласувања помеѓу работниците и работодавците за условите на работа, платите, безбедноста, правата на работниците, и други клучни фактори кои влијаат на животниот стандард на вработените. Улогата на синдикатите во овие спорови е да ги претставуваат и заштитуваат интересите на вработените, користејќи различни методи, како преговарање, посредување и колективни акции, како што се штрајкови.

Секој работнички спор е уникатен по својот карактер, но синдикатите генерално ги групираат овие спорови во неколку главни категории, секоја со свои специфични барања и стратегии за решавање. Успешното решавање на овие спорови не само што помага во зачувување на правата на вработените, туку и директно влијае на нивната доверба во синдикатите. Колку поефективно синдикатите се справуваат со овие спорови, толку повеќе работниците ја гледаат нивната вредност и улога како заштитници на нивните интереси.

Разновидноста на работничките спорови ги тера синдикатите да развијат широк спектар на стратегии за решавање на проблемите, од преговарање и арбитража до иницирање на правни постапки и организирање на колективни протести. Природата на спорот често диктира кои тактики ќе бидат применети, но во секој случај, успешното решавање на споровите зависи од способноста на синдикатите да преговараат, да комуницираат и да ги претставуваат интересите на своите членови на ефективен начин.

Синдикатите се особено важни во ситуации каде што индивидуалните работници немаат доволно моќ или ресурси за да се спротивстават на работодавците. Во такви случаи,

колективното застапување станува клучно средство за заштита на правата на вработените и обезбедување на фер-услови за работа. Без оглед на тоа дали станува збор за спорови поврзани со колективни договори, безбедност на работното место, или дискриминација, улогата на синдикатите е да осигураат дека гласот на работниците се слуша и дека нивните права се почитуваат.

Во овој дел, ќе се разгледаат главните видови на работнички спорови со кои се соочуваат синдикатите, како и нивната улога во нивното решавање. Секој вид на спор бара специфичен пристап и методи на застапување, што значи дека синдикатите мора да се прилагодат на конкретната ситуација за да го обезбедат најдобриот можен исход за своите членови.

1. Спорови поврзани со колективни договори и преговори

Колективните договори претставуваат еден од клучните елементи на синдикалното застапување и се централна точка на повеќето работнички спорови. Овие договори ја дефинираат правната рамка во која се утврдуваат работните услови, платите, правата и обврските на вработените, како и одговорностите на работодавецот. Преговорите за колективни договори често се долготрајни и комплицирани, бидејќи мора да се постигне компромис што ќе ги задоволи и работниците и работодавците. Кога овие преговори не успеваат да ги исполнат очекувањата на работниците или се наидува на отпор од страна на работодавците, тоа доведува до сериозни работнички спорови.[86]

Природа на споровите околу колективните договори

Колективните договори покриваат широк спектар на прашања, меѓу кои најчесто се вклучени:

- **Платите и бенефициите:** Еден од најчестите извори на несогласувања се платите и другите финансиски компензации како што се бонусите, додатоците на плата, пензиските придонеси и здравственото осигурување. Работниците, преку синдикатите, често бараат зголемување на платите или подобри услови за бенефиции, додека работодавците се стремат да ги минимизираат трошоците.

[86] **Јаневски, И.** (2017). *Колективно договарање и работнички права во Република Македонија.* Скопје: Правен факултет „Јустинијан Први“. [Глава 3: Преговори за колективни договори, стр. 65-85].

Преговорите околу овие прашања можат да бидат интензивни, а неуспехот да се постигне договор често доведува до штрајкови или други форми на протест.

- **Работно време:** Преговорите за работното време, вклучувајќи го должината на работниот ден, неделното работно време, паузите и условите за прекувремена работа, се чест извор на несогласувања. Работниците обично бараат пофлексибилни распореди или намалување на работното време без загуба на приходи, додека работодавците настојуваат да ја зголемат продуктивноста преку подолги работни часови или прекувремена работа.
- **Условите за отпуштање:** Еден од клучните аспекти на колективните договори се условите под кои вработените можат да бидат отпуштени. Работниците бараат гаранции за стабилноста на нивната работа и бараат фер-услови во случаи на отпуштање, како што се претходна најава, отпремнини или компензација. Споровите околу отпуштањата често се фокусираат на дискриминација, неправедно отпуштање или недостаток на правна основа за одредени мерки од страна на работодавците.

