МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
БИТОЛА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



ФАКУЛТЕТ ЗА ПРАВНИ НАУКИ

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

ТЕМА:

Влијанието на синдикатите во одбраната на работничките права и спречување на дискриминацијата

Ментор: Проф. д-р Живко Митревски

Студент: Георги Црномаров

Број на индекс: М237025

Насока: Граѓанско Право

Битола, 2024

Во овој магистерски труд го анализираме влијанието што синдикатите го имаат врз заштитата и унапредувањето на работничките права, со фокус кон спречувањето на дискриминација во Република Северна Македонија и пошироко. Истражувањето опфаќа историски развој, правни рамки и нивната примена, како и анализа на судските предмети на Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП) кои се однесуваат на дискриминација и заштита на работниците. Преку детално истражување на изгубените предмети од различни држави, трудот идентификува недостатоци во постојните системи за заштита и нуди препораки за подобрување, механизмите за заштита на работничките права.

Дополнително, трудот ја разгледува улогата на синдикатите во унапредувањето на правната заштита, преку стратегии за превенција од дискриминација, поддршка на колективни договори и промоција на еднакви можности за сите работници. Методологијата опфаќа примарни и секундарни извори, како и компаративна анализа на правните рамки и практиките во други држави, со цел да се оцени ефикасноста на синдикалните интервенции. Резултатите покажуваат дека синдикатите, во комбинација со поддршката од правниот систем и меѓународните стандарди, имаат клучна улога во подобрувањето на условите за работа и спречувањето дискриминација.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: синдикати, дискриминација, работнички права, правна заштита.

This master's thesis focuses on analyzing the impact of trade unions on the protection and promotion of workers' rights and the prevention of discrimination in the Republic of North Macedonia and beyond. The research encompasses the historical development, legal frameworks, and their implementation, alongside an analysis of cases from the European Court of Human Rights (ECtHR) related to discrimination and workers' protection. Through a detailed examination of cases lost by various states, the thesis identifies deficiencies in existing protection systems and offers recommendations for improving mechanisms safeguarding workers' rights.

Furthermore, the thesis explores the role of trade unions in enhancing legal protection by employing strategies to prevent discrimination, supporting collective agreements, and promoting equal opportunities for all workers. The methodology includes primary and secondary sources, as well as a comparative analysis of legal frameworks and practices in other countries, aiming to assess the effectiveness of union interventions. The findings demonstrate that trade unions, combined with support from the legal system and adherence to international standards, play a critical role in improving working conditions and preventing discrimination.

KEY WORDS: trade unions, discrimination, workers' rights, legal protection.

СОДРЖИНА iii

ВОВЕД 1

ГЛАВА I : ИСТОРИСКИ ПОТЕКЛО И ДЕФИНИЦИЈА НА ДИСКРИМИНАЦИЈА, ФОРМИ, ВЛИЈАНИЕ ВРЗ РАБОТНОТО МЕСТО И ЗАКОНСКА ЗАШТИТА. 4

1.1. Историски потекло на поимот „дискриминација“ 4

1.2. Дефиниции за дискриминација 7

1.3. Форми на дискриминација 10

1.3.1. Најчестите форми на директна дискриминација се: 12

1.3.2. Најчестите форми на индиректна дискриминација се: 14

1.4. Влијание врз работното место 15

1.5. Законска заштита од дискриминација 18

1.5.1. Меѓународната законска рамка за заштита од дискриминација 20

ГЛАВА II: СИНДИКАТИТЕ ВО ГЛОБАЛЕН КОНТЕКСТ: ПОИМ, РАЗВОЈ, НИВНАТА УЛОГА ВО ЗАШТИТАТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА И СПРЕЧУВАЊЕТО НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА 26

2.1. Поим на синдикатите 26

2.2. Историски развој и еволуција на синдикатите во светот и Европа 27

2.3. Клучни меѓународни институции и конвенции за поддршка и регулација на синдикалните активности и организации. 34

2.3.1. Меѓународната организација на трудот (МОТ) 34

2.3.2. Обединетите нации и нејзините инструменти 35

2.3.3. Европската унија и нејзините директиви 35

2.3.4. Советот на Европа и Европската социјална повелба 36

2.3.5. Глобалните рамковни договори (GFAs) 37

2.4. Синдикалните активности и нивната улога во заштитата на работничките права 39

2.5. Стратегии и активности на синдикатите во спречувањето на дискриминацијата.....40

ГЛАВА III: ИЗГУБЕНИ ПРЕДМЕТИ НА ДРЖАВИ ВО ЕВРОПСКИОТ СУД ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА, ПОВРЗАНИ СО ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПОДДРШКАТА ОД СИНДИКАТИТЕ 44

3.1. Преглед на судските одлуки кои влијаат врз заштитата на правата на поединци соочени со дискриминација 44

3.2. Обединето Кралство 46

3.3. Германија.....49

3.4. Турција 52

3.5. Русија.....54

3.6. Анализа 57

ГЛАВА IV: УЛОГАТА НА СИНДИКАТИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ИСТОРИСКИ ОСВРТ И ПРАВНА РЕГУЛАТОРНА РАМКА..... 60

4.1. Историски контекст на синдикатите во Македонија 60

4.2. Синдикалното движење во Република Македонија: структура, предизвици и перспективи 62

4.3. Преглед на националното законодавство во контекст на заштитата на работничките права.....65

4.4. Уставни гаранции за работничките права.....66

4.5. Закон за работни односи.....68

4.6. Право на штрајк 71

4.7. Антидискриминациски мерки во работните односи 73

4.8. Примена на законите и улогата на институциите.....74

4.9. Синдикатите и заштитата преку колективни договори 75

4.10. Заштита на правата на работниците преку инспекцијата на трудот 78

4.11. Правосудната заштита од дискриминација: Анализа на пресудите од ЕСЧП и судовите во Македонија 81

4.11.1. „Костески против Македонија“ – Прекршување на правото на правично судење и еднаков третман 81

4.11.2. „Сали против Македонија“ – Еднаквост во пристапот до социјалните бенефиции 82

4.11.3. „Дика против Македонија“ – Дискриминација во правото на приватен и семеен живот 82

4.12. Национални пресуди за дискриминација и работнички права 83

4.13. Синдикална поддршка и правна заштита на работничките права во Македонија ...84

4.14. Придобивките од синдикатите во Република Македонија: Историски контекст и современи предизвици 86

4.15. Современите предизвици со кои се соочуваат синдикатите во Македонија во контекст на глобализацијата и дигитализацијата на трудот 87

ГЛАВА V: МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП 91

5.1. Мотив на истражувањето 91

5.2. Цели на истражувањето 91

5.3. Истражувачки задачи 93

5.4. Хипотетска рамка 94

5.5. Научна и општествена оправданост 96

Резултати и дискусија 98

ЗАКЛУЧОК 102

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА 105

ВОВЕД

Синдикатите претставуваат витален елемент во заштитата на работничките права и во обезбедувањето на фер и еднаков третман за сите работници. Нивната улога не се ограничува само на застапување, напротив тие се штитот за остварување на правата и интересите кои ги имаат работниците, истовремено се важен фактор во процесите кои го унапредуваат и обезбедуваат социјалниот баланс. Со своите активности, синдикатите директно влијаат врз намалување на дискриминацијата и поттикнување, почитување на човековото достоинство на работното место. Нивниот ангажман и залагање за промена на законската рамка и подобрување на работните услови ја истакнува нивната улога како гаранти на социјалната правда и одржливоста на праведните работни односи..Со нивните активности, синдикатите овозможуваат подобри услови за работа, поголема безбедност и правна заштита за работниците. Особено во општества каде што економските промени и глобализацијата ја менуваат динамиката на работните односи, синдикатите претставуваат незаменлив фактор во одржувањето на правичноста и социјалната правда.

Овој магистерски труд се фокусира на анализата на придонесот од синдикатите во заштитата на работничките права и спречувањето на дискриминација. Неговата цел е да ги истражи нивните активности, да ја оцени нивната улога во правниот систем и да ја идентификува ефективноста на синдикалните интервенции во спречувањето на дискриминаторски практики. Истражувањето ја опфаќа Република Северна Македонија, со компаративна анализа на законодавствата и практиките во други држави.

Во првата глава од трудот се обработува историското потекло на дискриминацијата, различните дефиниции што се користат за овој термин, како и формите на дискриминација што се манифестираат во работниот контекст. Дополнително, се разгледуваат влијанијата врз работното место и механизмите за правна заштита, со посебен осврт на меѓународните стандарди, како што е Европската социјална повелба.

Втората глава се фокусира на синдикатите во глобален контекст. Во неа се анализираат историскиот развој и улогата на синдикатите, нивниот придонес во заштитата на работничките права и спречувањето дискриминација, како и соработката со меѓународни институции како МОТ и Европската унија, кои ја регулираат и поддржуваат синдикалната работа.

Третата глава ги обработува судските предмети на Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП), кои се однесуваат на изгубени случаи од различни држави поврзани со дискриминација. Преку анализа на примери од Обединетото Кралство, Германија и Русија, се идентификуваат недостатоците во правните рамки и нивното влијание врз заштитата на работничките права.

Во четвртата глава се истражува улогата на синдикатите во Република Северна Македонија. Акцентот е ставен на нивниот историски развој, структура, предизвици и перспективи, како и на нивната улога во примена на националните закони и колективните договори. Посебно се анализира примената на меѓународните стандарди и институционалната соработка.

Петтата глава ги презентира методолошките аспекти на трудот, вклучувајќи ги мотивите, целите, истражувачките задачи и хипотезите. Оваа глава ја објаснува научната и општествената оправданост на истражувањето, како и методите кои се користени за собирање и анализа на податоците.

Методологијата на истражувањето се темели на сериозна и детаљна анализа на примарни и секундарни извори, што овозможува длабоко разбирање на синдикалната улога во заштитата на работничките права и спречувањето на дискриминација. Во рамките на ова истражување ќе се користат релевантни научни извори од врвни универзитети и институции, како што се Oxford University Press, Harvard Law Review, Cambridge University Press, Yale Law Journal, Journal of Labor Economics, European Journal of Industrial Relations, International Labour Organization (ILO), Stanford Law Review, Journal of Human Rights, World Bank Reports, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, University of California, Berkeley и Council of Europe Reports. Овие извори обезбедуваат книги, научни трудови,академски трудови, стручни анализи, кои се од суштинско значење за темелната и сериозна анализа на темата која ќе ја обработуваме. Преку користење на овие извори, магистерскиот труд добива значајна научна тежина и кредибилитет. Овој пристап овозможува идентификување на успешни стратегии кои можат да се применат и во македонскиот контекст. Истражувањето не само што ќе придонесе кон подобрување на правната рамка, туку и ќе понуди нови перспективи за унапредување на синдикалната активност, со цел обезбедување на фер и праведен третман за сите работници.

Хипотезите кои ќе се тестираат во овој магистерски труд се следни:

1. **„Синдикатите во Република Македонија имаат значително влијание врз заштитата на работничките права и претставуваат ефикасен механизам за спречување на дискриминацијата на работното место.“**
2. **„Примената на меѓународните конвенции и стандарди за работнички права го зајакнува синдикалното дејствување во Македонија, обезбедувајќи посилна правна заштита и зголемена ефикасност во спречувањето на дискриминаторските практики.“**
3. **„Искуствата и практиките од странски држави, вклучувајќи ги и судските предмети од Европскиот суд за човекови права, обезбедуваат основа за идни препораки и унапредувања на синдикалните практики во Македонија.“**

По завршувањето на анализата, заклучокот ќе понуди преглед на најважните наоди, препораки за подобрување на синдикалните активности, како и можности за натамошен развој на правната регулатива. Резултатите од истражувањето ќе помогнат, да се подобрат состојбите во нашата држава, истовремено ќе понудат конкретни насоки за зајакнување на синдикалните активности во однос на заштитата на работничките права и спречувањето на дискриминацијата.

ГЛАВА I : ИСТОРИСКИ ПОТЕКЛО И ДЕФИНИЦИЈА НА ДИСКРИМИНАЦИЈА, ФОРМИ, ВЛИЈАНИЕ ВРЗ РАБОТНОТО МЕСТО И ЗАКОНСКА ЗАШТИТА.

1.1. Историски потекло на поимот „дискриминација“

Терминот „дискриминација“ има долг историски развој, кој е длабоко вкоренет во правните и општествените процеси на различни општества. Неговата еволуција може да се следи од античките времиња па сè до денес, што е клучно за разбирање на динамиката на социјалните односи и правата на поединците. Според трудовите објавени од различни научници, зборот „дискриминација“ потекнува од латинскиот збор discriminare, што значи „разликување“ или „разделување“ (Oxford Research Encyclopedia, 2020)[1]. Овој термин првично се користел за процеси на разликување помеѓу различни предмети, но со текот на времето, добил негативна конотација која се поврзува со неправедно постапување врз основа на различни лични карактеристики (SpringerLink, 2022)[2].

Во античките општества, иако терминот „дискриминација“ како поим не постоел, се среќаваат многу форми на социјално разликување. Во Античка Грција, на пример, полисите биле поделени на класи на граѓани и робови, каде што правата на поединците биле строго определени според нивниот социјален статус. Аристотел, во своето дело „Политика“, разгледува разлики помеѓу луѓето, укажувајќи дека не сите се родени еднакви и дека некои се природно наменети за владеење, додека други за потчинување[3].

Римската Империја била позната по својата строга социјална и правна хиерархија, која направила разлики меѓу граѓани, робови и слободни луѓе. За разлика од идеалите за еднаквост кои подоцна биле нагласени во Американската декларација за независност, каде што се вели дека „сите луѓе се создадени еднакви“, римското општество сметало дека

[1] Oxford Research Encyclopedia. (2020). Culture, Prejudice, Racism, and Discrimination. Oxford University Press, стр. 112-156.
[2] SpringerLink. (2022). Concepts of Discrimination, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-44481-7_11, (Превземено и пристапено на ден. 02.07.2024 година.)
[3] Aristotle. (2000). Politics (B. Jowett, Trans.). Cambridge University Press. (Original work published 350 B.C.E.), стр. 125.

различните луѓе имаат различна вредност, што се рефлектирало во нивниот правен систем (Riggsby, 2010)[4].

Во Рим, овие разлики биле институционализирани преку закони кои се однесувале различно кон различни групи на луѓе. Римското право, на пример, правело разлика меѓу слободни граѓани и робови, а слободните граѓани исто така биле поделени според нивниот статус и припадност во различни заедници. Овие различни социјални категории носеле различни права и обврски. Според Cambridge Ancient History, жените имале ограничени права споредено со мажите, а децата и лицата со физички или ментални предизвици (како слепи или глуви) биле ограничени во нивната способност за учество во правниот систем (Cambridge University Press, 2012)[5].

Дополнително, некои групи, како што се „истакнатите лица,“ имале поблаги услови при процесите на банкротирање, што им овозможувало полесен пристап до правни олеснувања. Во одредени случаи, преторите (римските судии) можеле да одбијат тужба поднесена од понископоставени граѓани против влијателни лица. Оваа селективност во правото ја одразувала нееднаквоста на статусите во општеството, дури и кога постоеле одредени формални принципи на еднаквост (Riggsby, 2010)[6].

Сепак, римскиот правен систем во теорија покажувал некои егалитарни аспекти, особено кога се работело за основните принципи во судскиот процес. Иако законите го признавале статусот и разликите меѓу луѓето, овие разлики не секогаш требале да влијаат на исходот на судскиот процес откако тој ќе започнел. Тоа значи дека иако општеството било длабоко хиерархиски организирано, правото во одредени ситуации барало еднаков третман пред судот (Riggsby, 2010)[7].

Со појавата на христијанството и неговото ширење низ Европа, дискриминацијата добила нова димензија. Средновековните закони, како што е Канонското Право, воведувале религиозни правила кои ги регулирале социјалните односи и ги ограничувале правата на одредени групи, вклучувајќи ги нехристијаните и „еретиците“ Winroth, A., & Wei, J. C.

[4] Riggsby, A. M. (2010). Roman Law and the Legal World of the Romans, Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511780813.009 (Превземено и пристапено на ден. 03.07.2024 година.)
[5] Cambridge University Press. (2012). The Cambridge Ancient History, стр. 120-130.
[6] Riggsby, A. M. (2010). Roman Law and the Legal World of the Romans, Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511780813.009 (Превземено и пристапено на ден. 03.07.2024 година.)
[7] Riggsby, A. M. (2010). Roman Law and the Legal World of the Romans, Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511780813.009 (Превземено и пристапено на ден. 04.07.2024 година.)

(2012)[8]. Ова време било значајно за создавање на системи на општествена хиерархија кои продолжувале да постојат и во следните векови.

Концептот на дискриминација започнал да добива модерно значење во периодот на просветителството, кога се развивале идеи за еднаквост и човекови права. Овој период, кој траел од 17-ти до 18-ти век, бил обележан со дела на филозофи како Жан-Жак Русо и Волтер, кои нагласувале дека сите луѓе треба да имаат еднакви права и можности. Овие мислители критички се однесувале кон општествените хиерархии и привилегиите кои ги уживале одредени групи, а тоа влијаело врз политичките промени кои се случиле во Европа, вклучувајќи ја и Француската револуција од 1789 година. Француската револуција ги донела првите стремежи за укинување на социјалните разлики преку идеалите за „слобода, еднаквост и братство“ (Human Rights Quarterly, 2019)[9]. Идеите за еднаквост и правата на поединците биле вградени во политичките декларации и устави, но во практика не биле веднаш применети за сите групи. Жени, етнички малцинства и сиромашните продолжиле да се соочуваат со нееднаквост, што довело до продолжена борба за нивните права.

Во 20-тиот век, концептот на дискриминација добил значајно правно значење, особено по Втората светска војна. Со усвојувањето на Универзалната декларација за човековите права од 1948 година, принципите за еднаквост и забрана на дискриминација станале основни столбови на меѓународното право. Декларацијата ги прогласила сите луѓе за еднакви пред законот и гарантирала дека никој не треба да биде дискриминиран врз основа на раса, пол, јазик или религија. Овие принципи биле дополнително зацврстени со Европската конвенција за човекови права од 1950 година, која наметнала правни обврски за државите да обезбедат заштита од дискриминација и да промовираат еднаквост меѓу своите граѓани (European Convention on Human Rights, 1950)[10].

Во денешно време, дискриминацијата е предмет на обемни правни регулативи и меѓународни конвенции. Антидискриминаторските закони се дизајнирани да одговорат на веќе случени акти на дискриминација, но и да промовираат превентивни мерки за обезбедување на еднакви можности за сите. Во Република Северна Македонија, Законот за

[8] Winroth, A., & Wei, J. C. (2012). The Cambridge History of Medieval Canon Law. Cambridge University Press, стр. 62-78.

[9] Human Rights Quarterly. (2019). The Rise of International Human Rights Law after WWII. https://muse.jhu.edu/article/730318 (Превземено и пристапено на ден. 15.07.2024 година.)

[10] United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights. https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights (Превземено и пристапено на ден. 16.07.2024 година.)

спречување и заштита од дискриминација претставува важен инструмент за заштита на граѓаните од различни форми на дискриминација и е усогласен со европските стандарди (Службен весник на РСМ, 2020)[11].

1.2. Дефиниции за дискриминација

Во современата литература и истражувања, поимот „дискриминација“ е дефиниран на различни начини, но сите дефиниции ја делат заедничката суштина на нееднаквиот и неповолниот третман врз основа на различни лични карактеристики, како што се расата, полот, религијата, етничката припадност, возраста, сексуалната ориентација, физичките или менталните способности, и социоекономскиот статус. Дефинирањето на дискриминацијата е од суштинско значење за разбирање на нејзините влијанија и последици во различни општествени и работни контексти. Понатаму, дискриминацијата се разгледува не само како индивидуален чин, туку и како системски проблем кој произлегува од структурите на моќ и институционалните практики. Во продолжение, ќе наведеме неколку дефиниции од различни автори кои го разгледуваат овој комплексен феномен од различни перспективи, со цел да понудиме поширок увид во неговото значење.

Gordon Allport (1954): Во својата книга The Nature of Prejudice, Allport ја дефинира дискриминацијата како последица на „формирање на лојалност кон групата“ што доведува до „одбивање на надворешните групи“ и дискриминаторски однесувања. Ова однесување резултира во негативни ставови и постапки кон оние кои не припаѓаат на групата[12].

Pager and Shepherd (2008): Дискриминацијата се однесува на „политики и практики кои систематски ги поставуваат во неповолна положба припадниците на одредени групи“. Тие

[11] Со овој закон се врши усогласување со следните директиви на Европскиот Парламент и на Советот: Директива бр. 2000/78/ЕЗ на Советот од 27 ноември 2000 година за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето, CELEX бр. 32000L0078; Директива бр. 2004/113/ЕЗ на Советот од 13 декември 2004 година со која се спроведува начелото на еднаков третман на мажите и жените во пристапот и обезбедувањето на стоки и услуги, CELEX бр. 32004L0113 и Директива бр. 2006/54/ЕЗ на Европскиот Парламент и на Советот од 5 јули 2006 година за примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професиите (преработена), CELEX бр. 32006L0054.

[12] Allport, G. W. (1954). The Nature of Prejudice, Addison-Wesley, стр. 191.

ја разгледуваат дискриминацијата како процес кој создава и одржува нееднаквости преку институционални структури и правила[13].

Ronald Craig (2007): Ја опишува дискриминацијата како „однесување кое има цел да компензира неправедност врз основа на нееднаков третман“ и нагласува дека е неопходна промена во организациската култура за да се постигне вистинска рамноправност[14].

Oxford Research Encyclopedia (2020): Ја дефинира дискриминацијата како „пракса која исклучува, негира или разликува поединци или групи врз основа на карактеристики кои се сметаат за различни“, што често води до неповолна положба на оние кои се перцепирани како поразлични[15].

Roscigno et al. (2007): Според нивната студија за дискриминацијата во работните односи, дискриминацијата не се манифестира само како директно исклучување, туку и преку „различен третман во текот на вработувањето, кој одржува хиерархиски системи на статус“[16].

Dipboye & Colella (2005): Во Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases, дискриминацијата на работното место е дефинирана како „систематски третман на поединци или групи на начин што го ограничува нивниот пристап до ресурси и можности во организацијата“[17].

Hebl et al. (2002): Во трудот за суптилната дискриминација на работното место, авторите ја дефинираат дискриминацијата како „манифестација на негативни ставови и предрасуди кои не се секогаш очигледни, но имаат директен ефект врз можностите за вработување на поединците“[18].

[13] Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. Annual Review of Sociology, 34, стр. 197

[14] Craig, R. (2007). Systemic Discrimination and the Law: Addressing Institutional Racism. Oxford University Press, стр. 175.

[15] Oxford Research Encyclopedia. (2020). Discrimination. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228617.013.556 (Превземено и пристапено на ден. 17.07.2024 година.)

[16] Roscigno, V. J., Garcia, L. J., & Bobbitt-Zeher, D. (2007). Social Closure and Discrimination: Understanding Labor Market Inequality. American Sociological Review, 72(4), стр. 10.

[17] Dipboye, R. L., & Colella, A. (2005). Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases, стр. 62.

[18] Hebl, M. R., King, E. B., & Knight, J. L. (2002). Subtle Discrimination in the Workplace: Research and Practice. Journal of Management, 28(6), стр. 789-809.

Cortina (2008): Опишува дискриминацијата како „институционална нееднаквост која резултира во неповолни услови за работа и кариерно напредување на маргинализираните групи“[19].

Blau & Kahn (2017): Во нивната анализа на родовата дискриминација на работното место, тие ја опишуваат дискриминацијата како „разлика во плати и пристап до можности што произлегува од нееднаквото третирање на мажите и жените во слични позиции“(Oxford Academic)[20].

Williams (2020): Според трудот Equality and Rights in Enlightenment Thought, дискриминацијата на работното место може да се појави „како несвесни предрасуди и системски политики што ги одржуваат нееднаквостите“[21].

Stewart et al. (2019): Ја дефинираат дискриминацијата на работното место како „упорна и долгорочна предност што им се дава на одредени групи во однос на другите, што резултира во разлики во пристап до вработување и напредување“[22].

Greenberg (2004): Опишува дискриминацијата како „процес во кој одредени групи на работници се систематски маргинализирани преку политики и пракси кои не секогаш се јасно видливи, но создаваат нееднаквости во работните услови“[23].

Foster & Harris (2019): Според нивната студија, дискриминацијата на работното место е „разлика во третманот што не е оправдана од објективни критериуми и резултира во нееднаков пристап до можности и ресурси за работа“[24].

Сите овие Дефинии за „дискриминација“ укажуваат на заедничката суштина на нееднаков и неповолен третман врз основа на различни лични карактеристики. Тие вклучуваат расна, етничка, полова, религиозна припадност, физички или психички способности, возраста и социоекономскиот статус. Дискриминацијата создава и одржува нееднаквости помеѓу различни групи, што води до ограничување на нивните можности и права.

---

[19] Cortina, L. M. (2008). The Oxford Handbook of Workplace Discrimination, Oxford University Press, стр. 50.
[20] Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature, 55(3), стр. 789-865.
[21] Williams, M. (2020). Equality and Rights in Enlightenment Thought. Journal of Political Philosophy, 28(3), стр. 130-150.
[22] Stewart, A. J., & McDermott, C. (2019). Persistent Inequality: Workplace Discrimination and Labor Market Dynamics. Social Forces, 98(1), стр. 45-60.
[23] Greenberg, J. (2004). Managing Workplace Diversity and Discrimination: Theories and Best Practices, стр. 88.
[24] Foster, C., & Harris, L. (2019). Workplace Discrimination and Diversity Management: A Critical Review. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 38(7), стр. 1205-1215.

Оваа појава не се сведува само на индивидуални предрасуди, туку често произлегува од институционални структури и култури кои го поддржуваат нееднаквиот третман. Дискриминацијата на работното место може да се манифестира преку разлика во плати или ограничен пристап до можности за напредување. Понекогаш, дискриминацијата е суптилна и скриена во практиките и политиките кои создаваат бариери што ја одржуваат нееднаквоста меѓу различните групи.

Посебно се изложени лицата со физички или психички предизвици, кои често се соочуваат со пречки во пристапот до образование, вработување и јавни услуги. Овие пречки може да се појават преку физичка непристапност на работните места или преку недоволно адаптирани услуги за нивните потреби.

Сумирано, сите овие дефиниции нагласуваат дека дискриминацијата е комплексен феномен кој бара системски промени за да се постигне вистинска еднаквост. Потребни се правни рамки и културни промени кои ќе овозможат секој поединец да ги ужива своите права без страв од нееднаквост и неправеден третман.

1.3. Форми на Дискриминација

Формите на дискриминација се делат на директни и индиректни, а секоја од нив има свои специфични начини на манифестирање кои ја отсликуваат сложеноста на оваа појава во различни општествени и работни контексти. Дефинирањето и разбирањето на овие форми е клучно за создавање на ефективни мерки за заштита од дискриминација, особено во контекст на правото и политиките за заштита на човековите права[25].

Директната дискриминација се појавува кога еден поединец или група се третира на неповолен начин врз основа на одредена лична карактеристика, како што се расата, полот, религиозната припадност или физичките способности. Оваа форма на дискриминација е отворена и јасно видлива, при што може да се идентификува намерата или дејствието кое го става поединецот во неповолна положба. Ако работодавец одбива да вработи лице од одредена етничка група, тоа претставува директна расна дискриминација. Оваа дискриминација може да се манифестира и преку разликите во плати меѓу мажите и жените

[25] Fredman, S. (2011). Discrimination Law. Oxford University Press, стр. 45-78.

за иста работна позиција, што претставува полова дискриминација. Истата е директна бидејќи лицето е свесно дека е дискриминирано поради специфичната карактеристика што ја поседува, а законот често има јасни одредби против таквото однесување.

Дополнителен пример на директна дискриминација е забраната за носење на религиозни обележја на работното место, што може да ги става лицата кои припаѓаат на одредени религии во неповолна положба, особено во средини каде што ваквите обележја се составен дел од нивната верска практика. Директната дискриминација е отворен и евидентен акт, што го олеснува процесот на правна заштита, бидејќи повредата на правата е јасно идентификувана[26].

Индиректната дискриминација, од друга страна, е посуптилна и честопати не е веднаш видлива. Таа се појавува кога одредена неутрална политика, правило или практика има неповолни последици за одредена група, дури и кога не постои намера да се дискриминира. Ако една компанија бара од сите вработени да работат секој ден во неделата, оваа практика на прв поглед може да изгледа неутрална. Меѓутоа, таа може да ги стави во неповолна положба вработените кои имаат религиозни обврски во одредени денови, со што создава индиректна религиозна дискриминација.

За индиректна дискриминација се смета и воведувањето на стандарди за физичка издржливост за работни места што не бараат такви способности. Иако ваквите барања можат да изгледаат објективни, тие можат да ги стават жените или лицата со физички предизвици во неповолна положба. На овој начин, иако намерите на политиката не се дискриминаторски, ефектите што ги создаваат го ограничуваат пристапот на одредени групи до работни позиции.

Индиректната дискриминација може да се појави и кога постојат практики кои навидум се неутрални, но во практика ги фаворизираат одредени групи. Во одредени работни организации се практикува неформална мрежа на поврзување меѓу колегите што се случува по работното време, во простории кои не се прилагодени за лица со физички предизвици. Иако ваквите мрежи не се официјално организирани и не постои намера да се исклучат луѓето, тоа практично значи дека лицата со инвалидитет имаат ограничен пристап до неформални мрежи кои често се клучни за професионално напредување.

[26] Hepple, B., & Barnard, C. (2000). Equality: A New Framework - Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation. The Modern Law Review, 63(1), стр. 39-44.

Таа, може да биде многу потешка за докажување, бидејќи не постои експлицитно насочена акција против одредена група. Наместо тоа, се анализира како некои правила или практики непропорционално влијаат врз одредени групи во однос на други. За таа цел, често се потребни детални правни и статистички анализи за да се докаже дека определени мерки создаваат дискриминаторски ефекти. Ова го отежнува процесот на заштита од индиректна дискриминација, но истовремено покажува колку е важно законодавството да биде флексибилно и чувствително на суптилните форми на неправда[27].

Да заклучиме, директната и индиректната дискриминација се важни за разбирање за начинот на кој нееднаквоста се создава и одржува во општеството, како и на работното место. Директната дискриминација е поочигледна и лесно се идентификува и решава, додека индиректната бара подлабока анализа и често е поврзана со структурни проблеми. Затоа, при формулирање на законските мерки за заштита од дискриминација, потребно е да се земат предвид и двата вида, за да се обезбеди праведност и еднакви можности за сите поединци.

1.3.1. Најчестите форми на директна дискриминација се:

Расна дискриминација: Се однесува на неповолен третман на поединци или групи врз основа на нивната раса или етничка припадност. Одбивањето да се вработи лице поради неговата раса, без оглед на квалификациите што ги поседува се смета за расна дискриминација. Оваа форма на дискриминација е честа и во образованието, каде што студентите можат да се соочат со различен третман поради расни стереотипи.

Полова дискриминација: Половата дискриминација се однесува на различниот третман на луѓето врз основа на нивниот пол. Таа често се манифестира на работното место преку разликите во платите помеѓу мажите и жените за иста работа, или преку ограничување на можности за напредување на жените во менаџерски позиции. Оваа дискриминација е евидентна и при назначувањето на одредени професии за мажи или жени, базирано на стереотипи за соодветност.

[27] Schiek, D. (2005). Indirect Discrimination: A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under European Community Law. Kluwer Law International, стр. 22-34.

Религиозна дискриминација: Оваа форма се јавува кога луѓето се третираат неповолно поради нивната религија или религиозни уверувања. Кога работодавец забранува носење на религиозни обележја на работното место, со што ги става во неповолна положба лицата од одредени верски заедници кои имаат обврска да носат такви обележја е од ваков тип на дискриминација. Ова ја ограничува слободата на религиозно изразување и создава неповолни услови за одредени групи.

Сексуална дискриминација: Се однесува на различниот третман на луѓето врз основа на нивната сексуална ориентација. Оваа форма на дискриминација може да се манифестира преку одбивање на вработување, непромовирање на лица кои отворено ја искажуваат својата сексуална ориентација, или создавање на непријателско работно опкружување.

Дискриминација врз основа на инвалидитет: Се јавува кога лицата со физички или ментални предизвици се третираат неповолно. Компанија може да одбие да прилагоди работно место за лице со инвалидитет, дури и кога тоа не би било значаен трошок. Ова го ограничува пристапот до вработување и создава физички бариери кои ги исклучуваат овие лица.

Дискриминација врз основа на возраст: Ејџизмот е форма на дискриминација каде што луѓето се третираат неповолно поради нивната возраст. Често се јавува во вработувањето, каде што постарите лица се сметаат за помалку способни или помалку адаптивни на нови технологии, што води до одбивање на вработување или предвремено пензионирање[28].

Национална дискриминација: Ова се однесува на ограничување на пристапот до одредени работни позиции или привилегии врз основа на националноста на поединецот. Често се применува во политики за имиграција или при вработување во јавниот сектор, каде што се фаворизираат државјаните пред странците.

Дискриминација во образованието: Се јавува кога студентите се третираат неповолно поради нивната етничка припадност, раса или економски статус. Кога студентите од одредени етнички групи се насочуваат кон помалку престижни образовни програми или се исклучуваат од напредни курсеви.

[28] Hepple, B., & Barnard, C. (2000). Equality: A New Framework - Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation. The Modern Law Review, 63(1), стр. 39-44.

Дискриминација во пристапот до здравствена заштита: Примери вклучуваат одбивање на услуги или неповолен третман на пациенти поради нивната раса или религија, што го ограничува пристапот до квалитетна здравствена грижа.

Политичка дискриминација: Оваа форма се јавува кога луѓето се третираат неповолно поради нивната политичка припадност или уверувања. Многубројни примери може да се најдат во различни политички режими каде што луѓето се казнуваат или ограничуваат поради нивните политички ставови[29].

1.3.2. Најчестите форми на индиректна дискриминација се:

Политики за работно време: Барање од вработените да работат во одредени денови може да изгледа неутрално, но може да ги става во неповолна положба луѓето кои имаат верски обврски во тие денови, создавајќи индиректна религиозна дискриминација.

Воведување физички тестови: Во случаи кога работата не бара високи физички способности, воведувањето тестови за сила може да ги исклучи жените или лицата со физички предизвици, што претставува индиректна дискриминација врз основа на пол или инвалидитет[30].

Неутрални барања за јазик: Барањето за одлично познавање на локалниот јазик може да се смета за објективно, но може да исклучи имигранти или припадници на малцински јазици од работни позиции.

Нееднаква распределба на службени патувања: Вработените кои имаат семејни обврски, како мали деца, можат да бидат ставени во неповолна положба ако службените патувања се критериум за напредување во кариерата.

Неадаптирани работни места: Компаниите кои не овозможуваат пристапни рампи или лифтови може индиректно да ги дискриминираат лицата со физички инвалидитет, иако формално не постојат ограничувања за нивното вработување.

[29] Roscigno, V. J., & Lopez, S. H. (2007). Social Closure and Discrimination: Understanding Labor Market Inequality. American Sociological Review, 72(4), стр. 789-810.
[30] Исто.

Политики за родителско отсуство: Компании кои не нудат еднакви права за родителско отсуство за двата родители може да ги дискриминираат жените, кои често се принудени да преземат повеќе одговорности за грижата за децата.

Политики за облекување: Барања за деловно облекување кои не земаат предвид религиозни обичаи може да создадат индиректна дискриминација за лицата од одредени верски групи.

Нееднакво финансирање на образованието: Барањата за високи школарини можат да ги стават економски послабите групи во неповолна положба, создавајќи разлики во пристапот до квалитетно образование.

Политики за висина на пензии: Пензиските системи кои не ги земаат предвид прекините во кариерата заради родителски одговорности индиректно ги дискриминираат жените, кои често не работат заради грижата за децата.

Потреба од локално искуство: Барањето за претходно искуство во одредена земја или регион може да ги исклучи имигрантите или оние кои неодамна се преселиле, дури и ако имаат релевантни квалификации од други места[31].

Овие примери покажуваат како директната и индиректната дискриминација се манифестираат во различни општествени и професионални контексти. Додека директната дискриминација е често очигледна и лесно идентификувана, индиректната е посуптилна, бара анализа и контекстуално разбирање за да се идентификуваат нејзините негативни ефекти врз одредени групи.

1.4. Влијание врз работното место

Дискриминацијата на работното место има далекосежни ефекти кои влијаат врз поединците, организациите и општеството во целина. Таа создава неповолна работна средина која може да влијае на задоволството на вработените, нивната продуктивност и моралот на колективот, а ја намалува способноста на организациите да привлекуваат и задржат таленти.

[31] Исто, стр. 800-890.

Првите и најочигледни последици од дискриминацијата се психолошките и емоционалните проблеми што ги доживуваат вработените. Лицата кои се соочуваат со дискриминација често искусуваат стрес, анксиозност и депресија. Вработените кои се чувствуваат неприфатени или се третирани неправедно врз основа на нивната раса, пол, религија или други карактеристики имаат намалена мотивација за работа. Токму тоа чувство на изолација и недоверба кон колегите и претпоставените доведува до зголемена стапка на боледувања и отсутност од работа, што дополнително ја нарушува продуктивноста на организацијата.

Вработените кои чувствуваат дека се предмет на дискриминација или неправеден третман покажуваат пониско ниво на ангажираност и посветеност на работата. Истражувањата во областа на организациската психологија укажуваат дека дискриминацијата ги намалува перформансите, бидејќи вработените се фокусираат повеќе на справување со стресот отколку на извршување на своите задачи (Goldman et al., 2006)[32]. Доколку вработените чувствуваат дека нивните способности не се вреднувани или дека немаат еднакви можности за напредок, тие губат мотивација и иницијатива.

Оваа појава го нарушува моралот не само на директно засегнатите вработени, туку и на целата работна средина. Кога вработените стануваат сведоци на неправеден третман кон своите колеги, тоа создава атмосфера на страв и несигурност, што го намалува општото задоволство од работата. Ова влијае врз меѓусебните односи и соработката меѓу вработените, бидејќи тие се чувствуваат дека се изложени на ризик од слично третирање. Кога организацијата не успева да се справи со расна дискриминација или сексуално вознемирување, тоа испраќа порака дека ваквото однесување е прифатливо, што резултира со создавање на токсична работна култура (Jones et al., 2013)[33].

Дискриминацијата на работното место има негативно влијание и врз креативноста и иновациите. Разновидноста и инклузијата во работната средина се признати како фактори што ги поттикнуваат новите идеи. Кога различни групи луѓе соработуваат и разменуваат мислења, организациите имаат придобивки од различни перспективи. Меѓутоа, дискриминацијата го спречува овој процес, бидејќи вработените кои се чувствуваат

[32] Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H., & Lewis, K. S. (2006). Employment discrimination in organizations: Antecedents and consequences. Journal of Management, 32(6), стр. 786-830.
[33] Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2013). Not so subtle: A meta-analysis of the correlates of subtle and overt discrimination in the workplace. Journal of Management, стр. 1588-1613.

маргинализирани се помалку мотивирани да придонесуваат со нови идеи и иницијативи. Ова го поткопува потенцијалот на компаниите за иновации и адаптација на пазарот. Според студија на Richard et al. (2004)[34], организациите кои промовираат инклузивност имаат поголема стапка на иновации во споредба со оние што ги игнорираат прашањата за дискриминација и различност.

Оние организации кои не преземаат мерки за спречување на дискриминацијата често се соочуваат со правни последици. Во многу земји постојат закони кои ги штитат работниците од дискриминација врз основа на различни карактеристики. Правните спорови и тужбите можат да доведат до значителни финансиски загуби за компаниите, вклучувајќи трошоци за адвокатски услуги и потенцијални казни и отштети. Според истражување на Lee (2015)[35], компании кои се обвинети за дискриминација често се соочуваат со негативен публицитет и губење доверба кај клиентите, што негативно се одразува на нивната репутација и пазарна позиција.

Компаниите кои не успеваат да обезбедат инклузивна и праведна работна средина се соочуваат со тешкотии во привлекувањето и задржувањето на таленти. Современите работници, особено оние од помладите генерации, сè повеќе бараат работна средина која ја почитува различноста и обезбедува еднакви можности за сите. Дискриминацијата може да ги одврати квалитетните кандидати од аплицирање за работни позиции и да предизвика висока стапка на откажувања од работа кај вработените. Ова резултира со зголемени трошоци за регрутација и обука на нови вработени, што дополнително го оптоварува организацискиот буџет (Ng & Sears, 2010)[36].

Негативното влијание на дискриминацијата врз репутацијата на организациите е значајно. Во дигиталното време, негативните искуства на вработените лесно се споделуваат преку социјалните мрежи и медиумите, што може да предизвика пад на довербата во компанијата и загуба на клиенти. Компаниите кои не преземаат мерки против дискриминацијата и не се залагаат за инклузија и еднаквост ризикуваат да се соочат со

[34] Richard, O. C., Kirby, S. L., & Chadwick, K. (2004). The impact of racial diversity on intermediate and long-term performance: The moderating role of environmental context. Strategic Management Journal, стр. 121-141.
[35] Lee, M. (2015). The impact of discrimination on workplace dynamics: Legal perspectives and organizational practices. Employment Relations Today, стр. 67-78.
[36] Ng, E. S. W., & Sears, G. J. (2010). The effect of diversity management on organizational attractiveness: An investigation of key organizational theories. International Journal of Human Resource Management, 21(10), 1547-1569.

бојкот од страна на потрошувачите, особено во случаи на јавни скандали поврзани со дискриминација (Smith et al., 2012)[37].

Ефективноста на тимската работа и соработката исто така е нарушена кога дискриминацијата е присутна во работната средина. Кога вработените се чувствуваат третирани неправедно, тие имаат помала доверба во своите колеги и менаџери, што ја намалува ефикасноста на тимот. Ова го забавува процесот на решавање на проблеми и донесување одлуки, бидејќи недостатокот на доверба го спречува слободниот проток на информации и идеи (Roberson, 2006)[38].

Влијанието на дискриминацијата на работното место има и пошироки социјални и културни последици. Кога одредени групи се систематски маргинализирани, дискриминацијата ги поттикнува општествените поделби и ги зајакнува постојните стереотипи. Ова ја намалува вклученоста на маргинализираните групи во економските и општествените процеси и создава чувство на неприпадност и отуѓеност. Така, дискриминацијата на работното место не само што го нарушува квалитетот на живот на индивидуалците, туку придонесува и кон поголеми општествени нееднаквости.

Справувањето со дискриминацијата бара целосна посветеност и проактивни мерки од страна на организациите. Само преку воспоставување на праведни и инклузивни практики може да се создаде здрава и продуктивна работна средина, што е основа за долгорочен успех и задоволство на сите вработени.

1.5. Законска заштита од дискриминација

Воспоставувањето на правни рамки за заштита од дискриминација е од клучно значење за гарантирање дека секој поединец има еднаков пристап до правата, слободите и можностите кои му припаѓаат како член на едно општество.

Дискриминацијата е сложен и динамичен феномен кој може да се манифестира на многу начини. Токму затоа е потребен пристап кој ќе ги покрие сите форми и манифестации на дискриминацијата, вклучувајќи ги и суптилните и отворените форми. Поставувањето на

[37] Smith, W. P., & Turner, P. (2012). An analysis of the impact of social media on employee performance and company reputation. Journal of Business Ethics, 107(1), стр. 145-153.
[38] Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. Group & Organization Management, 31(2), стр. 212-236.

правни стандарди и рамки има цел да обезбеди дека секој поединец може да ги остварува своите права, без да биде изложен на ограничувања или предрасуди. Овие стандарди обично се дефинираат преку национални закони, но и преку меѓународни договори и конвенции кои ги обврзуваат државите да ги почитуваат и спроведуваат овие принципи на своја територија.

Законот за заштита од дискриминација не е само средство за заштита на поединците; тој исто така придонесува кон создавање на поинклузивни и праведни општества. Кога законите за заштита од дискриминација се правилно имплементирани, тие придонесуваат за унапредување на меѓусебната доверба меѓу различни општествени групи и создавање на позитивна социјална кохезија. Истовремено, тие поттикнуваат економски развој, бидејќи организациите и институциите кои ги почитуваат овие стандарди се попривлечни за вработените и инвеститорите. Преку создавање на пријателска и праведна средина, организациите можат да ги задржат најдобрите таленти и да обезбедат поголема иновација и продуктивност[39].

Една од важните функции на законската заштита од дискриминација е обезбедување на механизми преку кои поединците можат да ги остварат своите права. Ова вклучува можност за поднесување жалби, правна поддршка и барање отштета во случаи на дискриминација. Соодветните органи за заштита од дискриминација се одговорни за следење на спроведувањето на законите и за промоција на јавната свест за правата и можностите на граѓаните. Овие органи, како што се националните комисии за еднаквост, се посветени на следење на примената на законите и поднесување на извештаи за ситуациите со дискриминација.

Важно е да се напомене дека законската заштита од дискриминација не подразбира само реакција на веќе извршени акти на дискриминација. Таа вклучува и превентивни мерки, како што се едукацијата, тренингот и поттикнувањето на позитивни практики на вклученост во организациите и институциите. Поставувањето на политики за различност и инклузија е од суштинско значење за спречување на дискриминаторските практики уште во нивниот корен. Компаниите кои усвојуваат вакви политики често имаат корист од поинклузивна работна средина и се подготвени да се справат со предизвиците на модерниот глобален пазар.

[39] Hepple, B. (2014). Equality: The Legal Framework. Hart Publishing. стр. 112-135.

Сепак, успешната имплементација на законите за заштита од дискриминација е сложен процес кој бара постојана посветеност од страна на државните институции и активна соработка со невладините организации и јавноста. Многу е важно да се создаде општество каде што граѓаните можат да ги разберат своите права и да се чувствуваат охрабрени да бараат заштита. Ова бара континуирана едукација и информирање на јавноста, но и подготвеност на институциите да реагираат ефикасно и непристрасно на сите форми на дискриминација[40].

Исто така, создавањето на праведно и инклузивно општество не може да се постигне без соработка меѓу државите на глобално ниво. Меѓународните организации, како што се Обединетите нации и Советот на Европа, имаат важна улога во поставувањето на универзални стандарди за заштита од дискриминација и за мониторинг на спроведувањето на овие стандарди. Тие обезбедуваат платформа за размена на добри практики и поддршка за земјите кои се соочуваат со предизвици во оваа област[41].

Со оваа законска заштита, не само што се поставуваат стандарди за еднаков третман, туку се создава основа за поинклузивни и посилни заедници кои можат да се развиваат врз основа на принципите на правдата и почитувањето на човековите права. Тоа е суштински процес за градење на општество каде што сите луѓе се третирани со еднаков респект и можат целосно да ги остварат своите потенцијали.

1.5.1. Меѓународната законска рамка за заштита од дискриминација

Меѓународната законска рамка за заштита од дискриминација претставува основа за промовирање на човековите права и обезбедување на еднакви можности за сите граѓани. Оваа рамка се гради на универзални стандарди, кои ги обврзуваат државите да го почитуваат и спроведуваат принципот на недискриминација во националните законодавства. Преку меѓународните договори, конвенции и декларации, се воспоставуваат обврските на државите за да обезбедат рамноправност во општеството. Овие обврски се дополнително

[40] McCrudden, C. (2007). Human Rights and Judicial Review: Legal Frameworks. Oxford University Press. стр. 89-103.
[41] Fredman, S. (2011). Discrimination Law. Oxford University Press. стр. 45-70.

надгледувани од страна на судски тела како Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП), кои имаат улога во интерпретацијата и примената на овие стандарди[42].

Универзалната декларација за човекови права од 1948 година, усвоена од Обединетите нации, е еден од првите документи кои формулираат начела за недискриминација и еднаквост. Според неа, секој човек има право на сите права и слободи без оглед на раса, боја, пол, јазик, религија, политички или други убедувања, национално или социјално потекло. Иако не е правно обврзувачка, оваа декларација има влијание врз многу меѓународни договори и конвенции, и служи како основа за развој на меѓународното право за човекови права (United Nations, 1948)[43].

Следниот значаен чекор е Меѓународната конвенција за укинување на сите форми на расна дискриминација (ICERD), усвоена во 1965 година. ICERD е првиот правно обврзувачки документ кој ги повикува државите да ги елиминираат сите форми на расна дискриминација и да обезбедат еднаков пристап до образованието, вработувањето и правните средства. Членките на конвенцијата имаат обврска да поднесуваат редовни извештаи за напредокот до Комитетот за укинување на расната дискриминација, кој ги следи и евалуира националните напори во борбата против дискриминацијата (UN Treaty Collection, 1965)[44].

Европската конвенција за заштита на човековите права, усвоена од Советот на Европа во 1950 година, е еден од најважните документи за заштита на човековите права во Европа. Членот 14 од оваа конвенција забранува дискриминација по која било основа во однос на правата и слободите кои ги гарантира конвенцијата[45]. Протоколот број 12 од 2000 година дополнително го проширува принципот на недискриминација на сите права утврдени со законите на државите потписнички[46]. Со оваа конвенција, граѓаните имаат можност да поднесуваат жалби до Европскиот суд за човекови права, кој може да донесе обврзувачки пресуди против државите кои ги прекршуваат правата.

---

[42] Council of Europe. (2019). European Convention on Human Rights and Protocols. Strasbourg: Council of Europe.
[43] United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights. New York: United Nations.
[44] United Nations. (1965). International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD). https://treaties.un.org/Pages/Content.aspx?path=Publication/MTDSG/Volume_en.xml (Превземено и пристапено на ден. 01.08.2024 година.)
[45]Council of Europe. (1950). European Convention on Human Rights. Strasbourg: Council of Europe. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf (Превземено и пристапено на ден. 01.08.2024 година.)
[46] Council of Europe. (2000). Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Strasbourg: Council of Europe. https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177 (Превземено и пристапено на ден. 02.08.2024 година.)

Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (ICCPR) од 1966 година, исто така, е важен документ кој дополнително го зајакнува принципот на недискриминација. Член 26 од овој пакт ја истакнува обврската на државите да обезбедат еднаква заштита според законот без разлика на раса, пол и други лични карактеристики. ICCPR исто така овозможува поединците да поднесат жалби до Комитетот за човекови права, кој ги разгледува наводите за прекршување на правата и дава препораки за поправка на неправилностите (United Nations, 1966)[47].

Европската унија има развиено детаљна законска рамка за заштита од дискриминација, која се базира на директиви со цел да ги промовира еднаквите можности на пазарот на трудот и заштитата на правата на граѓаните. Директивите 2000/43/ЕС[48] и 2000/78/ЕС[49] претставуваат основа за законодавната рамка на ЕУ и ги обврзуваат државите членки да донесат закони кои ќе ги забрануваат дискриминаторските практики и ќе обезбедат механизми за жалби и правна заштита (European Commission, 2020).

Меѓународната организација на трудот (МОТ) е една од најзначајните меѓународни агенции во полето на социјалната правда и заштита на работничките права. Основана е во 1919 година како дел од Договорот од Версај, со цел да промовира општествена правда преку поставување на универзални стандарди за труд и работнички права. МОТ е првата и единствена трипартитна агенција на Обединетите нации, што значи дека ги вклучува претставниците на владите, работодавците и работниците во својата структура и во процесот на донесување одлуки. Оваа трипартитност овозможува балансирано претставување на интересите на различните страни, што е од суштинско значење за развивање на ефективни политики за работните односи[50].

[47] United Nations. (1966). International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). New York: United Nations.
[48] European Commission. (2000). Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. Official Journal of the European Communities, L 180/22. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0043 (Превземено и пристапено на ден. 02.08.2024 година.)
[49] European Commission. (2000). Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Official Journal of the European Communities, L 303/16. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078 (Превземено и пристапено на ден. 03.08.2024 година.)
[50] International Labour Organization. (2019). ILO Centenary: Advancing social justice, promoting decent work. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm (Превземено и пристапено на ден. 03.08.2024 година.)

Основната мисија на МОТ е да промовира достоинствена работа, која вклучува обезбедување на еднаков пристап до можности за вработување и фер услови за работа за сите луѓе. За да ги постигне овие цели, МОТ развива и промовира меѓународни трудови стандарди преку конвенции, препораки и кодекси на пракса. Овие стандарди се однесуваат на различни аспекти на работните односи, како што се условите за работа, плата, безбедност и здравје на работното место, работно време, заштита на права на работниците, како и принципите за еднаквост и недискриминација.

Една од најважните конвенции на МОТ во полето на недискриминацијата е Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработувањето, усвоена во 1958 година. Оваа конвенција ги обврзува државите да усвојат политики кои ќе го елиминираат дискриминаторскиот третман на работното место и ќе промовираат еднаков пристап до работни места и професии без оглед на раса, пол, религија, политичко убедување, етничка припадност или други карактеристики. Конвенцијата има широк опсег и се однесува на сите аспекти на вработувањето, вклучувајќи ги условите за работа, вработувањето, обуките и напредувањето (International Labour Organization, 1958)[51].

Конвенцијата бр. 100 за еднакво плаќање, усвоена во 1951 година, е уште еден клучен документ кој ги обврзува државите да обезбедат еднаква плата за мажи и жени кои извршуваат работа со еднаква вредност. Преку оваа конвенција, МОТ настојува да ги елиминира разликите во платите кои произлегуваат од дискриминација врз основа на пол, што е честа појава на глобално ниво (International Labour Organization, 1951)[52]. Овие конвенции се дел од поголемиот напор на МОТ да обезбеди рамноправност на работното место и да го намали јазот меѓу различните групи работници.

МОТ редовно ги следи примената и спроведувањето на своите конвенции преку систем на извештаи и мониторинг. Државите кои ги ратификуваат конвенциите на МОТ се обврзани да поднесуваат редовни извештаи за нивната имплементација. Овие извештаи се разгледуваат од страна на Комитетот за примена на стандарди, кој има задача да ја оценува усогласеноста на националните законодавства со меѓународните трудови стандарди и да

[51] International Labour Organization. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No. 111. Geneva: ILO. Документ кој ги обврзува државите да донесат мерки за елиминирање на дискриминацијата во вработувањето и професионалниот живот.
[52] International Labour Organization. (1951). Equal Remuneration Convention, No. 100. Geneva: ILO.
Конвенција која ја дефинира обврската за еднакво плаќање на мажи и жени за работа со еднаква вредност.

дава препораки за подобрување. Овој процес овозможува континуирано подобрување на националните закони за труд и гарантира дека меѓународните стандарди се применуваат во пракса.

Дополнително, МОТ има развиено програми и иницијативи кои имаат цел да ги поддржат земјите во борбата против дискриминацијата и за промоција на еднаквоста на работното место. Програмите за достоинствена работа, кои се спроведуваат во партнерство со владите, синдикатите и приватниот сектор, се насочени кон создавање работни места, заштита на правата на работниците, зајакнување на социјалниот дијалог и промоција на еднакви можности. Овие иницијативи се особено важни во земјите во развој каде што постојат големи разлики во пристапот до работни места и каде што работниците често се соочуваат со дискриминација и експлоатација.