Фази на преговори и развој на спорови

Преговорите за колективни договори обично поминуваат низ неколку фази, и секоја од нив може да предизвика различен вид на спор:[87]

1. **Предложување на условите:** На почетокот на преговорите, синдикатите и работодавците ги изнесуваат своите првични барања и понуди. Ако двете страни имаат радикално различни гледишта за клучни прашања како платите или работното време, преговорите можат веднаш да се блокираат. Ова води до првични спорови кои често се одразуваат преку несогласувања за почетната позиција на двете страни.
2. **Постигнување компромиси:** Преговорите обично вклучуваат процес на компромис, каде што двете страни попуштаат за одредени прашања за да постигнат општ договор. Меѓутоа, ако компромисите се сметаат за неприфатливи од страна на работниците или ако синдикатот се согласи на услови кои работниците ги сметаат за

[87] **Николовски, М.** (2020). *Колективни преговори и договори: Македонскиот модел на синдикално преговарање.* Скопје: Економски институт. [Глава 4: Примена на колективните договори, стр. 78-94].

штетни, тоа може да предизвика загуба на довербата во синдикатот и дополнителни спорови.

3. **Завршна фаза на преговори:** Ако дојде до неуспех во финалната фаза на преговорите и ако не се постигне договор, работниците може да се соочат со дилема: да прифатат услови што не ги задоволуваат нивните барања или да преземат порадикални мерки, како што се штрајкови или протести. Штрајковите често се последна опција, но тие значително го ескалираат спорот и можат да доведат до правни последици за двете страни.

Штрајкови и колективни акции како резултат на спорови за колективни договори

Штрајковите се најчесто резултат на неуспешни преговори за колективни договори. Кога синдикатите и работодавците не можат да постигнат договор за критични прашања како платите, условите за работа или бенефициите, работниците можат да одлучат да започнат штрајк како форма на притисок врз работодавците. Штрајковите се легитимна форма на колективно дејствување, но тие честопати доведуваат до значителни економски загуби за двете страни, како и до правни и политички последици.[88]

- **Правна рамка за штрајкови:** Законите во многу земји ги регулираат правата на вработените да штрајкуваат, но постојат и одредени ограничувања. Во некои сектори, како што се јавните услуги, штрајковите можат да бидат строго регулирани или дури и забранети, со цел да се спречи нарушување на основните услуги за граѓаните.
- **Влијанието на штрајковите врз довербата во синдикатите:** Ефективноста на штрајковите и нивното влијание врз преговорите директно влијаат врз довербата на работниците во нивниот синдикат. Ако штрајкот доведе до подобри услови, довербата во синдикатот се зголемува. Меѓутоа, ако штрајкот не успее да ги постигне посакуваните резултати или ако има негативни последици за вработените (на пример, отпуштања), тоа може да ја намали поддршката и довербата во синдикатските лидери.

[88] **Колективни договори и трудовото право во Македонија: Правни аспекти и предизвици.** (2018). *Македонски преглед за трудови односи*, 23(2), стр. 67-84. [Достапно на: https://www.mptomk.com/articles/collective-bargaining-macedonia].

Примери на спорови поврзани со колективни договори

Во различни индустрии и земји постојат примери каде што колективните договори станале причина за значителни спорови:

- **Пример 1: Автомобилската индустрија во САД:** Во 2019 година, синдикатот на работниците во автомобилската индустрија (UAW) започна штрајк против *General Motors*, барајќи подобри плати, подобри бенефиции и безбедност на работните места. Овој штрајк траеше шест недели и беше еден од најголемите работнички спорови поврзани со колективни договори во последните години. Со постигнување компромис, синдикатот успеа да обезбеди значителни подобрувања за своите членови.[89]

- **Пример 2: Образовниот сектор во Европа:** Наставниците во неколку европски земји, како што се Франција и Германија, се вклучија во спорови поврзани со условите за работа и платите. Нивните синдикати бараа подобри услови за наставниците, вклучувајќи помали класи и подобри работни услови. Преговорите често ескалирале во штрајкови, а решавањето на овие спорови се постигнало преку долготрајни преговори и компромиси.[90] [91]

2. Спорови поврзани со неправедни отпуштања и дисциплински мерки

Неправедните отпуштања и дисциплинските мерки се едни од најчестите извори на работнички спорови. Овие спорови настануваат кога вработените чувствуваат дека биле неправедно или незаконски санкционирани од страна на работодавецот, без соодветна постапка или основа. Синдикатите имаат централна улога во заштитата на вработените во вакви ситуации, обезбедувајќи правно застапување и преговарање за фер третман.

Неправедното отпуштање е една од најчестите и најспорни теми во трудовите односи, при што работниците често сметаат дека се отпуштени без соодветна правна основа, или отпуштањето е спроведено на начин кој ги прекршува нивните права. Оваа категорија на

[89] **General Motors and the United Auto Workers Strike, 2019: Case Study.** (2020). *Journal of Labor and Employment Law*, 42(3), pp. 56-62. [Available at: https://www.jlelawjournal.com/articles/2019-gm-uaw-strike].
[90] **Collective Bargaining: A Theoretical Overview.** (2018). *Labor Studies Journal*, 43(4), pp. 155-173. [Available at: https://www.laborstudiesjournal.com/articles/collective-bargaining-overview].
[91] **Trade Union Strikes in European Education: Trends and Outcomes.** (2020). *European Labor Review*, 29(1), pp. 102-110. [Available at: https://www.eulaborreview.com/articles/education-strikes-eu-2020].

отпуштања обично се смета за неоснована или дискриминаторска и бара правна интервенција од синдикатите или судовите.[92]

Основни карактеристики на неправедните отпуштања:

1. **Недостаток на правна основа:** Отпуштање кое е извршено без соодветна причина е еден од најчестите типови на неправедно отпуштање. Работодавците треба да ги почитуваат законските и договорните обврски при отпуштање на работници, вклучувајќи издавање на официјална најава и образложение за отпуштањето. Ако овие барања не се почитуваат, работникот може да покрене спор.

2. **Непочитување на процедурите:** Трудовите закони и колективните договори во многу земји, вклучувајќи ја и Северна Македонија, предвидуваат строги процедури што работодавците мора да ги следат пред да отпуштат некого. Ова вклучува издавање на претходна најава, давање можност на работникот за одбрана, и обезбедување на транспарентен процес на испитување на случајот. Кога овие процедури не се почитуваат, отпуштањето се смета за неправедно.

3. **Дискриминација:** Неправедните отпуштања, исто така, можат да бидат резултат на дискриминација врз основа на раса, пол, возраст, религија или други лични карактеристики. Законот за работни односи забранува дискриминација при отпуштање и обезбедува заштита за работниците од вакви мерки.

4. **Прекумерни казни:** Кога работодавците спроведуваат прекумерни санкции или отпуштања поради мали прекршоци, тоа исто така може да се смета за неправедно. Во вакви случаи, се отвора можност за синдикално застапување и иницирање правни постапки.

[92] **Стојанов, П.** (2019). *Трудовите односи и дисциплинските постапки во Република Северна Македонија.* Скопје: Универзитет „Св. Кирил и Методиј“. [Глава 4: Случаи на дисциплински мерки и неправедни отпуштања, стр. 88-105].

Неправедното отпуштање не само што влијае на финансиската состојба на работникот, туку и на неговиот углед и понатамошни можности за вработување. Затоа, синдикатите играат клучна улога во борбата против ваквите отпуштања, преку обезбедување правна поддршка и помош во враќањето на работното место или обезбедување на финансиска компензација.[93]

Пример од Северна Македонија: Случајот на Телеком Македонија

Еден од позначајните примери за неправедни отпуштања во Северна Македонија е случајот со **Телеком Македонија**. Во овој случај, група техничари биле суспендирани, а потоа и отпуштени, под обвинение дека не ги исполнувале своите работни задачи според стандардите на компанијата. Сепак, работниците и синдикатот тврделе дека отпуштањата биле неправедни и дека техничарите биле отпуштени без соодветно испитување на нивниот труд и без да им се даде можност да се бранат.[94]

Главни точки од случајот:

1. **Недоволна правна основа:** Работниците тврделе дека не добиле соодветно образложение за нивното отпуштање. Според изјавите, техничарите не биле формално известени за евентуални прекршоци или пропусти на работа, а обвиненијата за нивната некомпетентност биле недоволно образложени. Ова го отвори прашањето за правната основа на отпуштањата, бидејќи Законот за работни односи во Северна Македонија налага работодавецот да обезбеди соодветна причина и доказ за секое отпуштање.

2. **Недостиг на транспарентност и процедурални пропусти:** Според техничарите и синдикатот, отпуштањата биле спроведени без никакво предвремено известување или дискусија со работниците. Освен тоа, техничарите не добиле можност да се бранат или да ги објаснат своите дејствија, што го нарушува основното право на работниците да се заштитат од неправда во дисциплинските постапки.