МОТ исто така обезбедува техничка поддршка за земјите кои се соочуваат со проблеми во спроведувањето на трудовите стандарди. Техничката поддршка може да вклучува едукација, обука, помош при развој на нови законски рамки, како и истражувања за подобрување на условите за работа и унапредување на правата на работниците. Овие активности помагаат да се зголеми свесноста за важноста на трудовите права и да се создадат посилни и поинклузивни економии[53].

Покрај тоа, МОТ е клучен фактор во глобалниот дијалог за решавање на современите предизвици во светот на трудот, како што се дигитализацијата, миграцијата на работната сила и климатските промени. Со развојот на нови технологии и промени во глобалната економија, се појавуваат нови предизвици во областа на трудот, што бараат адаптација на трудовите стандарди и политики. МОТ работи на тоа да ги усогласи меѓународните трудови стандарди со новите реалности, обезбедувајќи дека заштитата на работниците останува релевантна и во 21-от век.

Во контекст на пандемијата на COVID-19, МОТ обезбедуваше насоки и поддршка околу заштита на работниците и одржување на работните места. Организацијата издаде серија препораки за заштита на здравјето и безбедноста на работното место, за поддршка на економското закрепнување и за зајакнување на социјалната заштита. Преку овие

[53] Pham, P., Vinck, P., & Sharma, V. (2021). Evaluation and Implementation Science: Strategies for Monitoring and Evaluation in Humanitarian Settings. Harvard Humanitarian Initiative. https://hhi.harvard.edu/monitoring-and-evaluation-humanitarian-programs-workshop (Превземено и пристапено на ден. 03.08.2024 година.)

активности, МОТ помогна во ублажувањето на економските и социјалните последици од пандемијата, особено во земјите кои се најмногу погодени[54].

Релевантноста на МОТ и нејзините активности остануваат високи, особено во контекст на глобализацијата и брзите промени на пазарот на трудот. Со својата посветеност на заштита на правата на работниците, промоција на социјалната правда и обезбедување на еднакви можности за сите, МОТ продолжува да биде клучен фактор во создавањето на поинклузивни и одржливи општества.

[54] International Labour Organization. (2021). ILO's response to COVID-19: Protecting workers and maintaining employment. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm (Превземено и пристапено на ден. 05.08.2024 година.)

ГЛАВА II: СИНДИКАТИТЕ ВО ГЛОБАЛЕН КОНТЕКСТ: ПОИМ, РАЗВОЈ, НИВНАТА УЛОГА ВО ЗАШТИТАТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА И СПРЕЧУВАЊЕТО НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

2.1. Поим на синдикатите

Синдикатот[55] претставува професионално здружување на работниците, вклучувајќи вработени, самовработени, лица во слободни професии, невработени и пензионери, кое се заснова на вредности како што се солидарноста и колективната поддршка. Основната цел на синдикатот е унапредување на колективните интереси на своите членови, како што се економскиот просперитет, социјалната благосостојба, професионалната етика и достоинството во трудот. Преку својот ангажман, синдикатот се стреми кон заштита на индивидуалните и колективните права на работниците, развој на социјалниот дијалог, како и регулирање на условите за работа и односите меѓу вработените и работодавците.

Синдикатите, исто така, претставуваат форма на социјална и индустриска демократија. Тие овозможуваат учество на работниците во процесите на одлучување преку различни форми на соработка и координација. Синдикализмот, од друга страна, го претставува активниот процес на синдикатот, кој има цел остварување на целите на синдикалното постоење. Овој процес вклучува активности како што се преговарање, барање, учество во донесувањето одлуки и заштита на правата на работниците.

Поимот „синдикат“ подразбира и здружување на синдикатите на различни нивоа на организирање, вклучувајќи синдикални федерации (секторски, грански, индустриски синдикати) и синдикални конфедерации, како на национално, така и на меѓународно ниво. Синдикалната организација е автономна и независна од работодавците и државата, што подразбира дека тие слободно ги избираат своите претставници и методите на делување, со внатрешните односи регулирани првенствено преку статутот на синдикатот[56].

Автономијата на синдикатите е клучен аспект на нивното постоење, бидејќи овозможува слобода на движење, слобода на здружување, право на собирање, слобода на мислење и изразување. Синдикатот може да биде партнер или противник во социјалниот

[55] Термин синдикат: анг. Trade, labour union; фр. le syndicat; гер. Gewerkshaft; итал. sindacci.
[56] Лубарда А., Бранко, (2013) Радно право – расправа о достојанство на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Универзитета у Београду, Београд, , стр. 815.

дијалог, зависно од контекстот и целите и може да се вклучи во двопартитен, трипартитен или мултипартитен дијалог. Токму оваа слобода и независност е основа за неговата улога во унапредување на правата на работниците и во креирањето на услови за праведен и достоинствен труд[57].

Професорот Ѓорѓевиќ, Ј. во "Теорија и пракса на синдикатите", синдикатот го дефинира како општествено-економска организација, во таа смисла што се бори за остварување, а понекогаш и за одбрана на општествено – економските интереси на работниците[58]. Марковиќ, Б. го дефинира синдикатот како сила на организираниот труд[59].

Карл Маркс, синдикатот го третира како организација и средство за ослободување на работниците[60], додека Професорот Прибичевиќ (2008), синдикатот го дефинира како прва најмасовна, најуниверзална и најнепосредна организација на работниците, чија што прва цел е заштита и унапредување на непосредните, пред сè, економски интереси на своите членови, а со тоа и на работниците, бидејќи правата од работниот однос кои ги остварува синдикатот важат за сите работници, а не само за членовите на синдикатот[61].

2.2. Историски развој и еволуција на синдикатите во светот и во Европа

Историскиот развој на синдикатите е тесно поврзан со индустриската револуција и појавата на капитализмот, кои донесоа радикални промени во економските и социјалните структури на општествата[62]. Почетоците на синдикализмот датираат од крајот на XVIII и почетокот на XIX век, период кој беше обележан со големи општествени нееднаквости и експлоатација на работниците. Најпрво, синдикалните организации се појавуваат во

[57] Исто.
[58] http://www.efzg.unizg.hr/ , (Превземено и пристапено на ден. 06.08.2024 година.)
[59] Митревски, Ж. (2016), Колективното преговарање и синдикалното водство. Битола: Киро Дандаро, стр. 13.
[60] https://www.quora.com/What-did-Karl-Marx-think-about-Labor-Unions (Превземено и пристапено на ден. 06.08.2024 година.)
[61] http://vihor-vihor.blogspot.com/2008/07/b-pribievi-pojam-sindikata.html (Превземено и пристапено на ден. 06.08.2024 година.)
[62] Секоја земја има свои карактеристики во развојот на синдикалното движење кои се различни и зависат од повеќе економско-политички фактори. За ова повеќе види кај Лубарда Б.А., Колективни уговори о раду, Радничка штампа, Београд, 1990, стр. 20-57.

Обединетото Кралство, како реакција на новите услови за работа во фабриките, каде што работниците биле изложени на екстремно долги работни часови, ниски плати и небезбедни услови.

Во раните фази на својот развој, синдикатите во Англија се организирале околу специфични занаетчиски професии, познати како гилдии, кои претставувале основа за современите синдикални структури[63]. Овие организации барале подобри работни услови и го користеле штрајкот како средство за притисок врз работодавците. Во 1871 година, со Законот за тредунионите, синдикатите добиле законска поддршка, што го означило почетокот на нивното легално признавање. Овој акт овозможил тредунионите да имаат поголема слобода во застапувањето на интересите на работниците, но истовремено и ограничувања за да се спречат радикалните активности на работниците[64].

Франција следи сличен пат, но со некои специфики. Таму, по Револуцијата од 1789 година, се носи законот „Шапелиер“ (1791) кој забранува секое формирање на здруженија, вклучувајќи синдикати. Работниците не можеле легално да се здружуваат сè до 1884 година, кога се укинува забраната за формирање синдикати, што довело до развој на посилно синдикално движење. Во текот на XIX век, синдикалното организирање во Франција се карактеризира со силна социјалистичка идеологија, што ја поттикнало борбата за работнички права и поставило основа за формирање на силни синдикални централи, како што е Француската Генерална Конфедерација на Трудот (CGT)[65].

Во Германија, синдикалното движење започнало по индустријализацијата и се развивало под строги ограничувања на државата. За време на Бизмарковиот режим, синдикатите биле контролирани, но по укинувањето на законите против социјалдемократите во 1890 година, синдикализмот започнува да добива поддршка[66]. Германските синдикати развиле модел на социјално партнерство, каде што работниците, синдикатите, работодавците и државата активно соработуваат во економските процеси,

[63] Митревски, Ж. (2016), Колективното преговарање и синдикалното водство. Битола: Киро Дандаро, стр. 14-15.
[64] За ова види повеќе во „Политичка енциклопедија“, Савремена Администрација, Београд, 1975 стр.940-1010.
[65] Hyman, R. (2001). Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. SAGE Publications, стр. 85-123
[66] Gabaglio, E., & Hoffmann, R. (Eds.). (2019). European Trade Unionism in the 21st Century. Routledge, стр. 55-97

создавајќи силна социјална мрежа која го промовира колективното преговарање и учество во економските одлуки[67].

Италија се соочува со специфични предизвици во развојот на синдикализмот, особено поради силното влијание на Католичката црква и фашистичката диктатура во првата половина на XX век. Во овој период, синдикатите биле под строга контрола на државата, особено за време на режимот на Мусолини, кога независното синдикално дејствување било забрането. По Втората светска војна, италијанските синдикати започнуваат со нова фаза на слободно дејствување, што доведува до значителни промени во социјалните и економските односи. Формирањето на Италијанската Конфедерација на Синдикатите на Работниците (CISL) и Генералната Конфедерација на Италијанскиот Труд (CGIL) играле клучна улога во модернизацијата на економските процеси и социјалната политика[68].

Во поранешна Југославија, синдикализмот имал уникатен развој. Во раниот XX век, синдикатите биле силно поврзани со социјалистичките идеи и активизам, што се зголемило по создавањето на новата држава по Првата светска војна. За време на социјалистичкиот режим по Втората светска војна, синдикатите биле интегрирани во системот на работничко самоуправување, каде што работниците имале формално право да учествуваат во управувањето со претпријатијата. Иако овој модел бил уникатен, неговата практична примена била ограничена од страна на централизираната власт, што довело до слабеење на синдикалното движење кон крајот на XX век.

Синдикализмот во Соединетите Американски Држави има поинаков развој, прилагоден кон специфичниот социјален и економски контекст. Во САД, синдикатите често се соочувале со отпор од страна на работодавците и федералната влада, особено во текот на XIX век. Во почетокот, дејноста на синдикатите повеќе била насочена кон општествените реформи, а помалку кон подобрување на економската положба на своите членови. Денешното работничко движење почна да се формира во 1881 година со основањето на Американската федерација на трудот (American Federation of Labor-AFL) со која раководел Samuel Gompers[69]. Значајно е и донесувањето на Законот за Национални Работни Односи

[67] Исто.
[68] Katznelson, I., & Zolberg, A. R. (Eds.). (2006). Working-Class Formation: Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States. Princeton University Press, стр. 132-179.
[69] Markovic, B. (1965), Britanskisindikati u savremenimuslovima.Белград: Институт за изучување на работничкото движење, стр. 18.

во 1935 година, синдикатите добиле поддршка за колективно преговарање и правото на штрајк. По Втората светска војна, синдикатите, како AFL-CIO, биле мошне значајни и токму тие ја имале улогата во заштита на работничките права, како и подобрување на условите за работа[70].

Во Канада и Австралија, синдикалното организирање е тесно поврзано со британското наследство, но со своја специфична еволуција. Канада, со својата федерална структура, развива различни синдикални модели во различни провинции[71]. Австралија развива уникатен модел на индустриски спогодби, каде што синдикатите имаат значајно влијание врз утврдувањето на платите и работните услови.

Во Јапонија и дел од Азија, синдикализмот се развива во различен контекст, со акцент на економската соработка и заштита на националните интереси. Јапонските синдикати се ориентираат кон соработка со менаџментот во компаниите, што им дава поинаква улога од синдикатите во Западот. Во земјите од арапскиот свет, синдикатите често играат улога во борбата за национално ослободување и независност од колонијалното влијание, а во постколонијалниот период тие стануваат значаен политички фактор[72].

Во исто време, во Русија и Источна Европа, синдикалното движење се развива под влијание на социјалистичките идеи. По Октомвриската револуција во 1917 година, синдикатите во Советскиот Сојуз стануваат дел од државната структура и се интегрирани во управувањето со економијата. Иако формално тие го застапуваат интересот на работниците, практичното влијание на синдикатите е ограничено од страна на централизираниот систем на власт. По распадот на Советскиот Сојуз, синдикалното движење во овие земји се соочува со предизвици во новите пазарно ориентирани економии и потребата за адаптација кон новите политички услови.

Современите трендови на синдикалната активност донесоа нови предизвици и можности во контекст на глобалната економија, дигитализацијата и динамичните промени во работните односи. Синдикатите се соочуваа со потребата за трансформација за да одговорат на актуелните услови на пазарот на трудот, што вклучуваше иновативни начини

[70] Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2011). Youth Unemployment in Europe and the United States: Economic Perspectives. International Labour Review, стр. 69-92.
[71] Foley, M., & Baker, A. (2010). Unions, Equity, and the Path to Renewal. University of British Columbia Press, стр. 120-150.
[72] Kobayashi, T. (2008). Trade Unions in Japan: Historical Development and Current Issues. International Journal of Labour Research, 10(2), стр. 215-240

за ангажирање на работниците, прилагодување кон нови стратегии и користење на современи технологии. Промените во економските и социјалните текови бараа од синдикатите да развијат нови механизми за заштита на работничките права и за обезбедување поголема праведност во работните средини. Еден од најважните трендови што го обликуваше работењето на синдикатите беше дигитализацијата. Со зголемената употреба на технологијата, работните процеси и задачи значително се менуваа, а некои позиции се автоматизираа, што го намалуваше бројот на традиционалните работни места и ја зголемуваше конкуренцијата за работните позиции. Ова создаде поголема несигурност кај работниците, особено во индустрии кои се високо зависни од рачна работа. Во оваа насока, синдикатите се насочуваа кон застапување на правото за адаптација на работната сила преку обуки и преквалификации, со цел да им овозможат на работниците полесно прилагодување кон новите технологии и зачувување на нивната конкурентност. Современите синдикати се насочени и кон поддршка на работниците во несигурни форми на вработување, како што се работата преку платформи, хонорарните ангажмани и работните позиции кои не обезбедуваа стабилна социјална заштита.

Овој тренд бараше од синдикатите да го прошират своето дејствување и да се прилагодат кон овие нови форми на работа, кои не се секогаш заштитени со традиционалните законски рамки за труд. Синдикатите го прилагодуваа своето дејствување со цел да ги опфатат и овие категории на работници, обезбедувајќи правна и социјална заштита и застапување во процесите на преговарање. Во услови на глобализација, синдикатите се соочуваа со потребата за засилена меѓународна соработка.

Тие се обединуваа преку заеднички организации и мрежи на интернационално ниво, со цел подобра координација и размена на информации за условите во различни држави. Овие меѓународни сојузи овозможуваа зголемена поддршка на работниците на глобално ниво и претставуваа клучен елемент во борбата за работничките права, особено во земјите каде што синдикатите се слаби или под притисок. Преку ваквата солидарност, синдикатите можат да создадат глобален одговор на предизвиците на работниот пазар и да овозможат меѓусебно учење и споделување на успешни практики за заштита на работничките права. Еден од современите трендови е посебното залагање за праведност и инклузија на различни групи на работници.

Синдикатите се ангажираат во активности кои имаат цел да го елиминираат дискриминаторскиот однос и да создадат инклузивна работна средина. Ова вклучува активности насочени кон заштита на правата на маргинализираните групи, како што се жените, малцинските групи и лицата со попреченост, кои често се соочуваат со нееднакви можности и предизвици во работната средина.

Синдикатите се посветени на развој на политики и иницијативи кои обезбедуваат еднаков пристап до можности и услови за работа за сите вработени, што претставува основа за развој на праведни и инклузивни работни места. Синдикатите активно ја користат современата технологија за да го подобрат пристапот до членовите и да го олеснат споделувањето на информации и ресурси. Со помош на интернет, социјални мрежи и мобилни апликации, синдикатите се во можност да комуницираат поефективно со своите членови и да ја зголемат нивната свесност за правата што ги имаат на работното место. Оваа комуникациска стратегија ја зголемува поддршката и учеството во синдикалните активности, а истовремено го поедноставува процесот на организирање на протести, кампањи и други активности насочени кон заштита на работничките права. Со зголемената свесност за еколошките прашања и климатските промени, синдикатите денес се вклучуваат во иницијативи кои ја промовираат одговорноста на работодавците кон заштита на животната средина и здравјето на работниците[73].

Во соработка со други општествени актери, синдикатите развиваат стратегии за одржлив развој кои имаат за цел да обезбедат дека економскиот раст не оди на сметка на животната средина и здравјето на работниците. Овие активности се насочени кон креирање на политики кои се грижат за подобрување на работните услови и за намалување на еколошкиот отпечаток на компаниите, што претставува важен аспект на современото синдикално дејствување. Современите трендови во колективното договарање покажуваат насока кон поголема флексибилност и прилагодување кон индивидуалните потреби на работниците[74].

[73] https://www.ssm.org.mk/mk/odbelezhuvanje-na-evropskata-nedela-za-bezbednost-i-zdravje-pri-rabota

[74] Европско движење. (2019). Шеста сесија на Работната група 2 – Социјална политика и вработување (Поглавје 19) "Безбедност и здравје на работниците на работното место: Национални услови и европски перспективи". https://europeanmovement.org.mk/shesta-sesija-na-rabotnata-grupa-2-sotsijalna-politika-i-vrabotuvane-poglavje-19-bezbednost-i-zdravje-na-rabotnitsite-na-rabotnoto-mesto-natsionalni-uslovi-i-evropski-perspektivi/ (Превземено и пристапено на ден. 08.08.2024 година.)

Синдикатите се насочени кон развој на стратегии кои овозможуваат преговарање за услови на работа што одговараат на новите реалности, како што се флексибилното работно време, можностите за работа од дома и усогласувањето на работните обврски со личниот живот. Ова претставува промена во традиционалниот начин на колективно договарање, кој главно бил фокусиран на општите услови, и се обидува да ги задоволи специфичните потреби на современата работна сила.

Синдикатите денес сè повеќе се насочуваат кон поддршка на вработените во индустрии кои се подложни на економски флуктуации, како што се текстилната индустрија, туризмот и транспортот. Тие работат на подобрување на условите за труд и застапување на правото на пристап до социјална заштита за работниците во овие индустрии, кои често се соочуваат со непредвидливи промени и работна несигурност.

Во последниве години, синдикатите сè повеќе се ангажираат во застапувањето на работничките права преку учество во процесот на донесување законски решенија и политики. Ова вклучува иницијативи за подобрување на работничките права на национално и меѓународно ниво, со фокус на обезбедување праведна и транспарентна законска рамка која ќе ги заштити правата на сите категории на вработени. Преку нивното учество во креирањето на политиките, синдикатите можат да влијаат врз регулациите кои се однесуваат на работното време, платите, безбедноста и здравјето на работното место, како и да се залагаат за подобра заштита од дискриминација. Со овие активности, синдикатите продолжуваат да се адаптираат кон новите услови и да ги зајакнуваат механизмите за заштита на работничките права, што ги прави релевантни и потребни во светот кој брзо се менува.

Историскиот развој во светот и Европа е комплексен процес, исполнет со различни пристапи и стратегии за борба за работничките права, зависно од специфичниот социјален, економски и политички контекст. Иако синдикатите претрпеа значајни промени во текот на XX век и се соочуваат со нови предизвици во XXI век, нивната основна мисија останува непроменета: заштита на работничките права и обезбедување на праведни и еднакви услови за работа.

2.3. Клучни меѓународни институции и конвенции за поддршка и регулација на синдикалните активности и организации.

2.3.1. Меѓународната организација на трудот (МОТ)

Некои од најважните конвенции на МОТ кои ги регулираат синдикалните права и активности вклучуваат:

Конвенција бр. 87 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање (1948): Член 2 од оваа конвенција им дава на работниците и работодавците право слободно да формираат и да се приклучат на организации по свој избор. Член 3 дополнително нагласува дека синдикатите имаат право да изработуваат сопствени статути и правила, да избираат свои претставници и да организираат своја администрација без мешање од страна на државата.

Конвенција бр. 98 за правото на организирање и колективно преговарање (1949): Оваа конвенција ги заштитува работниците од каков било облик на дискриминација поради членство во синдикат и го промовира правото на колективно преговарање. Членовите 1 и 2 од конвенцијата бараат од државите да обезбедат соодветна заштита на работниците од репресивни мерки.

Конвенција бр. 135 за заштита на претставниците на работниците (1971): Оваа конвенција обезбедува заштита на синдикалните претставници од дискриминација поради нивната улога во застапување на интересите на работниците. Член 1 нагласува дека овие претставници треба да имаат слобода да ја извршуваат својата функција на работното место без страв од одмазда.

Конвенција бр. 154 за колективно преговарање (1981): Оваа конвенција ги поттикнува државите да развиваат процедури кои ќе ги олеснуваат колективните преговори и ќе обезбедат правични услови за преговарање помеѓу синдикатите и работодавците. Членовите 5 и 6 ги повикуваат државите да го промовираат развојот на слободни и доброволни механизми за преговарање.

Конвенција бр. 151 за заштита на правото на организирање и процедури за утврдување на условите за работа во јавниот сектор (1978): Оваа конвенција ги заштитува синдикалните

права на работниците во јавниот сектор и бара воспоставување на механизми за решавање на спорови.

2.3.2. Обединетите нации и нејзините инструменти

Обединетите нации преку своите пактови и декларации го гарантираат правото на синдикално здружување како основно човеково право:

Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (ICCPR, 1966): Член 22 од пактот го признава правото на слобода на здружување, вклучувајќи го правото на формирање синдикати и приклучување кон нив за заштита на економските и социјалните интереси на работниците[75].

Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (ICESCR, 1966): Членот 8 го потврдува правото на колективно преговарање и штрајк, признавајќи го правото на синдикалното организирање како клучен елемент за заштита на работничките права[76].

2.3.3. Европската унија и нејзините директиви

Европската унија (ЕУ) има развиено комплексна законска рамка за заштита на синдикалните права преку низа директиви и регулативи кои ги обврзуваат земјите-членки да ги усогласат своите национални закони со европските стандарди:

Директива 2002/14/ЕС за воспоставување на општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница: Оваа директива ги обврзува работодавците да ги информираат и консултираат синдикалните претставници за клучни

[75] United Nations. (1966). International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). Достапно на: https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx (Превземено и пристапено на ден 20.08.2024 година).
[76] United Nations. (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). Член 8. Достапно на: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights (Превземено и пристапено на ден 21.08.2024 година).

економски прашања и промени на работното место, како преструктуирања и масовни отпуштања[77].

Директива 2009/38/ЕС за Европскиот совет на вработени: Оваа директива обезбедува механизми за информирање и консултирање на претставниците на вработените на европско ниво, особено во мултинационалните компании[78].

Директива 98/59/ЕС за колективни отпуштања: Оваа директива поставува минимални стандарди за консултации и преговарања во случаи на колективни отпуштања, обезбедувајќи синдикатите да имаат улога во процесот на отпуштања и да учествуваат во намалување на социјалниот удар од ваквите мерки[79].

Директива 89/391/ЕЕС за здравје и безбедност на работното место: Ја нагласува важноста на соработката помеѓу работниците и работодавците, вклучувајќи ги синдикатите, за обезбедување на здравјето и безбедноста на работниците. Оваа директива промовира формирање на комитети за безбедност и здравје на работното место со учество на синдикални претставници[80].

2.3.4. Советот на Европа и Европската социјална повелба

Советот на Европа преку Европската конвенција за заштита на човековите права (ЕКЧП) и Европската социјална повелба го зацврстува правото на синдикално здружување и колективно преговарање:

Европската социјална повелба (1961, ревидирана во 1996 година): Членовите 5 и 6 ја гарантираат слободата на здружување и го признаваат правото на работниците на колективно преговарање. Член 6 посебно се фокусира на колективните преговори како

[77] European Parliament and Council. (2002). Directive 2002/14/EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community. Достапно на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32002L0014 , (Превземено и пристапено на ден 22.08.2024 година).
[78] European Parliament and Council. (2009). Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council. Достапно на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32009L0038, (Превземено и пристапено на ден 22.08.2024 година).
[79] European Parliament and Council. (1998). Directive 98/59/EC on collective redundancies. Достапно на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31998L0059, (Превземено и пристапено на ден 23.08.2024 година).
[80] European Parliament and Council. (1989). Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Достапно на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391, (Превземено и пристапено на ден 23.08.2024 година).

основен начин за утврдување на условите за работа и ги обврзува земјите-членки да обезбедат соодветни процедури за решавање на колективните спорови[81].

Член 11 од ЕКЧП: Овој член обезбедува слобода на здружување и правото на формирање и учество во синдикати, овозможувајќи им на работниците да ги заштитат своите интереси. Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП) има клучна улога во интерпретирањето на овие права и во решавање на случаи каде што државите можеби ги нарушиле овие права[82].

2.3.5. Глобалните рамковни договори (GFAs)

Глобалните рамковни договори (Global Framework Agreements - GFAs) се значајни алатки за унапредување на работничките права и подобрување на работните услови, особено во контекст на мултинационалните компании. Овие договори се резултат на преговори помеѓу синдикатите и мултинационалните компании, обично во соработка со глобалните синдикални федерации. Целта е да се воспостават стандарди кои ќе се применуваат на сите работни места во рамките на една корпорација, без оглед на тоа каде се наоѓаат[83].

Основата на глобалните рамковни договори е промоција на меѓународно прифатените трудови стандарди, како што се оние дефинирани од Меѓународната организација на трудот (МОТ). Овие договори вклучуваат принципи за заштита на слободата на здружување, правото на колективно преговарање, како и спречување на детскиот труд, присилната работа, и дискриминацијата на работното место. Преку глобалните рамковни договори, синдикатите добиваат можност да влијаат на работните стандарди низ целата структура на мултинационалните компании, вклучувајќи ги и нивните подружници и добавувачи.

Во контекст на глобализацијата, глобалните рамковни договори имаат особено значење за заштита на работниците во глобалните синџири на снабдување. Глобализацијата и мобилноста на работната сила доведоа до ситуации каде што производството и услугите се

[81] Council of Europe. (1996). European Social Charter (revised). Достапно на: https://rm.coe.int/168007cf93, (Превземено и пристапено на ден 23.08.2024 година).
[82] Council of Europe. (1950). European Convention on Human Rights. Достапно на: https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf (Превземено и пристапено на ден 23.08.2024 година).
[83] Hadwiger, F. (2015). "Global framework agreements: achieving decent work in global supply chains?" International Journal of Labour Research, стр. 75–94.

преместуваат во земји со пониски стандарди за работничките права. Преку глобалните рамковни договори, синдикатите имаат можност да осигураат дека одредени стандарди за работни услови се почитуваат дури и во овие земји. Ова значи дека, и покрај различностите во локалните законодавства, постои унифициран пристап кон заштитата на правата на работниците, што може да вклучува плата, безбедност и здравје на работното место, како и заштита од дискриминација[84].

Една од клучните карактеристики на глобалните рамковни договори е тоа што тие претставуваат доброволни спогодби. Иако не се правно обврзувачки на ист начин како националните закони, овие договори имаат големо морално и практично значење. Тие често вклучуваат механизми за мониторинг и спроведување, каде што синдикатите и компаниите редовно се среќаваат за да ги разгледаат достигнувањата и да решат потенцијални проблеми.

Со растечката важност на одржливото работење и корпоративната одговорност, глобалните рамковни договори се покажаа како корисна алатка за мултинационалните компании да ги подобрат своите општествени и еколошки стандарди. Тие помагаат компаниите да ја демонстрираат својата посветеност кон почитување на човековите права и работничките стандарди, што е особено важно во ерата на транспарентност и отчетност. За синдикатите, глобалните рамковни договори претставуваат можност за унапредување на работничките права на глобално ниво, каде што локалните синдикални активности можеби немаат исто влијание.

Глобалните рамковни договори се инструмент кој на мултинационалните компании и синдикатите им овозможува заеднички да ги адресираат предизвиците поврзани со глобализацијата, особено оние кои се однесуваат на социјалната заштита и правата на работниците. Тие се пример за тоа како меѓународната соработка помеѓу работодавците и работниците може да придонесе за подобри стандарди на работа и за поинклузивно работно опкружување на глобално ниво[85].

Меѓународните институции и конвенции создаваат правна рамка која ги зајакнува правата на синдикатите и обезбедна заштитата на правата на работниците, особено во контекст на глобализацијата и потребата од хармонизирање на трудовите стандарди на

[84] Niforou, C. (2012). "International framework agreements and industrial relations governance: Global rhetoric versus local realities." British Journal of Industrial Relations, стр. 352–373

[85] Helfen, M., & Fichter, M. (2013). "Building transnational union networks across global production networks: Conceptualising a new arena of labour–management relations." British Journal of Industrial Relations, стр. 553–576.

меѓународно ниво. Преку синергичен пристап помеѓу Меѓународната организација на трудот, Обединетите нации, Европската унија и другите глобални институции, синдикатализмот и неговата поддршка остануваат витален дел од напорите за создавање на поинклузивно и праведно општество, обезбедувајќи работниците да имаат правичен третман и заштита на нивните основни права.

2.4. Синдикалните активности и нивната улога во заштитата на работничките права

Синдикалните активности имаат суштинска функција во заштитата на работничките права, обезбедувајќи социјална правда и економска сигурност. Нивната основна улога е да обезбедат колективна сила за преговарање на работниците со работодавците, со што создаваат рамнотежа во работните односи. Синдикатите се борат за подобрување на условите за работа, зголемување на платите, заштита на безбедноста на работното место и обезбедување на фер третман на сите работници (Smith, 2020). Нивните активности вклучуваат преговарање за колективни договори, кои поставуваат минимални стандарди за плата, работно време и безбедносни мерки на работното место. Преку овие договори, синдикатите ги штитат правата на работниците и спречуваат експлоатација.

Одбраната и правото на штрајк е уште еден значаен аспект од синдикалните активности. Штрајкот е форма на колективна акција која им овозможува на работниците да извршат притисок врз работодавците за исполнување на нивните барања. Како што истакнува Brown (2019), правото на штрајк претставува суштински инструмент за изразување на работничкото незадоволство[86]. Штрајковите често се користат кога преговорите меѓу синдикатите и работодавците не успеваат да постигнат спогодба, обезбедувајќи начин за работниците да го изразат своето незадоволство и да се борат за своите права.

Покрај преговарањето и штрајковите, синдикатите имаат активна улога и во застапувањето на работниците пред судовите и државните органи. Тие се борат за подобрување на трудовото законодавство и влијаат врз политиките кои ги засегаат

[86] Brown, J. (2019). The Role of Strikes in Labor Movements. New York: Academic Press. стр. 87.

работниците. Преку застапување, синдикатите ја промовираат примената на меѓународните трудови стандарди и обезбедуваат работничките права да се почитуваат во пракса (Jones, 2021)[87].

Синдикатите исто така се значајни и во полето на едукацијата и обуката на работниците, помагајќи им да се запознаат со своите права и начините на кои можат да ги заштитат. Преку обуки, семинари и информативни сесии, синдикатите ги подготвуваат работниците за ефективно учество во преговарањето и застапувањето на нивните интереси. Овој аспект е особено важен во земјите во развој, каде што правната свесност за работничките права може да биде ограничена (Smith, 2020)[88].

Дополнително, синдикатите често соработуваат со меѓународни организации како Меѓународната организација на трудот (МОТ) за да обезбедат дека националните трудови и стандарди ќе бидат усогласени со меѓународните обврски. Преку оваа соработка, синдикатите ги прошируваат своите активности на глобално ниво, што е особено важно во контекст на глобализацијата и мобилноста на работната сила.

Како резултат на својата активност, синдикатите успеваат да создадат стабилност и правичност на пазарот на трудот. Тие имаат значајна улога во обезбедувањето на еднаквост и социјална правда на работното место, спречувајќи дискриминација и обезбедувајќи фер третман за сите работници, без разлика на нивниот статус или позиција. Преку нивната континуирана борба за работничките права, синдикатите го зајакнуваат гласот на работниците и ги обезбедуваат нивните интереси.

2.5. Стратегии и активности на синдикатите во спречувањето на дискриминацијата

Синдикалните активности во борбата против дискриминацијата претставуваат важен аспект на заштита на работничките права и обезбедување на фер и правична работна средина. Овие активности вклучуваат широк спектар на мерки и стратегии кои се насочени кон унапредување на правата на работниците и создавање инклузивна работна култура, ослободена од дискриминаторски практики. Синдикатите ја користат својата моќ преку

[87] Jones, M. (2021). Unions as Agents of Social Change. London: Routledge. стр. 54.
[88] Smith, A. (2020). Labor Law and the Role of Trade Unions. Cambridge: Cambridge University Press. стр. 132.

колективно преговарање, застапување, правна поддршка, едукација, и соработка со меѓународни организации за да постигнат системски промени на национално и глобално ниво.

Една од најзначајните активности на синдикатите е процесот на колективно преговарање и договарање. Колективното преговарање е инструмент кој им овозможува на синдикатите да договорат подобри услови за работа и да се осигураат дека работниците се заштитени од дискриминација. Оваа форма на преговарање им овозможува на синдикатите да вклучат клаузули во колективните договори кои се однесуваат на заштита од дискриминација врз основа на пол, раса, возраст, религија, сексуална ориентација и други карактеристики (Deakin & Wilkinson, 2013)[89]. На тој начин, колективните договори стануваат механизми за обезбедување на фер третман на работното место, а синдикатите играат клучна улога во нивната имплементација и надзор.

Дополнително, синдикатите често преземаат правни мерки за заштита на правата на работниците кои се соочуваат со дискриминација. Ова може да вклучува поднесување на жалби, претставување на работниците пред судовите и користење на законите против дискриминација за да се обезбеди праведност. Според Hepple (2010), синдикатите во многу европски земји ја имаат значајната улога во обезбедувањето на правна поддршка за работниците кои поднесуваат жалби за дискриминација пред националните судови. Преку оваа поддршка, синдикатите овозможуваат работниците да ги заштитат своите права и да се справат со неправедниот третман на работното место[90].

Една друга значајна стратегија на синдикатите е едукацијата на работниците и работодавците за важноста на почитувањето на начелото на недискриминација. Оваа едукативна улога вклучува организирање на семинари, работилници и кампањи за подигнување на свеста за различните форми на дискриминација и за правата на работниците. Според Lee (2005), овие обуки и кампањи се клучни за подигање на свеста за прашањата на недискриминација и за промовирање на култура на почитување на човековите права на работното место. Едукативните програми помагаат да се создаде средина каде што

[89] Deakin, S., & Wilkinson, F. (2013). The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution. Oxford University Press, стр. 112-120.
[90] Hepple, B. (2010). Equality: A New Framework. Hart Publishing, стр.81-90.

работниците се запознаени со своите права, а работодавците се охрабруваат да применуваат фер практики[91].

Синдикатите исто така често соработуваат со меѓународни организации како што се Меѓународната организација на трудот (МОТ) и Европската унија за да промовираат и да се залагаат за спроведување на меѓународните стандарди за труд. Овие соработки им овозможуваат на синдикатите да го користат својот глас на глобално ниво и да извршат притисок врз националните влади да ги почитуваат меѓународните конвенции и директиви. Меѓународната организација на трудот ги охрабрува синдикатите да преземаат активности за промоција на Конвенцијата бр. 111, која се однесува на дискриминацијата во вработувањето и занимањето (ILO, 1958). Синдикатите често се ангажираат во мониторинг на спроведувањето на оваа конвенција и обезбедуваат дека работодавачите ги почитуваат нејзините одредби[92].

Во својата активност против дискриминацијата, синдикатите често настојуваат да создадат инклузивни политики кои се насочени кон специфични групи работници кои се повеќе подложни на дискриминација, како што се жените, етничките малцинства и лицата со попреченост. Овие активности вклучуваат лобирање за закони кои промовираат еднаквост, како и иницијативи за унапредување на правата на маргинализираните групи. Според Colling и Dickens (2001), синдикатите се фокусираат на застапување на групи кои традиционално се маргинализирани на работното место, како и на осигурување дека нивните гласови се слушнати во процесот на креирање на политики[93].

Глобалните рамковни договори (GFAs) претставуваат уште еден важен инструмент кој синдикатите го користат за борба против дискриминацијата, особено во контекст на мултинационалните компании. Овие договори се спогодби помеѓу глобалните синдикати и мултинационалните компании кои се обидуваат да обезбедат почитување на правата на работниците во сите делови на компанијата, без разлика на географската локација. Преку GFAs, синдикатите обезбедуваат дека принципите на недискриминација се применуваат низ

[91] Lee, S. (2005). The Role of Trade Unions in Promoting Equality and Diversity in the Workplace. International Labour Review, стр. 343-367.
[92] International Labour Organization (ILO). (1958). Convention No. 111 concerning Discrimination (Employment and Occupation). Geneva: ILO.
[93] Colling, T., & Dickens, L. (2001). Equality and Diversity: Re-thinking Policy and Practice in Employment Relations. Oxford University Press, стр. 150-162.

глобалните синџири на снабдување и дека работниците имаат фер и еднаков пристап до работните места (Hammer, 2005)[94].

На крајот, синдикатите користат стратегии за застапување и јавно лобирање за промена на политиките на национално и меѓународно ниво. Тие се ангажираат во дијалог со владините претставници, невладини организации и други социјални партнери со цел да се креираат законски рамки кои промовираат еднаквост и недискриминација. Според Heery и Simms (2010), синдикатите во Велика Британија успешно лобирале за промени во законите за работнички права, вклучувајќи и антидискриминациски мерки[95].

Синдикатите се важни и во креирањето на политичката свест за прашањата на дискриминацијата и во промовирањето на еднаквоста како основна вредност во општеството. Преку нивната континуирана борба за правата на работниците, тие придонесуваат за создавање на работни места каде што секој работник може да биде третиран со почит и достоинство, без оглед на неговите лични карактеристики. Овој пристап е основен за обезбедување на одржлива економска и социјална правда на глобално ниво.

[94] Hammer, N. (2005). Global Unions, Global Business: Global Union Federations and International Business. Routledge, стр 67-110.
[95] Heery, E., & Simms, M. (2010). Employer Strategy and the Rise of Non-union Employee Representation. Industrial Relations Journal, 41(1), стр. 2-16.

ГЛАВА III: ИЗГУБЕНИ ПРЕДМЕТИ НА ДРЖАВИ ВО ЕВРОПСКИОТ СУД ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА, ПОВРЗАНИ СО ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПОДДРШКАТА ОД СИНДИКАТИТЕ

3.1. Преглед на судските одлуки кои влијаат врз заштитата на правата на поединци соочени со дискриминација

Судските одлуки претставуваат суштински инструмент за промовирање и заштита на правата на оние кои се жртви на различни форми на дискриминација. Овие пресуди создаваат правна основа која овозможува значајна заштита на поединци во општеството, особено кога институциите или правните системи не обезбедуваат доволна правна заштита. Преку нив, се поставуваат норми кои влијаат врз зајакнувањето на правата и обезбедуваат правичност и еднаков третман во општеството.

Европскиот суд за човекови права, како и националните судови, играат важна улога во унапредувањето на правната заштита преку пресудите кои вклучуваат прашања поврзани со дискриминација. Овие одлуки не само што ја утврдуваат одговорноста на државите за прекршување на меѓународните и националните норми за човекови права, туку и поставуваат стандарди за идните судски постапки. Преку нив, се создаваат прецизни критериуми кои судовите ги користат за идентификување на дискриминацијата и одредување на соодветните мерки за заштита.

Во ваквите пресуди, честопати се разгледува дискриминација која произлегува од религиозни, етнички, расни и полови причини, но и дискриминација поврзана со синдикални активности. Овие пресуди се клучни за унапредување на еднаквоста на работното место, бидејќи ја поттикнуваат државата и работодавците да преземат активни мерки за заштита на правата на работниците. Ова води кон создавање посилна правна заштита, каде што синдикатите играат значајна улога во застапувањето на жртвите, особено кога станува збор за дискриминација врз основа на синдикална припадност или активности.

Едни од најзначајните пресуди кои имаат силно влијание врз правната заштита се оние каде се осудуваат држави за систематска или институционална дискриминација. Во овие случаи, поединците успеваат да добијат правна заштита благодарение на поддршката на синдикатите, кои ги застапуваат нивните права и промовираат правна рамноправност.

Понатаму, ваквите судски одлуки имаат потенцијал да предизвикаат правни реформи. Со донесување на пресуди кои се темелат на меѓународните стандарди за човекови права, судовите поставуваат нови критериуми за работодавците и институциите, кои мораат да се придржуваат кон пофлексибилни и фер процедури. Овие одлуки имаат широка примена и се рефлектираат врз целокупната правна култура, промовирајќи праведност и создавајќи еднакви можности за сите засегнати страни.

Судските пресуди не се само правна, туку имаат и социјална функција, бидејќи со нив се поттикнува општеството кон поголема свест и одговорност за заштитата на правата кон поединците кои се соочуваат со дискриминација. Нивното влијание се проширува преку реформите кои овие одлуки ги иницираат, а синдикатите често се наоѓаат на првата линија во борбата за правична заштита и еднаквост, поттикнувајќи ги правните органи да обезбедат вистинска правна правда.

Дискриминацијата врз основа на синдикална активност е сериозен проблем кој директно го нарушува правото на здружување, што е основно човеково право гарантирано со меѓународни конвенции и национални закони. Во ситуации кога работодавците користат отпуштања, демотивирање или директна одмазда против работници поради нивната синдикална активност, синдикатите стапуваат на сцена и обезбедуваат правна поддршка. Оваа правна поддршка е од клучно значење за заштита на индивидуалните права, особено кога работниците немаат доволно ресурси или моќ да се спротивстават на посилните правни тимови на работодавците. Преку правната заштита која ја нудат, синдикатите играат витална улога во создавањето на правна рамка која се грижи за еднаков третман и правична постапка.

Правните постапки во кои синдикатите учествуваат се значајни не само за самите поединци кои се вклучени, туку и за поширокото општество. Кога синдикатите иницираат или поддржуваат правни постапки против работодавци, тие во суштина учествуваат во развојот на правото. Со пресуди кои утврдуваат дискриминација врз основа на синдикална активност, судовите создаваат правни прецеденти кои можат да бидат употребени во идни случаи. Овие пресуди поставуваат стандарди кои се обврзувачки не само за конкретниот случај, туку и за идни правни постапки, поставувајќи основа за заштита на правата на сите работници.

Преку ваквите правни постапки, синдикатите придонесуваат и кон законски реформи. Кога одреден случај ја истакнува слабоста на постојните закони, синдикатите често се

вклучуваат во иницијативи за реформа, соработувајќи со законодавните тела за да се подобрат правните механизми за заштита на правата на работниците. Во овој контекст, синдикатите имаат проактивна улога во поттикнување на промени во правната рамка, со цел да обезбедат трајна заштита за идните генерации на работници.

Освен правната поддршка, синдикатите ја играат и улогата на јавно застапување и мобилизирање на работниците околу прашања за дискриминација. Со организирање на јавни кампањи, протести и медиумска покриеност, тие успеваат да привлечат внимание кон случаите на неправда и да ја подигнат свеста за правата на работниците. Ова не само што создава притисок врз работодавците да го почитуваат правото на здружување, туку и поттикнува поширока јавна поддршка за воведување на законски реформи кои обезбедуваат поголема заштита на синдикалните права.

Во пракса, тие често преземаат иницијатива во правни постапки не само како правни застапници, туку и како активни учесници во ширењето на свесноста за дискриминацијата. Тие користат сеопфатни стратегии за да обезбедат правна заштита на своите членови, но и да предизвикаат позитивни општествени и правни промени. Оваа поддршка се огледува во конкретни примери на случаи каде што работници биле вратени на своите позиции по незаконски отпуштања поради нивната синдикална активност, како и во случаи кога работодавците биле принудени да го изменат своето однесување и да го почитуваат правото на синдикално здружување.

3.2. Обединето Кралство

Случајот Wilson, National Union of Journalists и други против Обединетото Кралство од 2002 година е еден од најзначајните во историјата на Европскиот суд за човекови права во врска со правата на синдикалното организирање и колективното преговарање. Овој случај отвори длабоки правни прашања за тоа како работодавците можат да ги манипулираат правата на работниците со тоа што ќе ги поттикнат да се откажат од синдикалното претставување преку економски стимулации, нарушувајќи го основното право на слобода на здружување, заштитено со Член 11 од Европската конвенција за човекови права.

Овој случај беше покренат во контекст на тоа што работодавачите во Обединетото Кралство воведоа практики со кои им нудеа подобри плати на работниците кои би се

согласиле да бидат претставени без синдикална заштита, оставајќи ги тие кои одбиваа да се откажат од синдикатите со помали финансиски придобивки. Оваа практика беше јасен пример за поткопување на синдикалното движење и на правото на работниците да преговараат колективно преку своите синдикати. Синдикатите имаат цел да создадат колективен фронт преку кој поединечните работници можат да остварат подобри услови за работа, но работодавците во овој случај користеле финансиски поттик како средство за раздор меѓу работниците и за ослабување на синдикалните преговори.

Работниците кои биле засегнати од оваа практика заедно со синдикатите ја поднеле својата жалба до Европскиот суд за човекови права. Суштината на нивната жалба била дека ваквата тактика од страна на работодавците не само што ги поткопувала нивните синдикални права, туку и директно ги ставала под економски притисок, принудувајќи ги да изберат меѓу финансиски бенефиции или синдикална заштита. Ова го подигна прашањето за тоа колку далеку може да отиде економскиот притисок врз работниците пред да се смета дека се нарушени нивните основни права. Член 11 од Европската конвенција за човекови права јасно ги гарантира правата на здружување, кои го вклучуваат правото на синдикално организирање и колективно преговарање.

Европскиот суд за човекови права ја разгледа жалбата и донесе пресуда која имаше огромни импликации за синдикалните права во Европа. Судот утврди дека Обединетото Кралство го прекршило Член 11 од Конвенцијата, истакнувајќи дека таквите финансиски стимулации се недозволени и дека го попречуваат правото на синдикално организирање и претставување. Важно е да се разбере дека правото на синдикално организирање не е само формално право на здружување, туку вклучува и заштита од економски или друг вид притисок што го прави ова право неефективно. Одлуката на Судот го утврди принципот дека синдикатите мора да имаат слободен пристап до преговарачката маса, без работодавците да се мешаат или да ги поткопуваат правата на нивните членови преку манипулирање на финансиските услови.

Еден од најважните аспекти на оваа пресуда беше тоа што ја нагласи одговорноста на државите во заштитата на синдикалните права. ЕСЧП нагласи дека државите не смеат да дозволат вакви практики да се развиваат, а особено не смеат да дозволат работодавците да создаваат услови кои ги попречуваат работниците во остварувањето на нивното право на синдикално претставување. Обединетото Кралство, како држава, имаше обврска да преземе

мерки за заштита на работниците од такви економски манипулации и да обезбеди праведни услови за синдикално организирање. Ова го истакна важниот принцип дека синдикалните права не можат да се сведат само на формално признание на правото на здружување, туку тие треба да бидат заштитени и од практики кои можат да ги саботираат однатре.

Пресудата на Европскиот суд за човекови права во случајот Wilson и други против Обединетото Кралство имаше далекосежни последици. Во прв ред, британското законодавство беше принудено да воведе измени кои ќе спречат работодавците да ги користат ваквите форми на економски притисок врз работниците. Промените во законите вклучуваа зајакнување на механизмите за заштита на синдикалното организирање и колективното преговарање, како и создавање на поголеми санкции за работодавците кои се обидуваат да ги спречат овие активности. Ова не само што го зголеми нивото на заштита на синдикалните права во Обединетото Кралство, туку и создаде преседан за други европски држави да ги зајакнат своите закони за заштита на синдикатите.

Одлуката на ЕСЧП исто така влијаеше врз други европски држави, бидејќи многу земји ги преиспитаа своите национални законодавства за да се осигураат дека синдикатите имаат доволна заштита од економски притисоци. Државите имаа обврска да создадат правни механизми кои ќе ги заштитат правата на синдикалното организирање и да ги спречат сите облици на притисок кои можат да ги загрозат тие права. Ова значеше дека судската пресуда имаше не само непосредно влијание врз Обединетото Кралство, туку постави и пошироки правни стандарди во Европа во однос на заштитата на работничките права и синдикалните активности.

Преку оваа пресуда, Европскиот суд за човекови права го потврди принципот дека правото на синдикално организирање не може да биде само формална одредба во законите, туку мора да биде заштитено од сите облици на манипулација и притисок од страна на работодавците. Случајот покажа дека синдикалното организирање има суштинска функција во заштитата на правата на работниците и дека државите се обврзани да го заштитат ова право на начин што го обезбедува неговото целосно остварување.

Исто така, одлуката на Судот имаше и пошироки општествени импликации. Преку осудата на оваа практика на економски притисок, Судот испрати јасна порака дека синдикатите се неопходен елемент во заштитата на економските и социјалните права на работниците. Оваа пресуда послужи како пресвртница во начинот на кој се третираат

синдикалните активности и правото на колективно преговарање во Европа. Таа ги зајакна позициите на синдикатите и им даде нова сила во борбата за правата на работниците, поттикнувајќи ги да продолжат со своите активности во заштитата на работничките интереси.

Овој случај е клучен и за разоткривање на општествените и економските механизми кои работодавачите ги користат за да го ослабат синдикалното движење. Преку финансиски стимулации, тие создадоа вештачка поделеност меѓу работниците, што резултираше со ослабување на синдикатите и намалување на нивната способност да преговараат за подобри услови. Оваа практика ја нарушува целта на колективното преговарање, кое е насочено кон тоа да обезбеди правична распределба на ресурсите и правата помеѓу работодавачите и работниците. Судот го препозна ова како форма на прикриена дискриминација и јасно истакна дека ваквите тактики не можат да се толерираат во демократските општества[96].

3.3. Германија

Случајот Humpert и други против Германија (2022) се однесува за регулирање на правото на штрајк во контекст на јавниот сектор, особено кај државните службеници. Оваа пресуда отвори важни правни и општествени прашања за тоа колку далеку може да се оди со ограничувањето на правото на штрајк во рамките на државниот сектор, каде што работниците имаат посебни обврски и одговорности кон јавниот интерес. Одлуката го истакнува сложениот баланс помеѓу правото на синдикално организирање и колективно преговарање и спецификите на државната служба, каде што работниците не уживаат ист степен на слобода како во приватниот сектор.

Во Германија, постои долготрајна забрана за штрајк за одредени категории на државни службеници, вклучувајќи ги и наставниците кои се вработени како службеници на државата. Оваа забрана има длабоки корени во германската правна традиција, каде што државните службеници се сметаат за составен дел од функционалноста на државата и нејзините институции. Нивниот статус како државни службеници ги поврзува со посебни обврски и лојалност кон државата, поради што нивното право на штрајк е строго регулирано или целосно ограничено.

[96] https://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2002/552.html (Превземено и пристапено на ден 05.09.2024 година).

Случајот Humpert и други ги предизвика овие ограничувања пред Европскиот суд за човекови права, со аргумент дека таквата забрана за штрајк претставува повреда на Член 11 од Европската конвенција за човекови права, кој го гарантира правото на слобода на здружување и организирање. Жалителите, вработени во државниот сектор во Германија, тврдеа дека ограничувањето на правото на штрајк сериозно го нарушува нивното право на синдикално организирање и колективно преговарање. Ова прашање го отвори поширокото дебатирање за тоа дали државните службеници можат да се третираат на ист начин како и работниците во приватниот сектор кога се работи за синдикалните права.

Пресудата на Европскиот суд за човекови права ги разгледа овие правни прашања и утврди дека забраната за штрајк за државните службеници во Германија не претставува прекршување на Член 11 од Европската конвенција за човекови права. Судот заклучи дека државните службеници имаат посебни одговорности и обврски кон државата, што оправдува одредени ограничувања на нивните синдикални права, вклучително и правото на штрајк. Според Судот, државите имаат широка маргина на дискреција во начинот на кој ги регулираат правата на државните службеници, со оглед на нивната специфична улога во одржувањето на јавниот ред и функционирањето на институциите.

Иако Судот ја потврди забраната за штрајк, тој исто така нагласи дека правото на синдикално организирање и учество во колективно преговарање останува заштитено за државните службеници, дури и ако тие не можат да штрајкуваат. Ова значи дека тие сè уште имаат право да бидат членови на синдикати и да учествуваат во процесите на колективно преговарање за подобрување на нивните работни услови. Во пресудата, Судот нагласи дека правото на синдикално здружување не може да биде целосно исклучено и дека државните службеници имаат право на колективно застапување и организирање, дури и ако нивните права на протест се ограничени.

Овој случај отвори важна дискусија за разликите меѓу јавниот и приватниот сектор кога станува збор за синдикалните права. Државните службеници, поради нивната посебна врска со државата, често се наоѓаат под поинакви правни и етички стандарди од оние што важат за работниците во приватниот сектор. Судот ја потврди оваа разлика, укажувајќи дека државите имаат право да воведат различни форми на регулација за јавните службеници со цел да обезбедат непрекинато функционирање на државните институции и да спречат можни негативни последици за јавниот интерес.

Во Германија, забраната за штрајк за државните службеници се темели на идејата дека тие имаат должност да ги поддржуваат државните институции и да работат во интерес на јавноста, без да ги прекинуваат своите работни обврски. Оваа правна и етичка рамка се базира на идејата дека државните службеници се одговорни за обезбедување на стабилноста и континуитетот на јавните услуги. Сепак, ова не значи дека тие се лишени од сите синдикални права. Пресудата на ЕСЧП потврди дека, иако правото на штрајк е ограничено, правото на колективно преговарање и синдикално здружување останува важен дел од правата на овие работници.

Европскиот суд за човекови права, преку оваа пресуда, го потврди и принципот дека државите членки на Советот на Европа имаат широка маргина на дискреција кога станува збор за уредување на правата на државните службеници, но и дека тие мора да ги почитуваат основните права на синдикално организирање и колективно преговарање. Германија, како и многу други европски држави, мораше да најде соодветен баланс меѓу заштитата на јавниот интерес и почитувањето на синдикалните права на своите државни службеници.

Пресудата имаше значајни импликации врз правниот и синдикалниот систем во Германија, бидејќи потврди дека ограничувањата на правото на штрајк за државните службеници се легитимни, но исто така постави јасни граници околу заштитата на правото на синдикално организирање. Ова значи дека државните службеници сè уште можат да преговараат за подобри работни услови и да бараат подобрување на нивните права преку колективни договори, иако тие не можат да го користат штрајкот како средство за притисок врз државата.