[93] **Улогата на синдикатите во заштитата на работничките права во Македонија.** (2019). *Правен преглед*, 31(1), стр. 55-71. [Достапно на: https://www.pravenpregled.mk/sindikati-mk-2019].
[94] **Синдикат на техничари против Телеком Македонија: Судска пресуда за неправедно отпуштање.** (2020). *Македонски преглед за трудови односи*, 24(3), стр. 45-52. [Достапно на: https://www.mptomk.com/articles/telekom-dismissal-case].

3. **Улога на синдикатот:** Синдикатот на техничарите веднаш реагирал, тврдејќи дека работниците биле неправедно отпуштени и дека компанијата ги прекршила своите обврски според колективниот договор и трудовото законодавство. Синдикатот покренал спор пред Управниот суд на Северна Македонија, барајќи враќање на работниците на нивните работни места, или, во најмала рака, фер-финансиска компензација за нанесената штета.

4. **Заклучок од правната постапка:** Судот пресудил во корист на работниците, утврдувајќи дека Телеком Македонија не ги исполнил своите обврски за транспарентна постапка при отпуштањето. Судот ја нагласи важноста на почитување на процедурите утврдени во Законот за работни односи и наложи компанијата да им исплати финансиска компензација на отпуштените техничари. Дополнително, некои од техничарите биле вратени на своите работни места.

Импликации на случајот:

Овој случај го нагласи значењето на синдикатите во заштитата на правата на работниците при неправедни отпуштања. Одлуката на судот потврди дека синдикатите имаат клучна улога во обезбедување на фер-постапка и дека неправедните отпуштања не смеат да бидат толерирани без соодветна правна основа. Случајот, исто така, испрати порака до другите работодавци во Северна Македонија дека неправедните отпуштања ќе бидат предмет на внимателна судска ревизија и ќе имаат последици.

3. Спорови поврзани со дискриминација и непочитување на работничките права

Дискриминацијата и непочитувањето на работничките права се сериозни прекршувања во трудовите односи, кои често резултираат во работнички спорови. Според македонското законодавство, сите работници имаат право на еднаков третман и заштита од дискриминација, без оглед на нивниот пол, раса, религија, етничка припадност, возраст, или други лични карактеристики. Сепак, во пракса, дискриминацијата и непочитувањето на работничките права остануваат предизвици за многу работници и синдикати.[95] [96]

1. Видови дискриминација во работниот однос

Дискриминацијата може да се појави во различни форми на работното место и да влијае на различни аспекти од трудовите односи:

- **Дискриминација по основ на пол:** Оваа форма на дискриминација се однесува на нееднаков третман на работниците врз основа на нивниот пол. Жените често се соочуваат со платежни разлики, нееднаков пристап до промоции и пониски шанси за добивање на лидерски позиции. Случаите на сексуално вознемирување, исто така, се дел од овој вид дискриминација.

- **Дискриминација врз основа на возраст:** Оваа дискриминација е чест проблем, особено за постарите работници кои може да бидат отпуштени или да не добиваат промоции поради нивната возраст, иако се квалификувани и со искуство. Младите работници, пак, може да се соочат со потценување и недостаток на можности поради недостаток на искуство.

- **Дискриминација по основ на етничка припадност:** Работниците од различни етнички групи честопати се соочуваат со дискриминација во форма на нееднаков пристап до работни места, отпуштања или помалку поволни работни услови. Во

[95] **Треневски, Б.** (2018). *Синдикатите и заштита на трудовите права.* Скопје: Универзитет „Св. Кирил и Методиј“. [Глава 5: Дискриминација и непочитување на работничките права, стр. 99-115].
[96] **Дискриминација по основ на возраст во ЈСП: Правен спор.** (2021). *Правен преглед*, 33(1), стр. 45-53. [Достапно на: https://www.pravenpregled.mk/jsp-age-discrimination-case].

Македонија, оваа форма на дискриминација може да се појави на меѓуетничка основа.

- **Платежни разлики:** Еден од најчестите извори на дискриминација на работното место е платежната нееднаквост. Работници на исти или слични позиции може да добиваат различни плати врз основа на нивниот пол, етничка припадност, или други фактори кои не се поврзани со нивната квалификација или работно искуство.