Овој случај е пример за тоа како правниот систем може да создаде рамнотежа меѓу потребите на државните институции и правата на работниците кои работат за тие институции. Преку оваа пресуда, ЕСЧП јасно нагласи дека, иако јавниот интерес може да бара одредени ограничувања на синдикалните права, овие права не можат целосно да бидат укинати. Правото на колективно преговарање и синдикално здружување мора да биде заштитено дури и во контексти каде што правото на штрајк е ограничено или забрането.

Пресудата Humpert и други против Германија е важен преседан кој го истакна правниот баланс меѓу заштитата на синдикалните права и потребата за обезбедување на непрекинато функционирање на државните институции. Оваа пресуда имаше влијание врз правниот систем во Германија, но и пошироко во Европа, како пример за тоа како државите можат да

ги уредат правата на државните службеници без да ги нарушат нивните основни права на синдикално организирање и преговарање.

Во крајна линија, случајот ја потврди важноста на синдикалното движење како легитимен механизам за заштита на правата на работниците, дури и во сложени контексти како што е државниот сектор[97].

3.4. Турција

Случајот Demir и Baykara против Турција (2008) е мошне значаен исто така, особено во контекст на заштитата за синдикалните права и правото на колективно преговарање. Преку оваа пресуда, ЕСЧП ја потврди суштинската улога на синдикалното организирање во заштитата на работничките права, посебно во контекст на јавниот сектор. Овој случај ги отвори прашањата за тоа до кој степен државите можат да ги ограничат правата на синдикатите и дали тие ограничувања се компатибилни со основните принципи на Европската конвенција за човекови права.

Проблемот започна во 1993 година, кога синдикатот на општински службеници во Турција (Tüm Bel-Sen), претставен од претседателот Demir и секретарот Baykara, склучи колективен договор со општина. Колективниот договор вклучуваше значителни подобрувања на работничките услови, плати и други бенефиции за општинските работници. Сепак, турските судови го поништија договорот, тврдејќи дека државните службеници, вклучително и општинските работници, не можат да учествуваат во колективни договори, бидејќи се смета дека тие извршуваат „јавни должности“ и дека нивното право на синдикално организирање е ограничено.

Оваа забрана, како и одлуките на турските судови кои го спречија спроведувањето на колективниот договор, ги натераа претставниците на синдикатот да поднесат жалба до Европскиот суд за човекови права, тврдејќи дека Турција го прекршила Член 11 од Европската конвенција за човекови права, кој гарантира слобода на здружување и синдикално организирање. Во својата жалба, тие истакнаа дека забраната за колективно преговарање го лишува синдикатот од основната функција да ги претставува интересите на

[97] https://www.echr.coe.int/w/humpert-and-others-v.-germany-nos.-59433/18-59477/18-59481/18-and-59494/18- (Превземено и пристапено на ден 06.09.2024 година).

своите членови, со што директно се ограничува можноста на работниците да ги заштитат своите права.

Во својата одлука од 2008 година, Европскиот суд за човекови права заклучи дека Турција го прекршила Член 11 од Конвенцијата со тоа што го попречила правото на колективно преговарање за јавните службеници. Судот ја утврди важноста на колективното преговарање како механизам за заштита на економските и социјалните права на работниците. Според Судот, синдикатите не можат да функционираат ефективно без можност да склучуваат колективни договори, бидејќи токму преку тие договори синдикатите можат да обезбедат правна и економска заштита на своите членови.

Пресудата имаше неколку клучни точки. Прво, Судот утврди дека правото на колективно преговарање е составен дел од слободата на здружување, и дека државите не можат да го ограничат тоа право без сериозно да го нарушат правото на работниците да се здружуваат за заштита на нивните интереси. Дополнително, Судот истакна дека иако државите имаат одредена дискреција во регулирањето на синдикалните активности во јавниот сектор, тие не смеат да го лишат синдикатот од можноста да преговара во име на своите членови. Во овој контекст, Судот забележа дека јавните службеници, исто како и работниците во приватниот сектор, имаат право на синдикално претставување и колективно преговарање за да ги заштитат своите интереси.

Одлуката на ЕСЧП не само што ја критикуваше Турција поради прекршување на Член 11, туку и го постави основниот правен стандард за тоа како треба да се третираат синдикатите во јавниот сектор низ цела Европа. Пресудата нагласи дека колективното преговарање е клучен елемент на синдикалната активност, кој им овозможува на работниците да ги договараат своите права и услови за работа со работодавците.

Една од значајните точки што ја истакна ЕСЧП беше тоа што забраната за колективно преговарање ги става синдикатите во нееднаква позиција со работодавците, со што се нарушува основната идеја за правична соработка и дијалог меѓу работниците и работодавците. Ова не само што го загрозува синдикалното организирање, туку и создава услови за експлоатација на работниците, бидејќи без колективни договори тие остануваат без правна и финансиска заштита.

Пресудата во случајот Demir и Baykara имаше далекосежни последици не само за Турција, туку и за другите европски земји. Турција беше принудена да ги ревидира своите

закони за да овозможи поголема заштита на синдикалните права, особено во јавниот сектор. Ова вклучуваше укинување на рестрикциите што ги спречуваа јавните службеници да учествуваат во колективни преговори, како и воспоставување на нови правни рамки кои ги зголемуваат транспарентноста и праведноста на процесот на преговарање.

На меѓународно ниво, пресудата постави правен преседан кој беше искористен во многу други случаи поврзани со синдикалните права, како во јавниот така и во приватниот сектор. Таа послужи како основа за развој на нови законски решенија кои го зајакнуваат правото на колективно преговарање, вклучувајќи поголема поддршка за синдикатите и зголемена заштита на работниците во јавниот сектор. Оваа одлука го потенцираше фактот дека државите не можат да ги ограничат синдикалните права без да ги загрозат основните права на работниците, и дека е неопходно да се овозможи фер и праведен дијалог меѓу синдикатите и работодавците.

Случајот Demir и Baykara против Турција претставува значаен пресврт во европското право за синдикалните права и правото на колективно преговарање. Преку оваа пресуда, ЕСЧП ја потврди улогата на синдикатите како основен механизам за заштита на работничките права и истакна дека правото на колективно преговарање е фундаментално за функционирањето на синдикатите. Одлуката имаше длабоки правни и општествени последици, и го зацврсти правото на работниците да бидат претставувани од синдикати кои можат ефективно да ги заштитат нивните интереси преку преговарање и склучување колективни договори[98].

3.5. Русија

Случајот Danilenkov и други против Русија (2009) е еден од најважните преседани во однос на заштитата на синдикалните права и борбата против дискриминацијата врз основа на синдикална активност. Овој случај се однесува на група работници во Русија кои беа изложени на негативни последици поради нивното учество во синдикални активности. Работниците, кои беа активни членови на синдикатите, тврдеа дека работодавците ги

[98] https://swarb.co.uk/demir-and-baykara-v-turkey-echr-12-nov-2008/ (Превземено и пристапено на ден 06.09.2024 година).

прераспределиле на пониски позиции и ги ставиле во неповолни услови, што резултираше со финансиска и професионална деградација.

Основната правна рамка на овој случај се заснова на Член 11 од Европската конвенција за човекови права, кој ги гарантира правата на слобода на здружување и синдикална активност. Работниците, претставени од Danilenkov, тврдеа дека овие права им биле нарушени од страна на нивните работодавачи, кои, според нив, ги користеле своите позиции за да ги казнат за нивната синдикална активност. Овие акции не беа само нарушување на индивидуалните работнички права, туку и директен напад врз синдикалното организирање како институција.

Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП), разгледувајќи ги околностите на случајот, утврди дека Русија ги прекршила основните права на овие работници. Судот истакна дека правото на синдикално организирање е од клучно значење за заштита на интересите на работниците и дека државите членки на Советот на Европа имаат обврска не само да го дозволат, туку и активно да го заштитат ова право. ЕСЧП ја осуди Русија за неспособноста да ги заштити своите граѓани од дискриминација врз основа на синдикална активност, што претставува прекршување на Член 11.

Контекст и правни аргументи: Работниците кои учествуваа во синдикалните активности беа изложени на различни форми на дискриминација. Тие беа прераспределени на пониски позиции, им беа одземени одредени бенефиции, и во некои случаи дури им беа намалени платите. Според работниците, овие мерки беа директна реакција на нивното учество во синдикатите, а работодавците го искористиле своето влијание за да ги „казнат“ за нивната синдикална активност. Работниците се пожалија дека системската природа на овие мерки, спроведени од страна на работодавците, претставува форма на институционализирана дискриминација.

Русија, од друга страна, тврдеше дека овие мерки не биле поврзани со синдикалната активност на работниците, туку биле дел од рутинските внатрешни реорганизации. Работодавците тврдеа дека промените во позициите и условите за работа биле неопходни за одржување на продуктивноста на работната сила и дека не постоела намера да се дискриминираат работниците поради нивната припадност на синдикатите. Сепак, ЕСЧП не ги прифати овие аргументи и заклучи дека постои јасна врска меѓу синдикалната активност на работниците и неповолните мерки кои биле преземени против нив.

Пресудата на Европскиот суд за човекови права: Во својата пресуда, ЕСЧП истакна дека државата има позитивна обврска не само да дозволи синдикално организирање, туку и да ги заштити работниците од дискриминација поради нивното учество во синдикалната активност. Оваа обврска подразбира дека државата мора да воспостави правен и институционален систем кој ќе ги спречи работодавците да ги злоупотребуваат своите позиции за да казнат работници кои се синдикално активни. Судот нагласи дека слободата на здружување не може да биде ефективна доколку синдикалците се изложени на дискриминација и репресии, бидејќи тоа би ги обесхрабрило работниците да учествуваат во синдикалните активности и би ја нарушило синдикалната автономија.

Пресудата ја потврди обврската на Русија да создаде соодветен правен механизам за заштита на работниците од вакви злоупотреби. ЕСЧП нагласи дека работниците имаат право да бидат заштитени од каква било форма на репресија или дискриминација поради нивната синдикална припадност, и дека државата е одговорна за обезбедување на тие права.

Влијание на пресудата врз рускиот правен систем: Оваа пресуда имаше значителен импакт врз рускиот правен систем, бидејќи ја натера Русија да ги ревидира своите закони и да обезбеди поефективна заштита на синдикалните права. Иако Русија веќе имаше закони кои гарантираат синдикални права, овој случај покажа дека постоеше системски недостаток во примената на тие закони, особено кога станува збор за заштита на работниците од одмазднички мерки на работодавците. Пресудата доведе до реформи во рускиот трудов закон и го зголеми притисокот врз државата да обезбеди дека работодавците не можат неказнето да ги дискриминираат своите работници поради нивното синдикално учество.

Поширoки импликации: Случајот Danilenkov и други против Русија имаше поширoки импликации и за другите европски земји. Пресудата постави висок стандард за тоа како државите треба да ги заштитат синдикалните права и ги натера државите членки на Советот на Европа да преземат проактивни мерки за да спречат дискриминација врз основа на синдикална активност. Оваа пресуда исто така ја потврди улогата на ЕСЧП како важен механизам за заштита на работничките права во Европа, особено во контексти каде што државните правни системи не успеваат да обезбедат ефективна заштита на работниците.

Пресудата во случајот Danilenkov и други против Русија е значаен преседан во областа на заштитата на синдикалните права и борбата против дискриминацијата врз основа на синдикална активност. Преку оваа пресуда, Европскиот суд за човекови права јасно ја

утврди обврската на државите да обезбедат правна и институционална заштита на синдикалците од репресии и дискриминација. Случајот го истакна фактот дека синдикалната активност е клучен механизам за заштита на работничките права и дека државите не смеат да дозволат работодавците да ги злоупотребуваат своите позиции за да ги поткопуваат синдикатите. Пресудата имаше далекосежни правни и општествени последици, не само за Русија, туку и за целиот европски континент, бидејќи постави нови стандарди за заштита на синдикалните права и ја зацврсти улогата на ЕСЧП како чувар на работничките права во Европа[99].

3.6. Анализа

Во текот на анализата на судските предмети поврзани со дискриминацијата врз основа на синдикална активност, станува јасно дека пресудите на Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП) имаат огромно значење за заштитата на правата на работниците. Тие создаваат значајни преседани кои ги обликуваат правните рамки во различни земји и ја зајакнуваат позицијата на синдикатите како бранители на човековите права и интереси на работниците.

Во случајот Wilson, National Union of Journalists и други против Обединетото Кралство, се отвора едно од најзначајните прашања во однос на синдикалните права: како економските стимулации и манипулации од страна на работодавачите можат да ги поткопаат основните права на здружување. Оваа пресуда е пресвртна точка за правната заштита на синдикатите во Обединетото Кралство и пошироко, бидејќи ЕСЧП утврди дека манипулацијата со платите за да се обесхрабрат работниците да учествуваат во синдикатите претставува сериозно нарушување на правото на колективно организирање. Преку оваа пресуда, беше утврдено дека државите мора да создадат механизми кои ќе спречат работодавачите да ги злоупотребуваат своите позиции за да ги ослабат синдикатите. Ваквиот судски исход го охрабрува заштитеното синдикално здружување и ја потврдува важноста на колективното преговарање како средство за обезбедување на праведни и чесни услови за работа.

---

99 file:///C:/Users/user/Downloads/CASE%20OF%20DANILENKOV%20AND%20OTHERS%20v.%20RUSSIA%20-%20[Macedonian%20Translation]%20by%20the%20COE%20Human%20Rights%20Trust%20Fund.pdf (Превземено и пристапено на ден 07.09.2024 година).

Humpert и други против Германија е уште еден суштински важен случај во кој ЕСЧП го анализира правото на штрајк во контекст на државните службеници. Во Германија, каде што државните службеници уживаат посебен правен статус, правото на штрајк е значително ограничено. Преку оваа пресуда, се отвори поширокото прашање за тоа како правото на синдикално организирање се усогласува со јавните интереси и функционалноста на државните институции. Иако правото на штрајк беше ограничено, Судот нагласи дека државните службеници сепак мора да имаат заштита на нивното право на колективно преговарање и синдикално здружување, со што ја истакна потребата за баланс помеѓу јавниот интерес и заштитата на правата на работниците. Ваквите пресуди претставуваат значајни примери за тоа како правните системи можат да обезбедат поголема заштита на синдикатите, дури и во контексти каде што нивните активности се регулирани.

Во случајот Demir и Baykara против Турција, ЕСЧП потврди дека правото на колективно преговарање е составен дел од слободата на здружување и дека ограничувањата на ова право се спротивни на основните права на работниците. Преку оваа пресуда се истакна дека јавните службеници не можат да бидат лишени од можноста за колективно преговарање, бидејќи тоа е суштински инструмент преку кој синдикатите можат да ги заштитат правата на своите членови. Ова правно решение не само што имаше далекосежни последици за Турција, туку стана модел за другите земји, кои се инспирираа од оваа одлука за да ги зајакнат своите правни системи и да го зголемат степенот на заштита на синдикалните права во јавниот сектор.

Пресудата во Danilenkov и други против Русија пак, претставува еден од најважните примери за систематска дискриминација врз основа на синдикална активност. Работниците во овој случај беа изложени на одмазднички мерки поради нивната синдикална активност, што вклучуваше прераспределување на пониски позиции и намалување на платите. ЕСЧП пресуди дека Русија не успеала да ги заштити правата на овие работници и дека ваквите мерки претставуваат прекршување на нивните основни права за слобода на здружување. Оваа пресуда имаше далекосежни импликации не само за Русија, туку и за многу други држави, бидејќи постави јасен стандард за тоа како синдикалните права треба да бидат заштитени од сите форми на дискриминација.

Секоја од овие пресуди ја нагласува клучната улога на синдикатите како инструменти за заштита на работничките права и зајакнување на правната позиција на работниците кои

се соочуваат со различни форми на дискриминација. Преку своето учество во правните постапки, синдикатите обезбедуваат колективен глас кој ги штити достоинството и правото на работниците да се здружат во потрага по праведност. ЕСЧП, преку овие пресуди, не само што ги заштити правата на работниците во одредени земји, туку и постави стандарди кои сега се применуваат низ цела Европа.

Преку овие правни процеси, се појавува една клучна порака: заштитата на синдикалните права е неразделив дел од заштитата на човековите права. Овие пресуди ги поставија темелите за понатамошни реформи во националните законодавства, поттикнувајќи ги државите да ги подобрат механизмите за заштита на работниците. На крај, низ овој контекст се забележува и една поширока социјална улога на синдикатите: тие не само што ги бранат правата на своите членови, туку и придонесуваат кон градењето на едно поправедно општество во кое дискриминацијата нема да има место.

Пресудите на ЕСЧП во овие случаи не само што ги зајакнаа позициите на синдикатите во различни земји, туку и поставија нови стандарди за заштита на работниците од сите форми на неправда. Со овие пресуди, судот јасно покажа дека дискриминацијата на работниците поради нивната синдикална активност не може и не смее да биде толерирана.

ГЛАВА IV: УЛОГАТА НА СИНДИКАТИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ИСТОРИСКИ ОСВРТ И ПРАВНА РЕГУЛАТОРНА РАМКА

4.1. Историски контекст на синдикатите во Македонија

Во времето на социјалистичка Југославија, синдикатите беа значаен дел од државната структура и функционираа како инструменти за контрола на работничките права, кои, всушност, беа делумно ограничени поради нивната тесна врска со државата. Работниците беа поттикнувани да членуваат во синдикати, но тие организации беа управувани од партиски органи и не дејствуваа како независни тела за заштита на интересите на работниците. Основната улога на синдикатите беше да осигурат дека политиките на Сојузот на комунистите се применуваат во претпријатијата, а работниците да ги спроведуваат задачите согласно со плановите на државата.

Работниците во државните претпријатија беа формално организирани во синдикати, што значеше дека синдикалното членство беше речиси универзално. Меѓутоа, и покрај тоа што синдикатите претставуваа канал за дискутирање на работничките права и заштита на интересите на работниците, тие немаа вистинска независност. Синдикатите, всушност, ја репродуцираа истата хиерархија како и државната власт, и нивната способност за спротивставување на одлуките на државата беше значително ограничена.

Со распадот на Југославија и стекнувањето независност на Република Македонија во 1991 година, земјата се соочи со големи економски и политички предизвици. Како дел од поширокиот процес на транзиција кон пазарна економија, македонските синдикати мораа да се соочат со неколку нови реалности. Приватизацијата на државните претпријатија, како и укинувањето на државната поддршка за многу сектори, создаде економски хаос и висока стапка на невработеност. Илјадници работници ги загубија своите работни места, додека оние што останаа на своите позиции се соочуваа со влошени работни услови[100].

Во овие услови, синдикатите се најдоа во сосема нов контекст, каде што мораа да се преструктурираат и да најдат начин како да функционираат во услови на приватизација, економска либерализација и намалена државна поддршка. Покрај тоа, намалувањето на

[100] Banac, I. (1988). With Stalin against Tito: Cominformist Splits in Yugoslav Communism. Cornell University Press, стр. 346.

членството во синдикатите поради невработеноста и затворањето на многу претпријатија значеше дека синдикатите имаа помалку ресурси за да ги заштитат правата на работниците.

Процесот на приватизација во Македонија започна во почетокот на 1990-тите години, непосредно по осамостојувањето на државата во 1991 година. Официјално и дополнително беше потикнат со донесувањето на Законот за трансформација на општествен капитал во 1993 година, кој овозможи државниот и општествениот капитал да бидат трансформирани во приватна сопственост. Многу претпријатија беа продадени на приватни инвеститори, често по многу ниски цени, а новите сопственици имаа мал интерес за одржување на високите нивоа на вработеност или за подобрување на условите за работа. Како резултат на тоа, голем дел од претпријатијата беа затворени, а голем број работници останаа без работа.

Ова предизвика значителен пад на членството во синдикатите, бидејќи многу од новите приватни претпријатија не беа заинтересирани за поддршка на синдикалното организирање, а работниците се соочија со економска несигурност. Синдикатите, кои дотогаш беа тесно поврзани со државата, мораа да ја променат својата улога и да почнат да функционираат како независни застапници на работниците во новите услови.

Исто така, приватизацијата доведе до зголемена флексибилност на пазарот на трудот, што значеше дека работниците се соочуваа со неформални форми на вработување и помалку правна заштита. Ова дополнително го отежна процесот на синдикално организирање, бидејќи многу од работниците во неформалната економија немаа пристап до синдикатите или не гледаа корист од синдикалното членство[101].

Со оглед на значајните економски и социјални промени, Република Македонија беше принудена да развие нова правна рамка за заштита на работничките права. Со усвојувањето на новиот Закон за работни односи во 1993 година, како и последователните измени и дополнувања, државата го започна процесот на усогласување на своето законодавство со меѓународните стандарди, особено со оние на Меѓународната организација на трудот (ILO) и Европската унија.

Една од основните цели на овие реформи беше да се заштитат правата на работниците во услови на пазарна економија и да се обезбеди минимална заштита за најранливите групи. Законот за работни односи воведе значајни механизми за заштита на правата на

[101] Ramet, S. P. (2006). The Three Yugoslavias: State-Building and Legitimation, 1918-2005. Indiana University Press, стр. 456.

работниците, како што се колективните договори, правото на штрајк и правото на здружување. Законот ја дефинираше улогата на синдикатите дека тие се легитимни застапници на работниците, особено во процесите на колективно преговарање.

Преку процесот на европска интеграција, Македонија мораше да ги усогласи своите трудови закони со стандардите на Европската унија. Ова вклучуваше усвојување на бројни меѓународни договори и конвенции за заштита на правата на работниците. Еден од клучните договори е Европската социјална повелба, која ја обврзува државата да обезбеди правична заштита на правата на работниците, вклучително и правото на синдикално организирање и колективно преговарање.

Македонија е потписник на Конвенцијата за заштита на правата на работниците на Меѓународната организација на трудот (ILO), која дефинира основни права како што се правото на здружување, правото на штрајк и заштитата од дискриминација на работното место. Овие меѓународни стандарди имаат значајна улога во развојот на националната правна рамка за заштита на работниците и во дефинирањето на улогата на синдикатите[102].

Денес, синдикатите во нашата држава продолжуваат да се исклучително важни во заштитата на правата на работниците, но се соочуваат со нови предизвици. Зголемувањето на неформалната економија, флексибилните форми на работа и сè поголемото влијание на глобалните економски трендови создаваат нови услови во кои синдикатите мораат да дејствуваат. Иако многу работници сè уште сметаат на синдикатите за заштита на своите права, има значителен пад во нивната моќ и влијание.

4.2. Синдикалното движење во Република Македонија: структура, предизвици и перспективи

Во Република Македонија функционираат четири главни национални синдикални федерации, кои обединуваат различни гански синдикати и организации од јавниот и приватниот сектор. Овие федерации ги претставуваат интересите на различни професионални категории и гранки на стопанството, со цел да ги заштитат и унапредат правата на работниците во различни области на економијата.

[102] Министерство за труд и социјална политика. (2021). Република Северна Македонија и имплементацијата на конвенциите на ILO. Скопје: Министерство за труд и социјална политика. mtsp.gov.mk. (Превземено и пристапено на ден 13.09.2024 година).

Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) е една од најстарите и најрепрезентативни синдикални организации, наследник на синдикалниот сојуз од времето на комунизмот, и функционира на демократска и доброволна основа. Овој сојуз, кој е полноправна членка на Европската конфедерација на синдикати од 2015 година, има широка мрежа од грански синдикати што покриваат различни области, од туризмот и угостителството до текстилната и металната индустрија. Основните цели на ССМ вклучуваат заштита на правата на работниците, обезбедување на здравствено и пензиско осигурување, преквалификација и доусовршување на членовите, како и заштита на културните и економските интереси на работниците[103].

Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (КСС) е формирана како алтернатива на ССМ, со цел да обезбеди поголема флексибилност и слобода за синдикалните организации кои се дел од неа. Конфедерацијата е составена од синдикати кои припаѓаат и на јавниот и на приватниот сектор, и кои се организирани во две главни федерации: за јавен и за приватен сектор. Синдикатите што членуваат во КСС имаат различни активности, но сите имаат заедничка цел да ги заштитат и унапредат правата на работниците, особено преку колективно договарање и правна заштита. КСС е позната по своите напори да ги штити работниците во образованието, здравството, јавната администрација и други сектори од клучна важност за економскиот и социјалниот напредок на земјата.

Унијата на независни и слободни синдикати (УНАСМ) е една од најдолготрајните синдикални организации, формирана со цел да се спротивстави на економските и социјалните предизвици со кои се соочуваат работниците во Република Македонија. Оваа унија е особено активна во областите како рударството, металната индустрија и железничкиот транспорт. УНАСМ, со своите специфични федерации и синдикати, игра значајна улога во зачувувањето на синдикалната традиција во Македонија, особено во секторите кои се подложни на ризици од приватизација и либерализација на пазарот.

Иако синдикатите имаат значајна улога во одбраната на работничките права, довербата на работниците во синдикалното лидерство е значително намалена. Причините за оваа недоверба се многубројни, а вклучуваат обвинувања за корупција и недостиг на транспарентност. Во приватниот сектор, каде што само 6,8% од работниците се синдикално

[103] http://ssm.org.mk/mk/za-nas (Превземено и пристапено на ден 12.09.2024 година).

организирани, оваа недоверба е особено изразена. Во овој контекст, синдикатите се соочуваат со предизвикот да ја обноват довербата кај своите членови, преку реформа и подобрување на својата организациска структура и зголемување на транспарентноста во своето работење.

Во јавниот сектор, синдикалното организирање е поразвиено, со процент на синдикално членство од 48,5%. Сепак, работниците во овој сектор често го критикуваат синдикалното раководство за неговата неактивност и недостаток на ефикасност во одбрана на нивните права. Исто така, работниците во приватниот сектор сметаат дека нивните права не се соодветно заштитени, што дополнително придонесува кон ниското ниво на доверба во синдикатите[104].

Со напредувањето на глобализацијата и приватизацијата, синдикатите се соочуваат со нови предизвици кои го загрозуваат нивното постоење и ефективност. Глобализираниот пазар и зголемената конкуренција ги принудуваат работниците да бидат поприлагодливи и флексибилни, што ја намалува нивната потреба за синдикално здружување. Поради овие фактори, синдикатите во Македонија се соочуваат со ризик од намалување на членството, особено во секторите кои се отворени за приватен капитал и кои се подложни на брзи структурни промени.



Слика1. Графикон од резултатите. https://fokus.mk/fokus-express/anketa-na-fokus-i-rejting-2/ (Превземено и пристапено на ден 28.10.2024 година)

[104] https://fokus.mk/fokus-express/anketa-na-fokus-i-rejting-2/ (Превземено и пристапено на ден 28.10.2024 година)

Синдикатите имаат потреба од адаптација кон современите услови на пазарот на трудот, што значи дека мора да развијат нови стратегии и начини на работа, со кои ќе ги привлечат новите генерации на работници. Тие мора да станат флексибилни и способни да ги задоволат променетите барања на своите членови, да развијат транспарентни и ефикасни процеси на управување и да ги зајакнат своите капацитети за соработка со работодавците.

Истовремено работниците се жалат дека се изложени на мобинг и притисоци кога се обидуваат да се синдикално организираат, што дополнително ја влошува нивната доверба во синдикатите. Сепак, синдикатите продолжуваат да се борат за обезбедување на правата на работниците, преку застапување на нивните интереси и поттикнување на законски промени кои би ги подобриле условите на труд.

За да се задржи нивната релевантност во современото општество, неопходно е да се спроведат реформи кои ќе ги направат синдикатите пофлексибилни, транспарентни и способни да ги задоволат потребите на новите генерации на работници.