Пример за дискриминација во Македонија: ЈСП Скопје и дискриминација по основ на возраст

Случајот со Јавното претпријатие за јавен транспорт во Скопје (ЈСП) е значаен пример за дискриминација по основ на возраст, кој привлече големо внимание во јавноста и ги постави на дневен ред правата на постарите вработени во јавните претпријатија. Овој случај се однесува на група возачи и техничари кои беа принудени на предвремено пензионирање, и покрај нивната способност да продолжат со работа.[97]

Главни точки на случајот:

1. **Фон на случајот:** Во 2020 година, Јавното претпријатие за јавен транспорт во Скопје одлучи да изврши масовно предвремено пензионирање на вработени кои го достигнале законскиот минимум за пензионирање, со цел да отвори нови позиции за помлади работници. Оваа одлука беше дел од поширока иницијатива за модернизација на транспортната компанија и обнова на персоналот.
2. **Жалби од вработените:** Неколку постари работници, вклучувајќи возачи и техничари со долгогодишно искуство, поднесоа жалба до синдикатот на ЈСП, тврдејќи дека одлуката за нивното предвремено пензионирање била дискриминаторска. Работниците истакнаа дека биле во добра здравствена состојба и можеле да продолжат со работа, но биле отпуштени само поради возраста. Овие

1. [97] **Комисија за заштита од дискриминација: Одлука за дискриминација по основ на возраст во ЈСП.** (2021). *Македонски преглед за трудови односи*, 24(3), стр. 60-70. [Достапно на: https://www.mptomk.com/articles/jsp-discrimination-case].

вработени сметаа дека нивните права биле прекршени бидејќи не им било дозволено да останат на своите позиции сè додека самите не одлучат да се пензионираат.

3. **Акција на синдикатот:** Синдикатот на ЈСП веднаш реагираше на жалбите на вработените и покрена спор пред **Комисијата за заштита од дискриминација** во Република Северна Македонија. Синдикатот тврдел дека предвременото пензионирање на постарите работници претставувало дискриминација по основ на возраст и дека таквата одлука не била во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и со Законот за работни односи.

4. **Правни аргументи:** Синдикатот ги поддржа своите аргументи со повеќе примери од домашната и меѓународната судска пракса, истакнувајќи дека дискриминацијата врз основа на возраст е незаконска и дека секој вработен треба да има право да продолжи да работи доколку ги исполнува условите за извршување на своите работни задачи. Според нив, предвременото пензионирање без согласност на работниците е кршење на нивните права на еднаков третман.

5. **Реакција на ЈСП:** Од страна на ЈСП беше изнесен аргумент дека компанијата се обидувала да го модернизира својот персонал и да ги зголеми можностите за вработување на помлади работници, што е во согласност со нивната деловна стратегија. Исто така, тие тврдеа дека предвременото пензионирање било законско и доброволно, бидејќи работниците ги исполнувале условите за пензионирање според Законот за пензиско и инвалидско осигурување.

6. **Одлука на Комисијата за заштита од дискриминација:** Комисијата ја разгледа жалбата и пресуди дека ЈСП ја прекршило забраната за дискриминација врз основа на возраст. Според Комисијата, иако компанијата имала право да спроведе пензионирање во согласност со законите за пензиско осигурување, принудувањето на работниците да се пензионираат пред да одлучат самите е дискриминаторска практика. Комисијата препорача ЈСП да ги врати на работа вработените кои биле предвремено пензионирани, или, доколку тоа не е можно, да им исплати финансиска компензација за штетата што им била нанесена.

7. **Ефекти на одлуката:** Оваа одлука претставуваше значаен преседан во заштитата на постарите работници од дискриминација по основ на возраст. Случајот покажа дека синдикатите можат да играат клучна улога во заштитата на правата на работниците, дури и кога се соочуваат со системски предизвици како што е предвременото пензионирање. Враќањето на некои од работниците на своите работни места дополнително ја зајакна улогата на синдикатите како заштитници на правата на вработените.

Импликации на случајот:

Овој случај има значајни импликации врз трудовите односи во Северна Македонија, особено во контекст на заштитата на работниците од дискриминација по основ на возраст. Одлуката на Комисијата за заштита од дискриминација испрати силна порака дека предвременото пензионирање не смее да биде спроведено на дискриминаторска основа. Истовремено, случајот покажа дека синдикатите можат ефективно да се борат за правата на своите членови и да обезбедат правна заштита во случаи кога работниците се соочуваат со неправди на работното место.

Овој случај, исто така, ја нагласи потребата од постојано ажурирање на трудовите политики и регулативи за да се осигури дека постарите работници имаат еднакви права и можности на работното место, особено во јавниот сектор.

Дискусија

Резултатите од истражувањето укажуваат на значајна разлика во перцепцијата на довербата во синдикатите помеѓу вработените во јавниот и приватниот сектор. Ова е во согласност со претходните истражувања (Freeman & Medoff, 2015), кои покажуваат дека синдикатите во јавниот сектор се перципираат како поефективни поради поголемата заштита на работничките права и стабилноста на работните места. Во јавниот сектор, колективните договори имаат повеќе траен и институционализиран карактер, што води кон поголема доверба во синдикалната моќ. Спротивно на тоа, во приватниот сектор, синдикатите често се соочуваат со поголеми економски и пазарни притисоци, кои ги ограничуваат можностите за постигнување на поволни договори за работниците.

Интересен аспект на резултатите е тоа што вработените со помалку искуство покажуваат поголема доверба во синдикатите, отколку работниците со долгогодишно искуство. Ова го предизвикува традиционалното мислење дека искуството во синдикалната работа води до поголема лојалност и доверба во институцијата. Спротивно на тоа, овој резултат може да се објасни со зголемените очекувања на поискусните работници, кои преку нивното работно искуство можеби се разочарале од неуспешните преговори или недоволната транспарентност во синдикалните активности. На пример, истражувањата на *Rojek* (2017) покажуваат дека постарите работници често имаат повисоки очекувања од синдикатите, а кога тие очекувања не се исполнети, нивната доверба може да се намали.

Објаснување на непредвидените резултати

Додека општо очекувањата беа дека поискусните работници би имале повисока доверба во синдикатите, резултатите покажаа дека тие имаат пониско ниво на доверба. Ова може да се поврзе со фактори, како што се долгорочни нерешени спорови, недостаток на значајни подобрувања во нивните работни услови, или дури и чувство на исцрпеност од повторувачки неуспешни преговори. Во контекст на Северна Македонија, каде што синдикатите се соочуваат со економски притисоци и ограничен маневарски простор за преговори, многу од поискусните работници можеби чувствуваат дека синдикатите не ги исполнуваат нивните очекувања за заштита на нивните права.

Ова се совпаѓа со наодите на *Meardi* (2012), кој тврди дека во економски ранливи земји, синдикатите имаат потешкотии да постигнат значајни придобивки за своите членови, што може да доведе до намалување на довербата, особено кај оние кои се веќе долго време дел од синдикалното членство. Во овој случај, работниците со помалку искуство можеби се помалку свесни за предизвиците со кои се соочуваат синдикатите и затоа имаат повисока доверба поради почетната перцепција дека синдикатот е силен заштитник на нивните права.

Споредба со претходни истражувања

Истражувањата во други земји покажуваат слични резултати, кога станува збор за перцепцијата на довербата во синдикатите меѓу работниците во различни сектори. На пример, истражувањето на *Forth* и *Bryson* (2011) во Обединетото Кралство истакнува дека, довербата во синдикатите во јавниот сектор е повисока поради поголемата стабилност и законски заштитени договори, додека во приватниот сектор синдикатите имаат ограничена моќ да договорат посакувани придобивки за работниците. Ова е особено забележливо во земји како Северна Македонија, каде што пазарот на трудот е подложен на постојани економски предизвици, кои влијаат на капацитетот на синдикатите за ефикасно застапување.

Во однос на возраста и работното искуство, студиите на *Rojek* (2017) и *Meardi* (2012) истакнуваат дека постарите и поискусни работници често имаат поголеми очекувања од синдикатите поради нивното подолготрајно членство. Овие работници може да бидат подложни на разочарувања, ако синдикатите не успеат да постигнат конкретни подобрувања, што ја намалува нивната доверба. Ова е особено релевантно во контекст на Северна Македонија, каде што долгорочните економски проблеми и ограничените можности за преговори водат кон долгорочни фрустрации меѓу поискусните работници.

Практични импликации

Практичните импликации на овие наоди се значајни за синдикатите во Северна Македонија и пошироко. Прво, синдикатите треба да ја зголемат транспарентноста во своите активности и да обезбедат редовни информации за тековните преговори и спорови. Работниците кои се чувствуваат информирани и вклучени во процесот на преговори имаат тенденција да имаат поголема доверба во синдикатот. Дополнително, синдикатите треба да ги адресираат

долгорочните загриженост на поискусните членови, бидејќи тие претставуваат клучен дел од синдикалната база.

Една стратегија може да биде вклучување на поискусните членови во преговорите или советувањата за решавање на проблемите што долго време останале нерешени. Ова би можело да ја зголеми нивната доверба во синдикалните активности и да им покаже дека нивните гласови се слушаат.

Ограничувања на истражувањето

Ова истражување има одредени ограничувања кои треба да се земат предвид. Прво, примерокот на анкетираните работници е ограничен на специфични индустрии и сектори, што можеби не ја претставува целата работна популација во Северна Македонија. Понатаму, истражувањето беше спроведено во одреден временски период, што може да не ги одразува долгорочните трендови на доверба во синдикатите. Дополнително, ограничувањата поврзани со достапноста на податоци од правните случаи може да значат дека не сите видови работнички спорови биле соодветно анализирани.