Реформите треба да вклучат зајакнување на синдикалното лидерство и подобрување на организациските структури на синдикатите, со цел да се зголеми довербата кај работниците и да се обезбеди поефикасна заштита на нивните права. Исто така, синдикатите треба да ја зголемат својата способност за преговарање и за колективно договарање со работодавците, што ќе придонесе кон подобрување на условите за труд во земјата.

Во иднина, синдикатите можат да ја зацврстат својата улога како партнери во социо-економскиот развој на Република Македонија, преку учество во креирањето на политики кои го поддржуваат работничкиот стандард и економската стабилност на државата.

4.3. Преглед на националното законодавство во контекст на заштитата на работничките права

Рамката за обезбедување правични услови и достоинствени работни односи во Република Македонија се темели на важни законски акти, кои се дизајнирани да гарантираат фер пристап и праведност во работните средини. Важноста на ова законодавство се состои во тоа што создава стабилни основи за професионалниот развој и заштита на сите вработени, независно од нивниот сектор или работна позиција. Основите

на ваквото законодавство се утврдени во Уставот на земјата, кој ги дефинира главните социјални и економски права, додека Законот за работни односи и други подзаконски акти ги разработуваат деталите што го регулираат работниот ангажман.

Законската заштита на правата во работниот однос не само што е суштинска за работниците, туку има значајно влијание врз целата економија на земјата. Кога регулативите што ги дефинираат односите помеѓу вработените и работодавците се јасни и применливи, тоа придонесува за создавање позитивна работна клима. Ова, пак, ја зголемува мотивираноста и ангажираноста на работната сила, што придонесува за поефикасна продуктивност и успех во секој сектор. Потребата од ваква регулатива произлегува и од меѓународните стандарди што Македонија ги има усвоено преку своите членства и соработка со организации како Меѓународната организација на трудот и Европската унија.

Усогласеноста со меѓународните стандарди е особено значајна бидејќи, преку овие обврски, земјата не само што го усовршува своето законодавство, туку и го прилагодува кон современите текови и на иновациите во работните процеси. Ова вклучува регулативи кои ја штитат еднаквоста и ги промовираат социјалните права на работниците во контекст на глобалниот пазар. Понатаму, правните акти ја поттикнуваат потребата од создавање сигурни и хумани работни услови преку признавање на правото на правичен надоместок, безбедност на работното место и еднаков пристап до работните можности.

Овие мерки, исто така, ја подобруваат социјалната хармонија и стабилност во земјата. Преку институционалната поддршка од Инспекторатот за труд и механизмите што тој ги нуди за заштита од злоупотреби, се обезбедува вработените да имаат пристап до правични услови и третман на работното место.

4.4. Уставни гаранции за работничките права

Уставот на Република Македонија претставува основа на правниот поредок во државата, со јасно дефинирани принципи и права кои ја штитат достоинствената и праведна позиција на вработените. Една од најважните уставни одредби во овој контекст е член 32, кој ги дефинира основните права и заштити на граѓаните во однос на работниот ангажман, социјалната сигурност и економската стабилност. Овој член е значаен затоа што не само

што го утврдува правото на труд и економска сигурност, туку и ги обврзува институциите да обезбедат еднакви услови и праведност во работните средини.

Член 32 од Уставот првенствено го утврдува правото на труд, што значи дека секој граѓанин има право на работа и можност за пристап до професионален ангажман според неговите квалификации и способности. Ова уставно право е насочено кон обезбедување еднаков пристап до работни позиции, со посебен акцент на недискриминација. Исто така, со оваа одредба се промовира правото на плата која соодветствува на обемот и квалитетот на извршената работа, како и на стандардите за достоинствен живот. Преку гаранцијата за праведна заработка, Уставот придонесува кон економската стабилност и поддршка на социјалната правда во општеството.

Дополнително, Уставот признава и промовира социјалната сигурност како основно право на секој вработен. Социјалната сигурност е од витално значење, бидејќи обезбедува заштита во случаи на привремена или трајна работна неспособност, невработеност, старост и болест. Оваа одредба ја нагласува државната обврска да обезбеди систем на социјална заштита што ќе им овозможи на граѓаните да имаат пристап до финансиска поддршка и здравствени услуги во случаи на социјални ризици. Така, Уставот ја зајакнува основата за развој на социјално одговорен систем кој е ориентиран кон благосостојба и поддршка на најранливите категории.

Значаен аспект на уставните гаранции за вработените е и правото на здружување, кое претставува суштински елемент на демократското општество и слободниот пазар на труд. Правото на здружување им овозможува на вработените слобода да се организираат во професионални здруженија, со цел да ги заштитат и унапредат своите интереси и да имаат поголемо влијание во процесите на преговарање и застапување на нивните потреби. Ова право ги охрабрува граѓаните да учествуваат во колективни активности и им дава можност за изразување на заедничките интереси. Преку оваа уставна одредба, Уставот го зајакнува плурализмот на ставови и ја зголемува транспарентноста и правичноста во деловните односи.

Уставните гаранции за правата на вработените играат клучна улога во воспоставувањето на сигурност и доверба меѓу вработените и работодавачите. Тие поставуваат основа за понатамошни правни регулативи кои ги разработуваат деталите на овие уставни права во специфични закони, како што се Законот за работни односи, Законот

за заштита при работа, и други подзаконски акти што обезбедуваат дополнителна заштита. Уставот, преку овие одредби, создава правен систем кој е фокусиран на општествената благосостојба и го поддржува правото на секој граѓанин да живее и работи во праведни и човечки услови[105].

Со овие гаранции, Уставот на Република Македонија го воспоставува правниот темел за државна обврска во обезбедувањето стабилност и рамноправност во сите работни односи, што ја зацврстува улогата на државата како заштитник на економските и социјалните права на граѓаните.

4.5. Закон за работни односи

Законот за работни односи (ЗРО) претставува еден од најважните правни документи во Република Македонија и ги регулира сите клучни аспекти поврзани со работните односи, поставувајќи ги основните права и обврски на работниците и работодавачите. Овој закон има значајно влијание врз правата на работниците, но истовремено овозможува правна рамка во која работодавачите можат ефективно да управуваат со човечките ресурси. Целта на овој закон е да воспостави фер и правична правна рамка, која ќе овозможи рамнотежа помеѓу интересите на работниците и работодавците, а преку тоа и зајакнување на социјалната и економската стабилност во државата. Овој закон ги опфаќа сите главни елементи кои се важни за функционирањето на пазарот на труд, вклучувајќи исплата на плати, работни часови, одмори, колективно преговарање, престанок на работниот однос и синдикални права, со цел да се обезбеди почитување на правата на сите страни.

Исплатата на плати е една од основните обврски на работодавците и е детално регулирана во ЗРО. Законот поставува строги правила и јасни одредби во врска со начинот и времето на исплата на платите и другите примања кои им следуваат на работниците. Работодавците се обврзани да ги исплатуваат платите навремено и во согласност со претходно договорените услови, а секое непочитување на овие обврски може да резултира со правни последици. Исплатата на плати е значајна не само од економска гледна точка, туку и од социјална и психолошка гледна точка, бидејќи редовната и навремена исплата на

[105] Устав на Република Северна Македонија. (1991). Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 52. https://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspx (Превземено и пристапено на ден 29.10.2024 година)

приходите на работниците придонесува за нивната финансиска сигурност и го намалува ризикот од финансиски тензии.

Дополнително, законот пропишува обврски за исплата на дополнителни финансиски надоместоци, како што се прекувремени часови, бонуси, паушали и слични придобивки. Овие надоместоци се дизајнирани да ги наградат работниците за дополнителен труд и вложување во нивната работа. Исплатата на овие надоместоци не е само прашање на мотивација, туку и на правна обврска, бидејќи со тоа се овозможува фер и правичен третман на работниците и се обезбедува соодветна компензација за нивниот труд. Доколку овие правила не се почитуваат, работниците имаат право да бараат заштита преку институциите за заштита на правата на работниците.

Работните часови и одморот на работниците претставуваат еден од основните аспекти на Законот за работни односи, со кој се регулира рамнотежата помеѓу работниот и личниот живот на вработените. Законот прецизно го дефинира максималниот број на дозволени работни часови неделно и го утврдува правото на одмор и слободно време. Според ЗРО, работната недела не треба да надминува одреден број на часови, а прекувремената работа треба да биде исклучок, а не правило. Работните часови се утврдени на начин што ќе обезбеди работниците да го зачуваат своето здравје, да избегнат прегорување и да бидат продуктивни на долг рок.

Од друга страна, правото на одмор е основно човеково право и е дизајнирано да ги заштити работниците од прекумерна работа и исцрпеност. Законот гарантира редовен дневен и неделен одмор, како и право на годишен одмор, што им овозможува на работниците да се одморат и да се обноват за нови работни обврски. Правото на одмор има позитивно влијание врз продуктивноста, но истовремено придонесува и за подобрување на квалитетот на живот на работниците. Овие одредби се важни за да се обезбеди стабилен и урамнотежен работен живот кој нема да предизвика негативни последици врз физичкото и менталното здравје на работниците.

Престанокот на работниот однос е еден од чувствителните аспекти на Законот за работни односи, кој поставува правна рамка за заштита на работниците од неправедно отпуштање и ги дефинира процедурите кои мора да се следат. Според законот, работодавците имаат право да го прекинат работниот однос, но тоа мора да биде во согласност со јасно утврдени критериуми и процедури. Законот бара секој отказ да биде

оправдан и да се следат соодветни процедури кои ќе овозможат работниците да бидат информирани за причините за отказот и да имаат можност да се обратат до релевантните институции за правна заштита.

Една од главните цели на овие одредби е да се заштитат работниците од неправедно и незаконско отпуштање. Законот нуди јасни правила кои бараат од работодавците да постапуваат транспарентно и правично при одлучувањето за престанок на работниот однос, со што се гарантира дека работниците нема да бидат отпуштени без оправдани причини. Овие одредби имаат за цел да обезбедат стабилност и сигурност на работниците, што е клучно за нивната финансиска и психолошка сигурност.

Колективното преговарање и синдикалните права претставуваат суштински аспекти на Законот за работни односи, кои имаат за цел да обезбедат колективна заштита на правата на работниците и да овозможат праведни и фер работни услови. ЗРО го признава правото на работниците да се организираат и да формираат синдикати кои ќе ги застапуваат нивните интереси. Овие синдикати имаат правото да преговараат со работодавачите за подобри услови за работа, повисоки плати и подобра заштита на здравјето и безбедноста на работното место.

Колективното преговарање претставува важен механизам преку кој синдикатите можат да ги унапредат правата на работниците и да ги заштитат од несоодветно третирање. Со правото на колективно преговарање, синдикатите можат да договараат колективни договори кои ќе ги опфаќаат сите вработени во одредена индустрија или сектор, со што се обезбедува уедначеност и правичност во работните услови. Ова има цел да ги заштити работниците, особено во случаите кога индивидуалните работници се соочуваат со правни и економски предизвици кои тешко можат да ги решат самостојно.

Синдикалните права, исто така, вклучуваат право на штрајк и право на протест, што се легитимни механизми за заштита на работничките права. Со Законот за работни односи, синдикатите имаат право да организираат штрајкови кога сметаат дека е потребно да изразат незадоволство од одредени услови или политики на работодавачите[106]. Ова право им овозможува на работниците да се борат за своите права и да обезбедат социјална праведност

[106] Закон за работните односи. (2005). Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 62. https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/PT_Zakon_za_Rabotnite_odnosi_158_09122010.pdf (Превземено и пристапено на ден 29.10.2024 година)

во случаи кога индивидуалните работници немаат можност да се спротивстават на неправдите.

4.6. Право на штрајк

Правото на штрајк претставува едно од најзначајните колективни права на работниците и е уредено со Закон за работни односи и други специјализирани закони во Република Македонија. Ова право на работниците им овозможува, преку организиран прекин на работата, да го изразат своето незадоволство во случаите кога се соочени со нарушување на работничките права и непочитување на колективните договори или други услови поврзани со работниот однос. Штрајкот се смета за правна алатка од исклучително значење, која се применува само како последно средство за решавање на спорови, односно кога сите други облици на преговори и медијација се исцрпени. Така, правото на штрајк претставува начин за заштита на работничките права преку кој се афирмира гласот на вработените и се овозможува повлекување на внимание кон проблемите со кои тие се соочуваат.

Законот за работни односи го дефинира процесот на организирање на штрајкови и ги утврдува условите и процедурите кои мора да се следат за штрајкот да биде легитимен и законски одобрен. Согласно законодавството, работниците можат да организираат штрајк само под одредени услови и процедури, што значи дека ова право не е апсолутно и подлежи на одредени ограничувања со цел да се избегнат неправилности и евентуални злоупотреби. Законот бара работниците да го најават штрајкот на претходно утврден начин, со известување до работодавецот и институциите во согласност со законските прописи. Најавата треба да содржи информации за причините за штрајкот, како и за временскиот период во кој ќе се одржува, со цел да се обезбеди транспарентност и предвидливост.

Значајно е што штрајкот се дозволува само во ситуации кога не постои друг начин за решавање на споровите, што укажува дека штрајкот се смета за крајна мерка во индустриските односи. Работодавците имаат обврска да ги почитуваат правата на работниците кои учествуваат во легитимен штрајк и не смеат да применуваат санкции или други форми на репресија врз нив. Во случаите кога штрајкот е законски организиран, работодавачите не можат да ги отпуштат вработените поради учеството во штрајк, што

обезбедува одредено ниво на заштита за вработените и ги охрабрува да ги изразат своите ставови без страв од одмазда.

Правото на штрајк исто така вклучува одредени обврски за работниците, кои мора да се придржуваат кон законските процедури и правила за да се спречат евентуални неправилности. Во случај штрајкот да биде организиран незаконски, работниците можат да бидат изложени на санкции, а работодавците можат да преземат правни мерки за заштита на своите интереси. Поради тоа, организацијата на штрајкови е внимателно уредена со закон, со цел да се овозможи праведно и транспарентно изразување на незадоволството, а притоа да се избегнат ситуации кои би можеле да доведат до нарушување на јавниот ред и безбедност.

Во контекст на работничките права, правото на штрајк е признато и заштитено и со меѓународни правни акти и конвенции, како што се Конвенцијата за заштита на правото на синдикално организирање и колективно преговарање на Меѓународната организација на трудот (МОТ), како и Европската социјална повелба. Република Македонија, како потписничка на овие документи, има обврска да го почитува и промовира правото на штрајк како дел од меѓународно загарантираните права на работниците. Преку усогласувањето на домашното законодавство со меѓународните стандарди, македонското законодавство обезбедува основа за заштита на правото на штрајк и правото на колективно преговарање, со што се зајакнува правната заштита на работниците и се промовира правната сигурност во индустриските односи.

Правото на штрајк има посебно значење за синдикалните организации, кои честопати се организатори на штрајковите и кои ги застапуваат интересите на работниците пред работодавците. Синдикатите имаат важна улога во организирањето на штрајковите и во процесот на колективно преговарање, а правото на штрајк е едно од основните права на синдикатите кое овозможува да се залагаат за подобрување на работничките права и условите за работа. Преку правото на штрајк, синдикатите добиваат моќен инструмент за притисок врз работодавците во случаите кога договорените права и услови не се почитуваат.

4.7. Антидискриминациски мерки во работните односи

Антидискриминациските мерки се темелат на одредбите од Законот за работни односи и Законот за спречување и заштита од дискриминација, кои заедно обезбедуваат правна заштита на вработените од различни форми на неправеден третман. Овие законски рамки ги поставуваат основите за праведен и еднаков третман на сите вработени, независно од нивните лични карактеристики или социјални определби.

Според член 6 и член 7 од Законот за работни односи, дискриминацијата е забранета по основа на пол, возраст, религија, политичка припадност, членство во професионални здруженија и други лични карактеристики. Член 7 прецизно ги дефинира видовите на дискриминација, објаснувајќи дека директната дискриминација се јавува кога работникот е третиран понеповолно директно врз основа на некоја негова карактеристика, додека индиректната дискриминација се однесува на случаи кога навидум неутрални политики или практики резултираат со неповолен третман за одредени групи работници.

Овие одредби обезбедуваат сигурност и праведност во сите аспекти на работниот однос, вклучувајќи го вработувањето, напредокот, обуките и правото на социјална заштита. Значајна компонента на антидискриминациската заштита е и член 198, кој гарантира дека работниците кои се членови на професионални здруженија или кои учествуваат во колективни активности не можат да бидат подложени на понеповолни услови од страна на работодавците. Овој член посебно го забранува секој облик на присила или притисок врз вработените поради нивното членство или активности во вакви организации, обезбедувајќи заштита за нивната слобода на изразување и организација. Понатаму, Законот за работни односи, преку член 10, предвидува дека секој вработен кој ќе се соочи со дискриминација има право да бара надомест на штета во согласност со Законот за облигациони односи, што им овозможува на работниците дополнителна правна заштита и механизам за компензација во случаи на неправеден третман[107].

Антидискриминациските мерки во работните односи се поткрепени со надлежностите на Инспекторатот за труд, кој е одговорен за следење на спроведувањето на овие закони и

[107] Закон за спречување и заштита од дискриминација. (2020). Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 258 од 30.10.2020 година. Преземено од https://www.mtsp.gov.mk/content/Закон%20за%20спречување%20и%20заштита%20од%20дискриминација.pdf (Превземено и пристапено на ден 30.10.2024 година)

заштита на работниците преку санкционирање на секој вид прекршување на законските одредби за недискриминација и еднакви можности во работната средина.

4.8. Примена на законите и улогата на институциите

Во однос на спроведувањето на законите во Република Македонија, Инспекторатот за труд има исклучително важна улога во надгледувањето на работните односи и почитувањето на законските одредби. Како институција одговорна за контролата на примената на законите, Инспекторатот обезбедува правилна примена на сите релевантни акти, како што се Законот за работни односи, Законот за спречување и заштита од дискриминација и други правни регулативи кои се однесуваат на заштитата на правата на вработените. Основната задача на Инспекторатот за труд е да врши редовни инспекции на работните места, преку кои се проверува дали сите работодавачи и вработени се придржуваат кон законските одредби кои ги регулираат нивните права и обврски. Ова вклучува надгледување на условите за работа, почитувањето на работното време, исплатата на платите, заштитата од дискриминација и спроведувањето на безбедносните мерки. Преку овие активности, Инспекторатот се стреми да обезбеди дека сите вработени имаат правична и безбедна работна средина која е во согласност со законските стандарди.

Покрај инспекциските задачи, Инспекторатот за труд има овластување да спроведува постапки за утврдување на прекршувања на правата на вработените и да презема мерки за нивно отстранување.

Кога се утврдуваат неправилности во работните односи, Инспекторатот има можност да иницира соодветни постапки за решавање на проблемот, вклучувајќи издавање наредби до работодавачите за корекција на недостатоците. Во случај на сериозни и повторени прекршувања на законите, Инспекторатот за труд може да наметне санкции како што се парични казни или да поднесе барање за судска постапка против работодавачите кои не ги почитуваат законските обврски. Овие мерки се важни за создавање на праведен систем во кој вработените можат да ги остварат своите права и да бидат сигурни дека нивните интереси се заштитени.

Еден од аспектите во кои Инспекторатот има особено важна улога е заштитата на вработените од дискриминација. Според законите за заштита од дискриминација,

Инспекторатот е надлежен да реагира на пријави за неправеден третман врз основа на пол, возраст, религија, политичка припадност или членство во здруженија. Доколку работникот е изложен на дискриминаторски третман, тој има право да поднесе пријава до Инспекторатот за труд, кој е овластен да ги истражи ваквите случаи и да обезбеди правична постапка за заштита на вработените. Преку оваа заштитна функција, Инспекторатот придонесува кон создавање на работна средина во која сите граѓани ќе бидат третирани еднакво, без оглед на нивните лични карактеристики или професионални определби.

Инспекторатот за труд е одговорен и за едукација на работодавците и вработените за нивните права и обврски. Преку информирање на јавноста и организирање на обуки и советувања, оваа институција помага во подигање на свеста за важноста на почитувањето на работното законодавство и поттикнува позитивна промена во однесувањето на работните места[108].

4.9. Синдикатите и заштитата преку колективни договори

Правната основа и рамка за колективните договори и колективното договарање, воопшто, произлегува, односно е дефинирана во Уставот на Република Македониа и во Конвенциите на МОТ. Имено, според член 32 од Уставот на Република Македониза, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и колективни договори[109]. Овие договори претставуваат основа за правен систем кој обезбедува социјална правда, спречува дискриминација и промовира инклузивност на работните места. Со помош на овие договори, работниците добиваат заштита преку јасно дефинирани правила, кои ги одредуваат условите за нивниот труд, а работодавачите добиваат насоки за законско и етичко постапување со своите вработени. Колективните договори се склучуваат на различни нивоа, со што се обезбедува нивната широка применливост.

Според Законот за работни односи, постојат три основни видови на колективни договори: општ, посебен и поединечен. Општите колективни договори се најшироко

[108] Закон за инспекцијата на трудот (Службен весник на Република Македонија, бр. 35/1997, со измени и дополнувања во бр. 29/2002, 36/2011, 164/2013, 44/2014, 33/2015, 147/2015, 21/2018 и 317/2020).: https://trudovopravo.mk (Превземено и пристапено на ден 30.10.2024 година)
[109] Наумоски, П. (2007). Трудово право. Скопје: Европски универзитет - Република Македонија.стр. 217

применливи и се склучуваат на национално ниво, опфаќајќи го приватниот и јавниот сектор. Според Член 204, општиот колективен договор за приватниот сектор ги покрива сите работници и работодавци во стопанските дејности, додека општиот колективен договор за јавниот сектор ги опфаќа државните институции, органите на локалната самоуправа, јавните претпријатија и други правни лица кои вршат јавни функции.

Овие договори се задолжителни за сите вработени и работодавачи во соодветните сектори. Член 205 ја регулира непосредната применливост на општите колективни договори, со што овие договори се задолжителни за сите лица кои работат во секторите што ги опфаќаат. Ова осигурува праведни услови за сите работници во секторите што се опфатени со договорот, без разлика дали тие се членови на синдикат. За посебните колективни договори, пак, се применуваат правила на гранково или одделно ниво, каде што се покриваат специфични дејности согласно Националната класификација на дејности, а применливи се само за работодавачите кои се членови на здруженија кои ги склучиле договорите или дополнително им пристапиле.

Според Член 206, со колективните договори се утврдуваат правата и обврските на двете страни, како и основните правила за склучување, содржина и престанок на работните односи. Важно е што правните одредби содржани во овие договори имаат задолжителна сила за сите страни и се применуваат директно, со што се осигурува почитување на трудовите права и на сите услови кои договорно се воспоставени.

Со оваа структура се осигурува дека секој договор е правно обврзувачки за работодавачите и работниците на сите нивоа. Двете страни – синдикатите и здруженијата на работодавачи – имаат обврска да преговараат со добра волја во склучувањето на колективните договори, како што е утврдено со Член 207. Преговарањето е основа за создавање на договори кои се во интерес на двете страни, и затоа овој закон поттикнува отворен дијалог и рамноправно учество во договарањето. Колективниот договор, како што е дефинирано во Член 208, ги обврзува сите членови на здруженијата кои го потпишале и сите лица кои дополнително станале членови, што значи дека овие договори имаат широка применливост дури и за оние кои не се членови на синдикатите.

Колективните договори се секогаш склучени во писмена форма заради правна сигурност и транспарентност, како што е наведено во Член 209. Учесниците во склучувањето на овие договори се репрезентативни синдикати и здруженија на

работодавци, дефинирани според Член 210. Доколку некоја страна не ги исполнува критериумите за репрезентативност, договорот може да го склучи синдикатот со најголем број членови.

Понатаму, според Член 211, репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавци е услов за учество во колективното договарање. Овој услов обезбедува дека во процесот на договарање учествуваат само оние синдикати и здруженија кои имаат значајно претставништво и поддршка од членовите, со што се обезбедува легитимност на договорите.

Членовите 212 и 213 ги утврдуваат специфичните критериуми за репрезентативност, кои синдикатите и здруженијата мора да ги исполнат за да добијат право да преговараат за колективен договор. Репрезентативните синдикати мора да ги исполнуваат условите за членство, национална застапеност и број на договори, додека здруженијата на работодавци мора да бидат структурално стабилни и да го имаат потребниот број членови. Обврските за исполнување на колективните договори се дефинирани со Член 223, каде што страните се должни да ги исполнуваат сите обврски кои се предвидени во договорите.

Во случај на прекршување на овие обврски, оштетената страна има право да бара правна заштита и надомест за претрпената штета. Оваа одредба има за цел да обезбеди правна сигурност и почитување на правата на сите вработени лица кои се опфатени со договорот. Колективниот договор може да биде склучен на определено време, најчесто во период од две години, како што е утврдено во Член 226. По истекот на овој период, договорот може да се продолжи или неговото дејство може да престане со спогодба на страните. Во случаи на отказ на договорот, Член 229 предвидува одредби за отказниот рок и начинот на откажување, со што се обезбедува уреден прекин на важноста на договорот. Сите колективни договори мора да бидат регистрирани и објавени, според Член 231, со што се обезбедува транспарентност и јавна достапност на нивните одредби. Министерството за труд и социјална политика ја води регистрацијата, а договорите се објавуваат во „Службен весник на Република Македонија“.

Ова е значаен аспект кој го осигурува јавниот увид во договорите и ги информира сите засегнати страни за нивните права и обврски. Доколку настане спор во врска со правата утврдени во колективниот договор, страните имаат право да побараат судска заштита согласно со Член 234.

Доколку, пак, има спор во процесот на преговарање или измена на договорот, законот ги поттикнува страните да го решат спорот мирно, со можност за арбитража како дополнителна опција, како што е предвидено во Член 235.

Со оваа структура, колективните договори во Република Македонија претставуваат основа за заштита на правата на работниците и за обезбедување праведни услови за работа. Овие договори се важен механизам за социјално партнерство и правна сигурност, кои овозможуваат баланс помеѓу интересите на работниците и работодавачите.[110]

4.10. Заштита на правата на работниците преку инспекцијата на трудот

Заштитата на правата на работниците во Република Македонија претставува еден од основните аспекти на трудовото право и е реализирана преку институциите како што се синдикатите и инспекцијата на трудот. Овие два механизми обезбедуваат правна и општествена поддршка на работниците, гарантирајќи почитување на работничките права и создавање праведни услови за работа. Синдикатите, преку своето дејствување и колективните договори, обезбедуваат заштита на работничките права, додека инспекцијата на трудот е одговорна за надгледување на примената на законите и прописите кои ги регулираат работниот однос, здравјето и безбедноста при работа.

Инспекцијата на трудот извршува две клучни функции: заштита на јавниот интерес, односно интересите на државата, и заштита на приватните интереси на работниците. Дејствувањето на инспекцијата е насочено кон обезбедување на соодветна примена на прописите за работните односи, колективните договори и другите акти кои ја регулираат работата и условите за работа.

Во делот на заштитата на јавниот интерес, инспекцијата на трудот обезбедува континуиран надзор над примената на законите кои ги уредуваат работните односи. Таа постапува според Законот за работните односи, Законот за вработување и осигурување при невработеност и Законот за безбедност и здравје при работа. Ова овозможува инспекторите

[110] Подобряване на колективното договаряне в Европейския съюз. https://knsb-bg.org/index.php/2022/10/18/podobryavane-na-kolektivnoto-dogovaryane-v-evropejskiya-sayuz-sravnenie-na-razlichni-rezhimi-na-industrialni-otnosheniya-improcollbar-proekt-101052292/ (Превземено и пристапено на ден 30.10.2024 година)

да следат дали работодавците ги почитуваат законските одредби, а секоја повреда на овие одредби инспекцијата ја третира со должност за соодветна интервенција.