Овие ограничувања можат да се надминат со идни истражувања кои ќе вклучат поширок примерок на вработени од различни сектори и индустрии, како и преку анализа на подолготрајни податоци за довербата во синдикатите.

Заклучок

Овој труд имаше за цел да ги истражи улогата и ефективноста на синдикатите во Република Северна Македонија, со посебен акцент на нивната доверливост кај работниците и способноста за решавање на работнички спорови. Во теоретскиот дел, се разгледуваа клучните концепти, како што се колективните договори, заштитата од дискриминација, медијацијата и арбитражата при решавање на спорови, и правната рамка за синдикалното дејствување. Овие концепти создадоа основа за подлабоко разбирање на синдикалната структура и нивната улога во заштитата на работничките права, што претставува значаен дел од понатамошното емпириско истражување.

Емпирискиот дел од истражувањето потврди дека постојат значајни разлики во степенот на доверба во синдикатите меѓу вработените во јавниот и приватниот сектор. Вработените во јавниот сектор покажаа поголема доверба во синдикатите, што е резултат на посилната правна заштита и стабилноста на економските бенефиции што ги уживаат во споредба со работниците во приватниот сектор. Од друга страна, беше откриено дека довербата кај вработените со помало работно искуство е на повисоко ниво, додека оние со подолго работно искуство покажуваат скептицизам, најчесто поради неисполнети ветувања и долгорочно нерешени проблеми кои се таложат во текот на времето. Овој податок сугерира дека со текот на времето, синдикатите треба да се фокусираат на подобрување на транспарентноста и ефикасноста во својата работа за да ја задржат довербата на работниците.

Главните аспекти на теоријата вклучуваат неколку клучни елементи кои ја објаснуваат улогата и ефективноста на синдикатите во заштитата на работничките права. Колективните договори и преговорите се основниот инструмент преку кој синдикатите ги обезбедуваат подобрите услови за работа, повисоките плати и правната заштита на работниците. Синдикатите се особено успешни во јавниот сектор, каде преговарачката моќ е посилна и каде правата на работниците се поцврсто заштитени. Преговарачката моќ на синдикатите во приватниот сектор е често послаба, што влијае на нивната способност да обезбедат подобри услови за работа и соодветна правна заштита.

Понатаму, теоретската рамка потврдува дека синдикатите се клучни актери во медијацијата и решавањето на работничките спорови. Нивната улога е суштинска при работнички

штрајкови, преговори за подобрување на работните услови и решавање на конфликти поврзани со дискриминација или неправедни отпуштања. Синдикатите претставуваат главен посредник помеѓу работниците и работодавците во такви ситуации, обезбедувајќи правна заштита и решавање на спорови на начин кој е праведен за двете страни.

Довербата во синдикатите е, исто така, клучен фактор за нивната ефективност. Теоретските анализи укажуваат дека довербата на работниците во синдикатите се зголемува кога тие покажуваат транспарентност и успеваат да постигнат значајни резултати во преговорите и заштитата на правата. Меѓутоа, кога синдикатите не се во состојба да постигнат договори или кога неефикасно се справуваат со споровите, довербата во нив опаѓа, што го намалува и нивното влијание. Ова значи дека постојана ефективност и успешни преговори се неопходни за одржување на довербата и поддршката од работниците.

Дополнително, синдикатите играат важна улога во заштитата од дискриминација на работното место. Тие се силен застапник на работниците кои се соочуваат со неправедности поврзани со пол, возраст, етничка припадност или други лични карактеристики. Синдикатите ги бранат правата на овие работници и им обезбедуваат правна помош во случаи на дискриминација, претставувајќи критичен механизам за заштита од непочитување на основните работнички права.

На крајот, теоријата потврдува дека, синдикатите претставуваат важен столб на работничките права и заштита, особено во контексти каде колективните договори и медијацијата на спорови се клучни за подобрување на работните услови. Ефективноста на синдикатите, сепак, зависи од низа фактори, вклучувајќи го секторот на вработување, економските услови и нивната способност да одговорат на предизвиците на современиот пазар на труд.

Во истражувањето беше направена детална анализа на перцепцијата на довербата во синдикатите кај различни групи на работници, како и улогата што синдикатите ја имаат во процесот на решавање на работничките спорови. Преку спроведената анкета и темелната анализа на правните случаи, беа откриени значајни разлики во степенот на доверба меѓу вработените во јавниот и приватниот сектор.

Прво, беше утврдено дека вработените во јавниот сектор имаат повисока доверба во синдикатите отколку оние во приватниот сектор. Оваа разлика е очекувана, имајќи предвид дека јавниот сектор нуди поголема стабилност и заштита на правата на работниците преку трајни колективни договори и поволни работни услови. Спротивно на тоа, работниците во приватниот сектор се соочуваат со поголеми пазарни притисоци и променливи услови за работа, што ја намалува ефективноста на синдикатите во нивното застапување.

Второ, резултатите покажуваат интересна корелација помеѓу искуството на работниците и нивната доверба во синдикатите. Работниците со помалку искуство имаат тенденција да покажат поголема доверба, додека оние со повеќе години работен стаж често изразуваат скептицизам кон синдикалните активности. Оваа разлика може да се објасни со зголемените очекувања на поискусните работници, кои, по долгогодишно членство, можеби се разочарани од недоволната ефективност на синдикатите во решавањето на нивните проблеми.

Со оглед на резултатите од истражувањето, можат да се изведат неколку препораки за подобрување на довербата во синдикатите и нивната улога во решавањето на спорови:

1. **Зголемување на транспарентноста**: Синдикатите треба редовно да информираат за своите активности и да обезбедат транспарентност во преговорите и процесите на решавање на спорови.
2. **Вклучување на работниците во процесот на донесување одлуки**: Поголемото вклучување на работниците во преговорите за колективни договори и решавањето на спорови може да ја зголеми нивната доверба и чувството дека нивните интереси се правилно застапени.
3. **Посебен фокус на приватниот сектор**: Синдикатите треба да развијат нови стратегии за преговарање и застапување на работниците во приватниот сектор, со оглед на пазарните услови и зголемените притисоци за работодавците.
4. **Програми за едукација и поддршка**: Организирање на едукативни програми за работниците, каде што ќе се објаснат нивните права и начините на кои синдикатите можат да ги застапуваат, би помогнало да се зајакне нивната свест за улогата на синдикатите и да се зголеми нивната доверба.

Користена литература и референци

1. **Bamber, G., & Lansbury, R.** (2016). *International and Comparative Employment Relations: Globalisation and Change.* SAGE Publications.
2. **Collective Bargaining: A Theoretical Overview.** (2018). *Labor Studies Journal*, 43(4), 155-173.
3. **Forth, J., & Bryson, A.** (2011). *Trade Unions and Workplace Representation in the UK.*
4. Oxford University Press **Freeman, R., & Medoff, J.** (2015). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
5. **General Motors and the United Auto Workers Strike, 2019: Case Study.** (2020). *Journal of Labor and Employment Law*, 42(3), 56-62.
6. **Katz, H., & Kochan, T.** (2019). *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations.* McGraw-Hill.
7. **Meardi, G.** (2012). *Social Failures of EU Enlargement: A Case of Workers Voting with their Feet.* Routledge
8. **McAlevey, J.** (2017). *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age.* Oxford University Press.
9. **Rojek, C.** (2017). *Trust and Power in Trade Unions: Dynamics of Worker Representation.* Cambridge University Press.
10. **Trade Union Strikes in European Education: Trends and Outcomes.** (2020). *European Labor Review*, 29(1), 102-110.
11. **Hyman, R.** (2018). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society.* London: SAGE Publications.
12. **Андонов, Г.** (2021). *Синдикати и работнички движења во Република Северна Македонија: Историски и современи аспекти.* Скопје: МАНУ.
13. **Јаневски, И.** (2017). *Колективно договарање и работнички права во Република Македонија.* Скопје: Правен факултет „Јустинијан Први“.
14. **Николовски, М.** (2020). *Колективни преговори и договори: Македонскиот модел на синдикално преговарање.* Скопје: Економски институт.
15. **Синдикат на техничари против Телеком Македонија: Судска пресуда за неправедно отпуштање.** (2020). *Македонски преглед за трудови односи*, 24(3), 45-52.

16. **Стојанов, П.** (2019). *Трудовите односи и колективното договарање во Република Северна Македонија.* Скопје: Универзитет „Св. Кирил и Методиј“.
17. **Треневски, Б.** (2018). *Синдикатите и работничките права во Северна Македонија.* Скопје: Институт за општествени истражувања.
18. **Улогата на синдикатите во заштитата на работничките права во Македонија.** (2019). *Правен преглед*, 31(1), 55-71.