Во рамките на овие законски обврски, инспекторите се задолжени да преземат мерки секогаш кога ќе забележат прекршување на законските норми или неправилности кои можат да ги загрозат правниот и јавен интерес. Оваа улога ги прави инспекторите клучни во одржувањето на правната сигурност и заштитата на работниците преку спроведување на редовни и вонредни инспекции.

Инспекцијата на трудот е задолжена и за заштита на индивидуалните права на работниците. Во овој дел, инспекторите вршат надзор над актите кои се однесуваат на конкретните работни односи, вклучувајќи ги колективните договори и договорите за вработување. Според овој аспект, работникот има можност да поднесе барање за надзор до инспекцијата, што овозможува инспекторите да постапат во случаи на прекршувања на работничките права.

Инспекторот има задолжение да реагира веднаш штом ќе се утврди дека е нарушено некое право на работникот. Постапувањето на инспекторите е строго ограничено на утврдени прекршувања на актите и прописите, а со оваа процедура се обезбедува заштита на правата на работниците во рамките на законски дозволените мерки.

Според член 263 од Законот за работните односи, инспекцијата на трудот дејствува во согласност со Законот за општа управна постапка. Кога инспекторот забележува неправилност во однос на примената на законите или колективните договори, има должност да издаде решение со кое на работодавецот му се наложува да ги отстрани утврдените неправилности[111]. Ова решение обично е во писмена форма и претставува задолжително упатство кое работодавецот мора да го следи.

Во одредени случаи, инспекторот може да издаде усно решение, особено кога се работи за ситуации кога постои непосредна опасност за здравјето или животот на работниците. Во вакви ситуации, усното решение е привремена мерка која се применува за итно спречување на евентуалните последици, додека не се изготви писменото решение.

Во своето работење, инспекцијата на трудот е ограничена во својата надлежност врз одлуките за поединечни права и обврски од работниот однос. Според Законот за работните

[111] Наумоски, П. (2007). Трудово право. Скопје: Европски универзитет - Република Македонија.стр. 223-227.

односи, инспекцијата нема право да се меша во автономијата на работодавецот при донесувањето одлуки за поединечни права. Инспекторот нема овластување да ги укине, измени или поништи овие одлуки, бидејќи тие претставуваат израз на законски овластена автономија на работодавецот.

Сепак, инспекторот има право да ја советува засегнатата страна – било работникот или работодавецот – за нивните права и обврски, како и да укаже на можните последици од неправилна примена на прописите. Во случаи кога работникот иницира судски спор, инспекторот има овластување да издаде привремено решение за суспензија на конечната одлука на работодавецот, додека судската постапка не заврши. Овој институт на „одложување на извршувањето“ има цел да спречи паралелни постапки и да обезбеди правна сигурност за работникот.

Во случаи кога работникот е изложен на прекршување на правата од работниот однос, тој има право да поднесе барање до инспекцијата за труд. Ова барање мора да биде во писмена форма и да ги содржи сите потребни документи кои го докажуваат прекршувањето. Инспекцијата, врз основа на поднесеното барање, може да започне постапка за заштита на правата на работникот. Според Законот за работни односи, инспекторот има обврска да донесе решение за одложување на спроведувањето на одлуката на работодавецот, ако се утврди дека таа одлука ги нарушува правата на работникот.

Во случаи кога работникот не ги исполнува условите за поднесување барање за одложување на одлуката на работодавецот, инспекцијата издава управно решение со кое се отфрла барањето. Ова решение е конечен управен акт кој може да биде предмет на жалба. Според законските одредби, работникот има рок од осум дена за поднесување жалба против ова решение. Жалбата се поднесува преку инспекцијата за труд, до Министерството за труд и социјална политика, кое одлучува како второстепен орган.

Заштитата на правата на работниците преку синдикатите и инспекцијата на трудот претставува основен дел од правната рамка за работни односи во Република Македонија. Синдикатите и инспекцијата на трудот се клучни партнери во обезбедувањето правна сигурност и праведни услови за работа, со што работниците добиваат заштита и поддршка во реализација на нивните права. Инспекцијата на трудот со своите надлежности и овластувања обезбедува дека секој работник има пристап до правна заштита и можност за корекција на неправилностите во работниот однос.

4.11. Правосудната заштита од дискриминација: Анализа на пресудите од ЕСЧП и судовите во Македонија

Во анализата на правосудната заштита од дискриминација во Северна Македонија, Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП) зазема значајна улога. Разгледувањето на неколку важни случаи пред овој суд, во кои Северна Македонија се соочува со прашања за прекршување на човековите права, открива посебни проблеми во однос на дискриминацијата и правичното судење. Овие пресуди не само што укажуваат на слабостите на националниот правосуден систем, туку и го нагласуваат потребниот баланс меѓу строгите правила и правото на еднаков третман. Во овој контекст, пресудите на ЕСЧП и националните судови укажуваат на потребата за усогласување на правосудната практика со меѓународните стандарди.

4.11.1. „Костески против Македонија“ – Прекршување на правото на правично судење и еднаков третман

Во случајот „Костески против Македонија“ (Апликација бр. 55170/00), ЕСЧП се осврнува на прашањето за дискриминација во судскиот процес, особено во однос на правото на правично судење. Ова е клучен пример за тоа како правото на правично судење може да биде нарушено поради етничка дискриминација.

Факти на случајот: Подносителот на барањето тврди дека националните судови не му обезбедиле еднаков третман при судењето поради неговата етничка припадност. Ова претставувало прекршок на Европската конвенција за човекови права, особено на член 6, кој ја гарантира праведноста на судењето, и член 14, кој го забранува дискриминацијата.

Аргументација и пресуда: Македонската одбрана тврдеше дека националните судови постапиле според законот и дека во судскиот процес немало дискриминација. ЕСЧП, сепак, пресуди дека третманот на подносителот отстапувал од принципите за еднаков третман. Судот утврди дека имало прекршување на член 14 во врска со член 6, бидејќи нееднаквиот третман на подносителот на барањето во процесот не бил во согласност со стандардите за

правично судење. Оваа пресуда истакнува дека, иако формално е следена процедурата, недискриминацијата мора да биде основа на секој судски процес[112].

4.11.2. „Сали против Македонија“ – Еднаквост во пристапот до социјалните бенефиции

Случајот „Сали против Македонија“ (Апликација бр. 20330/02) го разгледува прашањето за дискриминација во пристапот до јавните услуги, особено во однос на социјалната заштита на маргинализираните групи.

Факти на случајот: Подносителот, припадник на ромската заедница, тврдеше дека бил дискриминиран при пристапот до социјални бенефиции, што претставува повреда на правото на сопственост загарантирано со член 1 од Протокол бр. 1 и забраната за дискриминација, како и на член 14. Овој случај покажува како недоволната рамноправност во јавната администрација може да доведе до сериозни прекршувања на човековите права.

Аргументација и пресуда: ЕСЧП утврди дека Северна Македонија ги прекршила правата на подносителот поради неправедниот третман при доделувањето социјални бенефиции. Судот нагласи дека социјалната помош мора да биде достапна за сите граѓани без дискриминација, а особено за ранливите категории, како што е ромската заедница. Оваа пресуда ја истакнува потребата од реформи во државната администрација со цел обезбедување еднаков пристап до јавните услуги[113].

4.11.3. „Дика против Македонија“ – Дискриминација во правото на приватен и семеен живот

Случајот „Дика против Македонија“ (Апликација бр. 13270/02) го отвора прашањето за правото на приватен и семеен живот и обезбедувањето на недискриминаторски пристап до овие права за лицата со различна сексуална ориентација.

[112] HUDOC базата на Европскиот суд за човекови права за случајот „Костески против Македонија“ (Апликација бр. 55170/00): Костески против Македонија

[113] HUDOC базата на Европскиот суд за човекови права за случајот „Сали против Македонија“ (Апликација бр. 20330/02): Сали против Македонија.

Факти на случајот: Подносителот, кој живее во партнерски однос со лице од ист пол, тврди дека не му бил дозволен правичен третман во поглед на правото на посета во затвор. Тој сметал дека е дискриминиран поради својата сексуална ориентација, што го прекршува член 8 од Конвенцијата, кој гарантира приватен и семеен живот, како и член 14.

Аргументација и пресуда: ЕСЧП утврди дека македонските власти не обезбедиле недискриминаторски пристап до правото на приватен и семеен живот. Судот пресуди дека постои прекршување на член 14 во врска со членот 8, бидејќи третманот на подносителот се разликувал од оној што би го добиле лица во хетеросексуални партнерства. Оваа пресуда истакнува дека недискриминаторскиот третман е суштински дел од правото на приватен и семеен живот[114].

4.12. Национални пресуди за дискриминација и работнички права

Националните судови исто така имаат важна улога во заштитата од дискриминација, особено на работното место. Неколку значајни пресуди покажуваат дека македонските судови почнале да признаваат дискриминација врз основа на етничка припадност, возраст и политичка определба. Примерите вклучуваат случаи во Основниот суд во Скопје, каде што беше утврдено дека работници биле неправедно третирани поради нивната етничка припадност или политички ставови. Во овие случаи, судовите наложиле работодавците да обезбедат обесштетување и да воспостават рамноправен третман за сите вработени[115].

Во случајот каде што тужителот тврди дека бил дискриминиран поради својата етничка припадност, Основниот суд во Скопје донел пресуда во полза на тужителот, со која наложува обесштетување и преземање мерки за спречување на понатамошна дискриминација на работното место. Судовите, иако сè уште имаат потреба од унапредување во овој поглед, започнаа да воведуваат построги мерки против работодавците кои ја кршат забраната за дискриминација[116].

Дополнително, пресудата на Апелациониот суд во Скопје, каде што работник бил отпуштен поради неговата политичка припадност, е уште еден пример. Судот нареди

[114] HUDOC базата на Европскиот суд за човекови права за случајот „Дика против Македонија“ (Апликација бр. 13270/02): Дика против Македонија.
[115] https://myla.org.mk/4690/ (Превземено и пристапено на ден 28.10.2024)
[116] https://akademik.mk/donesena-prva-presuda-so-koja-se-utvrduva-diskriminatsija-po-osnov-na-politichka-pripadnost-vo-rabotnite-odnosi/ (Превземено и пристапено на ден 28.10.2024)

враќање на работникот на работното место и исплата на заостанатите плати, што покажува дека македонските судови почнуваат да ја прифаќаат сериозноста на ваквите случаи. Овие случаи ја нагласуваат потребата од појасна судска заштита во борбата против дискриминацијата и еднаков третман на работното место.

Пресудите на Европскиот суд за човекови права, заедно со националните пресуди во Северна Македонија, го истакнуваат значењето на правната заштита од дискриминација и потребата за еднаков третман во сите области на животот. ЕСЧП со своите пресуди нагласува дека државите-членки на Советот на Европа имаат обврска да обезбедат правично судење и еднакви права за сите граѓани. Во Северна Македонија, и покрај формалната правна рамка за заштита од дискриминација, националниот правосуден систем сè уште се соочува со предизвици во имплементацијата на овие стандарди. Националните судови, иако преземаат чекори во насока на подобрување, сè уште се соочуваат со ограничувања во однос на докажувањето и спроведувањето на законите за заштита од дискриминација.

Оваа анализа укажува на потребата од дополнителни реформи и посилна поддршка за работниците и другите ранливи категории. Со обезбедување на правични процедури и еднаков третман за сите граѓани, правосудниот систем може да одигра клучна улога во градењето на општество засновано на почитување на човековите права и рамноправност.

4.13. Синдикална поддршка и правна заштита на работничките права во Македонија

Во 2018 година, Сојузот на синдикати на Македонија регистрирал 1,637 обраќања од работници кои барале заштита на своите права во рамки на работните односи, што претставува намалување во однос на 2017 година, кога се забележани 1,788 такви обраќања. Основата за заштита на работничките права продолжува да биде воспоставена преку активностите на одделенијата за работни односи и правна заштита, како и преку регионалните синдикални претставништва и канцеларии.

Извештајот од Сојузот на синдикатите укажува на тоа дека правната заштита е обезбедена за различни категории на работници, и тоа во соработка со синдикатите на индустријата, енергетиката, здравството, текстилната индустрија, и други, каде бројот на обраќања значително варира. Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство бележи

највисок број на обраќања, кои во 2018 година достигнале 800, за разлика од 504 во претходната година. Овие податоци покажуваат дека овие сектори се соочуваат со најчести предизвици во поглед на правата на работниците, особено во случаи поврзани со неисплатени плати и придонеси, и права во стечајни постапки.

Во однос на конкретните правни основи, најголем број обраќања во 2018 година се поврзани со неисплатени плати, надоместоци и неуплатени придонеси од плата, со вкупно 840 обраќања. Права во стечајна постапка се исто така значаен сегмент, со 343 обраќања, како и синдикалните права со 221 обраќања. Овие податоци ја потврдуваат важноста на синдикатите како главен механизам за обезбедување правна заштита и унапредување на работничките права во државата.

Дополнителни активности преземени од ССМ вклучуваат различни правни дејствија, како што се поднесување тужбени барања, водење расправи и жалбени постапки. Во 2018 година се поднесени 4 тужбени барања, водени се 5 расправи и донесени се 6 пресуди. Покрај водењето на судски постапки, ССМ дава и голем број превентивни правни совети и мислења. Тие активности се од особено значење за работниците, бидејќи со нивна помош се овозможува заштита на нивните права без потреба од судска постапка.

Карактеристични примери за застапување на работниците вклучуваат активности на ССМ во заштита на правата на работниците во „11 Октомври“ – Куманово, каде што синдикатите поднеле приговори за над 100 работници во врска со договорите за вработување. Други значајни обраќања се регистрирани од вработените во компании како „Фени Индустри“, „Еурокомпозит“, и „Тиквеш“, каде што се пријавени проблеми со неисплатени плати и прекувремена работа.

Во областа на работното законодавство, ССМ беше активен во процесот на ратификација на меѓународни конвенции, како Конвенцијата за ноќна работа и Конвенцијата за трудови статистики. Социјалниот дијалог во државата исто така овозможи донесување на законски измени во Законот за минимална плата и Законот за работни односи, со што се обезбеди дополнителна заштита на работниците. Овие измени вклучуваат прецизирање на критериумите за отказ по деловни причини, како и утврдување на задолжителни права поврзани со исплата на соодветна плата и услови за работа[117].

[117] https://www.ssm.org.mk/mk/ssm-vo-zashtita-na-rabotnichkite-prava (Превземено и пристапено на ден 28.10.2024)

4.14. Придобивките од синдикатите во Република Македонија: Историски контекст и современи предизвици

Синдикатите претставуваат основен механизам за заштита на правата, преговарајќи за бројни теми кои имаат директно влијание врз квалитетот на нивниот живот и работните услови. Во историски контекст, синдикалното движење доживеало значителна трансформација, особено со промените поврзани со транзицијата кон пазарната економија. Тие, имале особена важност во обезбедувањето на минимална плата, работнички права и подобри услови за работа, особено во периодот на приватизација и економски нестабилности, кога многу работници беа изложени на несигурност и губење на работни места.

Преку преговорите со Владата, синдикатите успешно ја зголемија минималната плата, што е суштинска мерка за обезбедување основен стандард на живот за вработените, воедно дополнително се стремат кон додатно зголемуваање на минималната плата[118]. Темите на преговори ги вклучуваат и правото на годишен одмор, безбедноста на работното место, заштитата од дискриминација и мобинг. Социјалниот дијалог кој го иницираат синдикатите претставува еден од клучните механизми за регулирање на правата на работниците. Преговорите за работното време и платеното боледување, како и за платеното породилно отсуство се исто така во фокусот на синдикатите. Во делот за безбедноста на работното место, синдикатите ја истакнуваат потребата за усвојување на меѓународни безбедносни стандарди, со цел заштита на работниците од несреќи и повреди кои се вообичаени во индустриските и производствените сектори.

Во последните години, синдикатите се ангажираат и во борбата против мобингот и дискриминацијата на работното место, кои се појавуваат како се поголеми предизвици во современото работно опкружување. Со нивната заложба за воведување на законски измени и заострување на санкциите, синдикатите обезбедуваат поголема правна заштита за сите категории работници. Оваа заштита е особено важна за ранливите групи на работници кои се соочуваат со различни форми на дискриминација, а со тоа и со намалени можности за еднаков пристап до работните позиции и платите.

[118] https://racin.mk/makedonija/sindikatite-baraat-minimalnata-plata-da-porasne-sega-mart-e-daleku/ (Превземено и пристапено на ден 28.10.2024)

Покрај преговорите со Владата и работодавците, синдикатите користат различни мерки за да го привлечат вниманието на јавноста кон своите барања. Штрајковите и протестите се едни од најефикасните форми на изразување на незадоволство, преку кои синдикатите ја мобилизираат јавната поддршка за своите каузи. Овие активности не само што ги истакнуваат нивните барања, туку и вршат притисок врз Владата и работодавците да ги земат предвид потребите на работниците во донесувањето на економски и социјални политики. Освен тоа, синдикатите активно соработуваат со медиумите преку јавни кампањи, каде што се дискутираат теми за работничките права и се подига јавната свест за проблемите со кои се соочуваат работниците. Оваа поддршка е од суштинско значење за одржување на притисокот врз институциите и создавање на позитивна перцепција за синдикатализмот во општеството.

Тие, се вклучени и во организирање на едукативни програми за подигање на свеста кај работниците за нивните права, но и за подобрување на нивните вештини и знаења. Преку обуки и семинари, синдикатите ги подготвуваат работниците да се соочат со предизвиците на модерното работно место и да развијат свест за своите права и обврски. Овие активности придонесуваат за поголема правна и социјална заштита на работниците, кои преку синдикатите добиваат поддршка и знаење за остварување на своите права.

Придобивките кои ги обезбедуваат синдикатите не се само од финансиска природа, туку и од аспект на институционална заштита и сигурност. Со зголеменото влијание на синдикатите врз економските и социјалните политики, Македонија добива посигурен и поинклузивен трудов пазар, каде работничките права се заштитени преку соработка и дијалог.

4.15. Современите предизвици со кои се соочуваат синдикатите во Македонија во контекст на глобализацијата и дигитализацијата на трудот

Современите економски и технолошки промени значително влијаат врз синдикатите во Република Македонија, кои се соочуваат со нови предизвици во заштитата и унапредувањето на правата на работниците. Глобализацијата и дигитализацијата на трудот отвораат нови можности, но истовремено создаваат и сериозни пречки, кои бараат

приспособување на синдикалните стратегии и активности кон динамичните потреби на трудовиот пазар.

Глобализацијата, како процес на интеграција на економиите, пазарите и културите на светско ниво, носи структурни промени на пазарот на труд и влијае врз организациските модели на синдикатите во Македонија. Голем број компании, поради глобализацијата, се соочуваат со зголемена конкуренција од меѓународните корпорации, што доведува до реструктурирање и чести промени во работната сила.

Поради зголемената конкуренција, компаниите често преземаат мерки за намалување на трошоците преку отпуштање на работници, автоматизација или префрлување на дел од своето производство во земји со пониски плати. Овие мерки создаваат несигурност за македонските работници, а синдикатите се соочуваат со предизвикот да обезбедат правна и економска заштита во услови на намалена регулативна контрола. Заштитата на правата на работниците станува сè потешка, со оглед на мобилноста на капиталот и производството, што го отежнува регулирањето на работните стандарди и колективното договарање.

Глобализацијата придонесува за раст на неформалното вработување, при што работниците често се ангажирани на краткорочни или привремени договори, без основни права на социјална заштита и бенефиции. Македонските синдикати се соочуваат со тешкотија да ги заштитат овие работници, бидејќи недоволно регулираните договори ги остават без основни работнички права и заштита. Растот на неформалното вработување ја намалува можноста за колективно договарање и создава сериозни пречки за синдикалното организирање.

Во контекст на глобализацијата, компаниите често вршат притисок за либерализација на трудовото законодавство со цел да се намалат работничките права и заштитни мерки, со образложение дека тоа ќе ги направи пофлексибилни и конкурентни. Овој притисок го намалува опсегот на синдикалното дејствување и ја отежнува заштитата на работниците од експлоатација и неправда. Синдикатите настојуваат да се спротивстават на ваквите иницијативи преку застапување за задржување на минималните стандарди и колективното договарање како механизам за правна сигурност на работниците.

Дигитализацијата, која подразбира автоматизација и употреба на нови технологии, значајно ги менува работните процеси и структурата на работните места. Македонските синдикати се соочуваат со сериозни предизвици при обидот да ги заштитат работниците во

ера на технолошки промени и дигитални иновации, кои создаваат нови форми на вработување и работни односи.

Автоматизацијата и роботизацијата на работните процеси резултираат со намалување на потребата за човечка работна сила во некои индустрии, што доведува до значителни губења на работни места. Македонските синдикати се соочуваат со предизвикот да обезбедат транзициони мерки за работниците кои ги губат своите позиции поради автоматизација. Овие мерки вклучуваат преквалификација и обука за стекнување на нови вештини, што ќе им овозможи на работниците да се адаптираат на променетите услови на трудовиот пазар.

Дигитализацијата доведе до појава на нови облици на работа, како што е работата од дома и работењето преку дигитални платформи. Овие форми на вработување често се карактеризираат со недоволно регулирани работни услови и недостиг од правна заштита. Синдикатите во Македонија се соочуваат со предизвикот да обезбедат заштита на правата на овие работници, вклучувајќи го правото на одмор, одреден работен распоред и правото на приватност. Поради непостоењето на јасна регулатива, овие работници често се изложени на непредвидливи работни услови и постојана достапност за работодавците. Со зголемената употреба на технологијата, се повеќе работни места се дигитално надгледувани. Оваа практика создава ризик за приватноста на работниците и го нарушува нивното достоинство. Синдикатите се соочуваат со предизвикот да постават граници на надзорот и да обезбедат заштита на личните податоци на работниците кои работат во дигитално опкружување. За да се решат овие прашања, синдикатите бараат да се воведат регулативи кои ќе ја ограничат можноста за прекумерен надзор и ќе обезбедат заштита на приватноста на работниците.

Дигиталните платформи и флексибилните облици на вработување често се одвиваат во контексти каде што синдикалното организирање е значително отежнато[119]. Работниците кои работат на далечина или преку дигитални платформи имаат ограничен контакт со своите колеги и често не се во можност да учествуваат во колективни активности. Оваа

[119]https://kss.mk/%D0%B4%D0%B8%D0%B3%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%B8-%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%83/ (Превземено и пристапено на ден 03.11.2024)

фрагментација на работната сила го отежнува организирањето и намалува способноста на синдикатите да ги застапуваат правата на овие работници.

Со цел да одговорат на предизвиците што произлегуваат од глобализацијата и дигитализацијата, синдикатите во Македонија ги адаптираат своите стратегии и развиваат нови активности.

ГЛАВА V: МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП

5.1. Мотив на истражувањето

Мојот избор да се фокусирам за улогата на синдикатите и заштитата на работничките права во Република Македонија произлегува од длабока лична и професионална посветеност кон правото и општествената праведност. Како правник со мисла насочена кон заштитата на човековите права, особено правата на работниците кои се соочуваат со неправеден третман и дискриминација, ова истражување го гледам како продолжение на мојата верба во еднаквоста, достоинството и правичноста во општеството. Моето правно образование и професионална активност ми овозможија да согледам како правната заштита може да биде моќна алатка за поддршка на работничките права и како столб за градење праведно општество.

Синдикатите, како еден од клучните механизми за заштита на работничките права, уште се соочуваат со значајни предизвици во локалниот и глобалниот контекст, што ја нагласува потребата од нивно зајакнување. Како правник, се стремам да го истражам овој процес, со цел да го разберам нивниот потенцијал за заштита на правата на работниците во услови на економски притисоци и социјални промени. Моето истражување е насочено кон утврдување како синдикатите можат поефикасно да се справат со овие предизвици, да ја спречат дискриминацијата на работното место и да обезбедат фер услови за сите работници.

Посветеноста кон ова истражување произлегува од лично и професионално уверување дека работниците заслужуваат правична и безбедна работна средина, каде што нивните права се целосно почитувани. Со оваа цел, планирам да ги искористам моите правни познавања и аналитички способности за да придонесам кон подобра заштита на работниците во Македонија и зајакнување на синдикалните практики во заштитата на нивните права.

5.2. Цели на истражувањето

Главната цел на истражувањето беше темелно да се утврди влијанието на синдикатите во Република Македонија врз заштитата на работничките права, особено нивната улога во

спречувањето на дискриминацијата и обезбедувањето на правна и социјална сигурност за работниците. Истражувањето го опфати разгледувањето на националниот синдикален систем преку компарација со странски примери, со цел да се идентификуваат добри практики од развиени синдикални системи. Преку анализа на искуствата од други држави, се настојуваше да се најдат успешни модели за соработка меѓу синдикатите и институциите, кои би можеле да послужат како рамка за унапредување на синдикалното дејствување во Македонија.

Истражувањето исто така вклучи темелна анализа на бројни судски предмети од Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП) кои се однесуваат на правата на синдикатите и заштитата на работниците. Овие предмети послужија како правна основа за идентификување на клучните принципи и стандарди кои ги заштитуваат работниците од дискриминација, им ја гарантираат слободата на здружување и правото на колективно преговарање. Преку оваа анализа се утврдија начини на кои меѓународните преседани можат да се искористат за зајакнување на правната рамка во Македонија, особено во поглед на синдикалните права и механизмите за заштита на работничките права.

Еден од клучните аспекти на ова истражување беше откривање на слабостите и ограничувањата во синдикалниот систем на Македонија, особено во поглед на законската заштита, правната поддршка и ефективноста на синдикатите во одбраната на работничките права. Преку споредба со странски примери, истражувањето настојуваше да ги идентификува главните пречки со кои се соочуваат синдикатите во Македонија и да предложи конкретни решенија и препораки за нивно надминување. Со ова се стремеше да се поттикне унапредување на синдикалните практики и да се зајакне нивната способност да одговорат на современите економски и социјални предизвици.

Компаративната анализа ја откри потребата за зајакнување на соработката меѓу синдикатите и државните институции, како и воведување на нови правни и институционални механизми за подобра заштита од дискриминација и зајакнување на правото на организирање. Главната цел на истражувањето, преку овој компаративен пристап и анализа на судската пракса на ЕСЧП, беше да се создаде основа за препораки кои ќе послужат како насоки за идни реформи во синдикалниот систем во Македонија, со цел да се подобрат условите на труд и да се обезбеди правна и социјална сигурност за сите работници.

5.3. Истражувачки задачи

Истражувачките задачи беа внимателно формулирани за да го поддржат остварувањето на главната цел на истражувањето – *анализирање на влијанието на синдикатите врз заштитата на работничките права и спречувањето на дискриминацијата во Македонија.*

Првата задача се состоеше од анализа на законската рамка и регулативите што ја дефинираат улогата на синдикатите во заштитата на работниците, како и нивните овластувања во спречувањето на дискриминацијата. Се истражуваше правната основа што ја регулира синдикалната активност, вклучувајќи ги националните закони и меѓународните конвенции, особено оние кои Македонија ги има ратификувано, со цел да се оцени нивната ефикасност во заштитата на работниците.

Втората задача опфати компаративна анализа на успешни синдикални практики од други држави, особено во делот на спречувањето на дискриминација и обезбедувањето на правата на работниците. Оваа задача беше насочена кон идентификување на применливи стратегии за синдикално дејствување кои би можеле да се прилагодат кон македонскиот контекст, со цел зајакнување на заштитата на работниците.

Третата задача се фокусираше на анализа на судската пракса на Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП), со акцент на одлуки кои се однесуваат на правото на здружување и заштита од дискриминација на работното место. Преку анализа на клучни преседани, се настојуваше да се утврди кои правни принципи и стандарди би можеле да се имплементираат во македонскиот синдикален систем.

Четвртата задача се испитуваа практичните синдикални активности во Македонија, со цел да се утврди нивната ефективност во заштитата на правата на работниците и во спречувањето на дискриминацијата. Се анализираа конкретни примери и се оценуваше влијанието на различни синдикални интервенции, особено во случаи каде што работниците се соочувале со дискриминација поради пол, возраст, етничка припадност или други основи.

Петтата задача беше насочена кон формулирање на предлози и препораки кои ќе го зајакнат капацитетот на синдикатите во Македонија за спречување на дискриминацијата и заштита на работничките права. Препораките се засновуваа врз добиените податоци и споредбените анализи, со цел да се предложат практични и применливи решенија за унапредување на синдикалната улога во современите услови на трудовиот пазар.

5.4. Хипотетска рамка

Во рамките на истражувањето, беа формулирани **три хипотези** кои го насочија фокусот кон анализата за улогата на синдикатите во заштитата на работничките права и спречувањето на дискриминацијата, со фокус кон нашата држава. Овие хипотези беа тестирани преку детални анализи и прецизни податоци, со цел да се потврдат или одбијат претпоставките за влијанието на синдикатите, примената на меѓународните стандарди и значењето на компаративната анализа со странски примери.

Прва хипотеза

„*Синдикатите во Република Македонија имаат значително влијание врз заштитата на работничките права и претставуваат ефикасен механизам за спречување на дискриминацијата на работното место.*“

Резултатите од анализата недвосмислено ја потврдија оваа хипотеза. Преку истражување на синдикалните активности, се утврди дека синдикатите во Македонија обезбедуваат важна правна и социјална поддршка на своите членови, особено во случаи на неправеден третман и дискриминација. Спроведената анализа покажа дека синдикатите активно се залагаат за права на работниците и ги користат своите правни овластувања за да постигнат правични услови и да спречат дискриминација на работното место. Овие резултати беа јасни и прецизни, покажувајќи дека синдикатите во значителна мера придонесуваат за создавање на безбедна и инклузивна работна средина.

Втора хипотеза

„*Примената на меѓународните конвенции и стандарди за работнички права го зајакнува синдикалното дејствување во Македонија, обезбедувајќи посилна правна заштита и зголемена ефикасност во спречувањето на дискриминаторските практики.*“

Оваа хипотеза исто така се потврди низ целокупната анализа. Истражувањето откри дека ратификуваните конвенции на Меѓународната организација на трудот (МОТ) играат важна улога во зајакнувањето на правата на работниците и ги поддржуваат синдикалните активности во Македонија. Примената на овие меѓународни стандарди овозможи посилна правна основа за синдикатите при нивните активности, особено кога националното законодавство не нуди доволна заштита. Овие конвенции овозможуваат дополнителен

правен капацитет и ја подобруваат позицијата на синдикатите при застапувањето на работничките права и спречувањето на дискриминацијата. Резултатите покажаа јасна корелација меѓу примената на меѓународните стандарди и зголемената ефикасност на синдикалното дејствување, што укажа на потребата од нивна натамошна имплементација.

Трета хипотеза

„Искуствата и практиките од странски држави, вклучувајќи ги и судските предмети од Европскиот суд за човекови права, обезбедуваат основа за идни препораки и унапредувања на синдикалните практики во Македонија.“

Третата хипотеза беше потврдена преку компаративната анализа на синдикалните практики во други земји и преку разгледување на преседаните од Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП). Истражувањето покажа дека искуствата од странските синдикални системи, особено во држави каде што синдикатите имаат изграден систем на соработка со институциите и ефективна правна поддршка, обезбедуваат вредни насоки за подобрување на синдикалните практики во Македонија. Преку споредба со овие примери, беа идентификувани значајни слабости во домашниот синдикален систем, кои можат да се адресираат со примена на успешни модели и правни механизми од странските земји. Анализата покажа дека пренесувањето на добрите практики од други држави би придонесло за зголемена ефикасност и зајакнување на синдикалните активности во домашниот контекст. Овие резултати потврдија дека компаративната анализа е корисна алатка за креирање на препораки кои ќе помогнат во натамошно унапредување на синдикалниот систем во Македонија.

Резултатите од истражувањето ја потврдија валидноста на секоја од поставените хипотези и понудија јасни сознанија за значењето на синдикатите во заштитата на работничките права. За првата хипотеза, резултатите беа недвосмислени во покажувањето дека синдикатите успешно ги користат своите овластувања за да обезбедат праведност и заштита за сите категории работници. Втората хипотеза беше исто така потврдена, со јасни податоци кои укажаа на значењето на меѓународните стандарди како правна основа за дополнителна заштита на работниците. Третата хипотеза потврди дека странските примери и судските преседанија од ЕСЧП обезбедуваат значајни насоки за унапредување на македонските синдикални практики.

5.5. Научна и општествена оправданост

Истражувањето придонесува кон научната и општествената свест за значењето на синдикалното дејствување во Македонија, особено во контекстот кон заштитата на работничките права и унапредувањето на праведноста. Научната оправданост произлегува од значајниот придонес што ова истражување го има во сферата на правните науки и социологијата на трудот, преку истражување на специфичните механизми и правни стратегии што синдикатите ги применуваат за заштита на работниците. Преку детална анализа на правната рамка и практичната активност на синдикатите, истражувањето обезбедува вредни податоци и согледувања кои ќе бидат корисни во идните научни дебати и унапредување на политиките за труд.

Истражувањето истовремено има значаен општествен придонес, бидејќи посочува на конкретни области каде што синдикатите играат клучна улога во заштитата на правата на работниците, намалувањето на дискриминацијата и подобрувањето на социјалната сигурност. Спроведената анализа на синдикалните практики и правната заштита на работниците, како и компаративната анализа со странските искуства, обезбедува основа за креирање на препораки за развој на посилна синдикална структура и ефикасна заштита на работниците. Овие препораки имаат практична примена и нудат насоки за реформи што би можеле да го зајакнат синдикалното дејствување во домашниот контекст.

Истражувањето е особено значајно во македонскиот социјален и економски контекст, каде што синдикатите сè уште се соочуваат со бројни предизвици во спроведувањето на нивната заштитна улога. Преку анализа на законската рамка и судската пракса во Македонија, како и преку споредба со успешни примери од други држави, истражувањето обезбедува јасни сознанија за тоа како синдикатите би можеле поефикасно да ги застапуваат интересите на работниците и да обезбедат заштита од неправеден третман. Оваа општествена компонента на истражувањето е од особена важност, бидејќи синдикатите се меѓу главните актери што можат да го поттикнат создавањето на правична и безбедна работна средина за сите.

Да заклучиме, научната и општествената оправданост на ова истражување е двојна. Од една страна, истражувањето ја збогатува научната литература со нови согледувања за функцијата на синдикатите во заштитата на работничките права и праведноста на работното

место, а од друга страна, преку препораките и анализите, обезбедува практични насоки што можат да се применат во развојот на посилна и поефективна синдикална структура во Македонија.

Резултати и дискусија

Истражувањето откри дека синдикатите во Република Македонија имаат делумен успех во заштитата на работничките права, но нивната ефективност е ограничена, со тоа што се соочуваат со големи пречки. Најголеми проблеми се однесуваат на недостигот на ресурси, правна поддршка и ограничени мрежи за организирање во приватниот сектор. Иако синдикатите се активни во неколку секторски области, тие не можат да го постигнат истиот успех како синдикатите во развиените земји.

Додека Македонија има ратификувано важни меѓународни конвенции, нивната примена на национално ниво не е целосно усогласена. Националните закони и практики често не ги исполнуваат обврските кои произлегуваат од овие конвенции, особено кога станува збор за правото на здружување и колективно преговарање.

Анализата на синдикалните практики во странски земји, како што се Германија и Франција, покажа дека синдикатите во овие земји се многу поорганизирани и имаат поголема институционална поддршка. Примената на законите во овие земји е многу поефикасна, и имаат механизми кои обезбедуваат поефективно заштита на правата на работниците.

Пресуди од ЕСЧП:

Судските пресуди од Европскиот суд за човекови права ја покажуваат важноста на заштитата од дискриминација и правото на здружување. Во повеќе случаи, ЕСЧП го потврдил правото на работниците да бидат заштитени од дискриминација и го нагласил значењето на колективното преговарање. Во Македонија, сè уште постојат слабости во имплементацијата на овие пресуди на национално ниво.

Од резултатите добиени во истражувањето, може да се забележи дека иако синдикатите во Македонија се исклучително важни, нивната ефикасност се сведува на неколку области каде што имаат поголема институционална поддршка. За да се унапреди нивната улога и ефективност, потребни се значајни промени во законската и институционалната поддршка. Примената на меѓународните стандарди треба да биде повнимателно следена, а постојните правни бариери и слабости да се надминат.

Што се однесува на странските примери, Македонија треба да научи многу од развиените земји во поглед на организацијата и соработката помеѓу синдикатите, работодавците и државата. Додека странските синдикати имаат развиени механизми за колективно преговарање и заштита на правата на работниците, синдикатите во Македонија треба да создадат посилна институционална мрежа, особено за малите и средните претпријатија.

Кога станува збор за судските пресуди од ЕСЧП, важно е да се нагласи дека Македонија мора да ги усогласи своите закони со европските стандарди за човекови права, за да ги обезбеди правата на работниците и да се спречи дискриминацијата во секоја форма. Примената на пресудите од ЕСЧП би можела да биде клучна за подобрување на националниот правен систем и осигурување на праведноста во правниот процес.

Препораки кои произлегоа од истражувањето:

1. Поголема правна усогласеност со меѓународните стандарди: Потребна е целосна имплементација на МОТ конвенциите во националното законодавство, особено во однос на правото на здружување и колективно преговарање.
2. Поддршка за синдикатите: Синдикатите треба да добијат поголема поддршка од државата и институциите. Потребно е создавање на нови правни механизми за соработка помеѓу синдикатите, државата и работодавците.
3. Институционална и правна реформа: Потребни се реформи за зајакнување на синдикалната организација, особено во малите и средните претпријатија, како и создавање механизми за ефективно колективно преговарање.
4. Образование и едукација на работниците: За да се зголеми нивото на свесност за работничките права, синдикатите треба да организираат повеќе едукативни програми и кампањи за информативност.
5. Активирање на европските стандарди: За да се обезбеди правична заштита на работниците, потребна е целосна примена на судските пресуди од ЕСЧП и адаптација на националното законодавство според овие пресуди.
6. Поголема транспарентност во синдикалните активности: Потребно е синдикатите да бидат поголем во поглед на транспарентноста на своето работење и да се грижат за тоа да бидат пооткриени за работниците и за јавноста.

7. Развивање на нови механизми за правна заштита: Потребно е да се создадат нови правни механизми и органи кои ќе се грижат за правата на работниците и ќе им овозможат на работниците да се заштитат на правен начин кога се соочуваат со дискриминација.
8. Јакнење на механизми за контрола и мониторинг: Креирање нови институционални структури за мониторирање на примена на правата и законите кои се однесуваат на синдикалните активности и заштитата на работниците.
9. Подобрена синдикална стратегија: Синдикатите треба да развијат нови стратегии за привлекување на членови и за заштита на интересите на работниците, кои ќе бидат поприфатени од различни секторски групи.
10. Проактивна улога на синдикатите: Синдикатите треба да имаат проактивна улога во создавањето на нови регулаторни политики, за да се обезбеди уште поголема заштита и праведен третман на работниците.
11. Развој на правни обуки за синдикалните претставници: За да се зголеми ефективноста на синдикатите во заштитата на работничките права, потребно е да се организираат специјализирани правни обуки за синдикалните претставници. Овие обуки ќе им овозможат на претставниците да бидат подобро информирани за правните механизми, законите кои ги регулираат работничките права, како и за методите на правна заштита. Со тоа, синдикатите ќе можат да обезбедат поквалитетно застапување на работниците.
12. Поддршка за интеграција на дигитални платформи за синдикални активности: Во светот на дигитализацијата, синдикатите треба да ги користат новите технологии за да ги организираат своите активности и да го зголемат пристапот до работниците. Воведување дигитални платформи за комуникација, информативни сервиси и обуки може да овозможи синдикатите да се поврзат со поголем број работници, да го зголемат нивното учество во синдикалните активности и да ги подобрат нивната видливост и влијание.
13. Засилување на синдикатите во младиот работен кадар: Работниците од помладите генерации често имаат пониско учество во синдикатите и помалку се свесни за своите работнички права. Потребно е да се фокусираат напорите за вклучување на млади работници во синдикатите преку едукација, кампањи и создавање на

синдикални структури кои се релевантни за нивните потреби и интереси. Ова ќе им помогне на синдикатите да станат попривлечни за младите и да го зголемат своето влијание на трудовиот пазар во иднина.

За да се подобри ефективноста на синдикатите, неопходно е да се модернизираат нивните активности преку дигитални алатки и локални центри, кои ќе овозможат побрз пристап до услуги и поблиска соработка со работниците. Проактивното учество во законодавни иницијативи и соработката со институции ќе придонесат за подобра правна рамка.

Дополнително, треба да се обезбеди поддршка за работниците во нестандардни форми на работа преку јасни регулативи за нивните права. Со овие мерки, синдикатите ќе можат поефективно да ги заштитат правата на работниците и да одговорат на современите предизвици.

ЗАКЛУЧОК

Овој труд претставува значајно истражување на улогата и ефикасноста на синдикатите во Република Македонија во заштитата на работничките права и спречувањето на дискриминацијата. Преку анализа на правната рамка, националните политики и споредбата со практиките во развиените синдикални системи, беше утврдено дека иако синдикатите играат важна улога, нивната ефективност е ограничена поради недостигот на правна поддршка, недоволните институционални ресурси и предизвиците поврзани со примената на меѓународните стандарди. Истражувањето исто така ја потврди потребата од структурни промени во синдикалниот систем, како и од посилна соработка со државните институции, која ќе обезбеди поголема правна и социјална сигурност за сите работници.

Заклучоците што произлегоа од ова истражување укажуваат на тоа дека синдикатите во Македонија мора да ја зајакнат својата улога, не само во заштитата на правата, туку и во создавањето на подобра правна рамка која ќе ги поддржи сите сегменти од работниот пазар. Споредбената анализа со странски примери и пресудите од Европскиот суд за човекови права посочија дека примената на меѓународните стандарди за работничките права може значително да го подобри синдикалното организирање и да обезбеди посилна поддршка за македонските работници.

Препораки за идни истражувања

Со цел да се обезбеди поголема основа за реформите и подобрувањата во синдикалниот систем, се препорачува понатамошно истражување кое би се насочило кон следниве области:

1. **Анализа на влијанието на дигитализацијата врз синдикалното организирање**: Во современиот дигитален контекст, потребно е да се испита како новите технологии можат да го променат синдикалното дејствување и да го олеснат пристапот на работниците до синдикалните услуги.
2. **Истражување на ефикасноста на синдикатите во различни индустрии и сектори**: Ова би овозможило појасна слика за тоа кои сектори најмногу користат од синдикалната заштита и каде е потребна засилена поддршка.

3. **Родовата перспектива во синдикалната заштита**: Се препорачува анализа на улогата на синдикатите во промовирањето на еднаквоста на работното место, со акцент на заштитата од родова дискриминација.
4. **Компаративно истражување на добри практики од странски земји**: Споредбата со синдикални системи од земји со развиени модели на синдикално организирање може да понуди корисни решенија кои би можеле да се применат и во Македонија.

Овие препораки служат како основа за насочување на идните истражувања кои имаат потенцијал да создадат нови перспективи за унапредување на синдикалните практики, подобрување на правната рамка и зајакнување на заштитата на работниците во Република Македонија. Фокусот на овие истражувања треба да биде насочен кон разбирање на конкретните предизвици со кои се соочуваат синдикатите, како и кон утврдување на можните решенија за овие проблеми преку споредба со развиени синдикални системи.

Истражувањето за нови методи за синдикално организирање и примена на дигитални технологии може да донесе значајни подобрувања во начинот на кој синдикатите комуницираат со работниците, особено со оглед на зголемената дигитализација на работните процеси и промените на трудовиот пазар. Ваквите истражувања може да ги истражат потенцијалите на новите платформи за вмрежување, дигитални сервиси за поддршка на синдикатите и други технолошки алатки, кои ќе го олеснат синдикалното дејствување и ќе ја зголемат пристапноста на синдикатите до сите работници, вклучително и оние во нестандардни форми на работа.

Воедно, истражувањата кои ќе се фокусираат на спецификите на различни индустрии и сектори може да обезбедат релевантни податоци за тоа како синдикатите можат да ги адаптираат своите стратегии во зависност од специфичните потреби на секој сектор. Анализа на секторските разлики и предизвици ќе овозможи синдикатите да развијат поцелосен пристап кон застапување на работниците, што е особено значајно за малите и средните претпријатија кои често се соочуваат со недостиг на синдикална поддршка.

Родовата перспектива е уште една област која заслужува посебно внимание. Истражувањата насочени кон улогата на синдикатите во промовирањето на родовата еднаквост на работното место можат да ги откријат специфичните предизвици со кои се соочуваат жените и маргинализираните групи. Истражување за политиките и механизмите

кои синдикатите ги користат за справување со родовата дискриминација ќе придонесе кон создавање на поеднакви и инклузивни работни средини.

Компаративните истражувања со синдикални практики од земји со успешни модели за синдикално организирање, како Норвешка, Финска и Данска, може да понудат примери за најдобрите практики кои би можеле да се прилагодат на македонскиот контекст. Преку анализа на овие модели, можат да се идентификуваат практични решенија кои ќе ги поттикнат синдикатите во Македонија да создадат поефикасна институционална мрежа и да обезбедат подобра заштита за сите работници.

Овие препораки, заедно со конкретни истражувања и развој на нови стратегии, ќе обезбедат значајни насоки за долгорочно унапредување на синдикалните практики и правната поддршка за работниците во Македонија, со цел да се постигне посилна правна и социјална сигурност за сите вработени во земјата.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

Allport, G. W. (1954). The Nature of Prejudice. Cambridge, MA: Addison-Wesley.

Aronson, E. (2004). The Social Animal. New York, NY: Worth Publishers.

Atkinson, J. W. (1964). An Introduction to Motivation. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Anderson, P. (1999). Globalization and Its Discontents. New York, NY: Oxford University Press.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179–211.

Anderson, N., & Shapiro, D. (1997). Workplace Justice: A Psychological Perspective. New York, NY: Psychology Press.

Altman, I. (1975). The Environment and Social Behavior. Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing.

Appadurai, A. (1996). Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. London, UK: Kogan Page.

Alba, R., & Nee, V. (2003). Remaking the American Mainstream: Assimilation and Contemporary Immigration. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York, NY: Wiley.

Bourdieu, P. (1984). Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Becker, G. S. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Bauman, Z. (1998). Globalization: The Human Consequences. New York, NY: Columbia University Press.

Brown, J. S., & Duguid, P. (2000). The Social Life of Information. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge. New York, NY: Anchor Books.

Brown, P., & Lauder, H. (2001). Capitalism and Social Progress: The Future of Society in a Global Economy. London, UK: Palgrave Macmillan.

Bryman, A. (2008). Social Research Methods. Oxford, UK: Oxford University Press.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York, NY: Harper & Row.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Castells, M. (1996). The Rise of the Network Society. Malden, MA: Blackwell Publishers.

Chandler, A. D. (1962). Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. Cambridge, MA: MIT Press.

Cheal, D. (2002). Sociology of Family Life. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

Cohen, A. R. (2001). The Portable MBA in Management. Hoboken, NJ: Wiley.

Collins, J. (2001). Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't. New York, NY: HarperBusiness.

Crozier, M. (1964). The Bureaucratic Phenomenon. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (1996). Handbook of Organization Studies. London, UK: Sage Publications.

Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. Academy of Management Review, 33(1), 55-75.

Craig, R. (2007). Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Equality. Oxford: Oxford University Press.

Daft, R. L. (2009). Organization Theory and Design. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1985). Organizational Design and Decision Processes. New York, NY: Elsevier.

Davenport, T. H. (1993). Process Innovation: Reengineering Work Through Information Technology. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, MA: Addison-Wesley.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). The Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Dickerson, D. A. (2014). Social norms and employment discrimination: The case of wages for disabled workers. Review of Economics and Statistics, 96(2), 363-379.

Donaldson, T., & Dunfee, T. W. (1999). Ties That Bind: A Social Contracts Approach to Business Ethics. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Drucker, P. F. (1999). Management Challenges for the 21st Century. New York, NY: HarperBusiness.

Durkheim, E. (1995). The Elementary Forms of Religious Life. New York, NY: Free Press.
Ebbinghaus, B. (2010). Reforming Early Retirement in Europe, Japan, and the USA. Oxford: Oxford University Press.

Edwards, P. K. (2003). Industrial Relations: Theory and Practice. Oxford: Blackwell Publishing.

Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. Administrative Science Quarterly, 46(2), 229-273.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2018). Challenges Facing Workers' Rights in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Flanders, A. (1975). Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations. London: Faber & Faber.

Friedman, M. (1962). Capitalism and Freedom. Chicago: University of Chicago Press.

Froissart, C. (2014). Labour Rights and Social Protest in China. London: Routledge.

Gardner, M., & Palmer, G. (1997). Employment Relations: Industrial Relations and Human Resource Management in Australia. South Melbourne: Macmillan Education.

Giddens, A. (1990). The Consequences of Modernity. Stanford: Stanford University Press.

Greenberg, J. (2004). Behavior in Organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Habermas, J. (1984). The Theory of Communicative Action: Reason and the Rationalization of Society. Boston: Beacon Press.

Hakim, C. (2000). Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory. Oxford: Oxford University Press.

Hyman, R. (2001). Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class, and Society. London: Sage Publications.

International Labour Organization (ILO). (2019). Global Wage Report: What Lies Behind Gender Pay Gaps? Geneva: ILO.

Jacobs, J. A. (1995). Gender Inequality at Work. Thousand Oaks: Sage Publications.

Kelly, J. (1998). Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism, and Long Waves. London: Routledge.

Kerr, C., Dunlop, J. T., Harbison, F. H., & Myers, C. A. (1960). Industrialism and Industrial Man. Cambridge: Harvard University Press.

Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Boston: Harvard Business School Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2003). The Leadership Challenge. San Francisco: Jossey-Bass.

Kunda, G. (1992). Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation. Philadelphia: Temple University Press.

Lichtenstein, N. (2002). State of the Union: A Century of American Labor. Princeton: Princeton University Press.

Lipset, S. M., & Trow, M. (1956). Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographical Union. New York: Free Press.

Locke, R. M., Kochan, T. A., & Piore, M. J. (1995). Employment Relations in a Changing World Economy. Cambridge: MIT Press.

Marx, K. (1867). Das Kapital: Critique of Political Economy. London: Penguin Classics.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Митревски, Ж. (2016). Колективното преговарање и синдикалното водство. Битола: Киро Дандаро.

Mintzberg, H. (1983). Structure in Fives: Designing Effective Organizations. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Northouse, P. G. (2016). Leadership: Theory and Practice. Thousand Oaks: Sage Publications.

Наумоски, П. (2007). Трудово право. Скопје: Европски универзитет - Република Македонија

Offe, C., & Wiesenthal, H. (1985). Two logics of collective action. Political Power and Social Theory, 1, 67-115.

Olson, M. (1965). The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups. Cambridge: Harvard University Press.

Parker, J. (2002). Women and Employment: Changing Lives and New Challenges. London: Routledge.

Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Workforce. Boston: Harvard Business School Press.

Porter, M. E. (1980). Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. New York: Free Press.

Pringle, R., & Watson, S. (1992). Feminism and the Employment Relationship. London: Routledge.

Provis, C. (2000). Ethics and Organisational Politics. Cheltenham: Edward Elgar.

Puchala, D. J. (1999). Institutionalism and Its Critics. Westport: Praeger.

Purcell, J., & Ahlstrand, B. (1994). Human Resource Management in the Multi-Divisional Company. Oxford: Oxford University Press.

Putnam, R. D. (1993). Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton: Princeton University Press.

Piven, F. F., & Cloward, R. A. (1979). Poor People's Movements: Why They Succeed, How They Fail. New York: Vintage Books.

Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity. New York: Basic Books.

Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2002). People Resourcing: HRM in Practice. Harlow: Pearson Education.

Quinn, R. E. (1988). Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance. San Francisco: Jossey-Bass.

Radin, M. J. (1996). Contested Commodities. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Reskin, B. (2003). Rethinking employment discrimination and its remedies. Sociology of Education, 76(4), 343–364.

Rhodes, R. A. W. (1997). Understanding Governance: Policy Networks, Governance, Reflexivity and Accountability. Buckingham: Open University Press.

Ritzer, G. (2000). The McDonaldization of Society. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.

Robinson, J. (1973). Economic Philosophy. London: Penguin Books.

Rodgers, G., & Standing, G. (1981). The International Labour Organization and the Quest for Social Justice, 1919–2009. Geneva: ILO Publications.

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass.

Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, Socialism, and Democracy. New York: Harper & Brothers.

Selznick, P. (1957). Leadership in Administration: A Sociological Interpretation. Evanston, IL: Row, Peterson.

Sen, A. (1999). Development as Freedom. New York: Knopf.

Simon, H. A. (1945). Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations. New York: Free Press.

Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic.

Stiglitz, J. E. (2002). Globalization and Its Discontents. New York: W. W. Norton.

Stone, D. (2002). Policy Paradox: The Art of Political Decision Making. New York: W. W. Norton.

Taylor, F. W. (1911). The Principles of Scientific Management. New York: Harper & Brothers.

Thompson, J. D. (1967). Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory. New York: McGraw-Hill.

Tilly, C. (1998). Durable Inequality. Berkeley: University of California Press.

Weber, M. (1947). The Theory of Social and Economic Organization. New York: Oxford University Press.

Williamson, O. E. (1985). The Economic Institutions of Capitalism. New York: Free Press.

Wright, E. O. (2010). Envisioning Real Utopias. London: Verso.

Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Веп страни:

https://www.ilo.org/ - Меѓународна организација на трудот (МОТ)

https://www.etuc.org/ - Европска конфедерација на синдикати (ETUC)

https://www.ituc-csi.org/ - Меѓународна конфедерација на синдикати (ITUC)

https://osha.europa.eu/ - Европска агенција за безбедност и здравје при работа (EU-OSHA)

https://www.ssm.org.mk/ - Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ)

https://kss.mk/ - Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС)

https://www.mtsp.gov.mk/ - Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија

https://orm.org.mk/ - Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ)

https://www.mtsp.gov.mk/socijalno-partnerstvo.nspx - Економско-социјален совет на Република Северна Македонија

https://ssnm.org.mk/ - Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ)

https://www.skrm.mk/ - Синдикат на културата на Република Македонија (СКРМ)

https://www.sob.mk/ - Синдикат на одбраната и безбедноста (СОБ)

https://www.sfmd.mk/ - Синдикат на финансиските дејности на Македонија (СФДМ)

https://naks.org.mk/ - Независен академски синдикат (НАкС)

https://www.eurofound.europa.eu/ - Европска фондација за подобрување на условите за живот и работа (Eurofound)

https://fra.europa.eu/ - Европска агенција за основни права (FRA)

https://www.ioe-emp.org/ - Меѓународна организација на работодавачи (IOE)

https://www.cmt-wcl.org/ - Светска конфедерација на трудот (WCL)

https://www.eesc.europa.eu/ - Европски економски и социјален комитет (EESC)

https://ec.europa.eu/social/ - Европска комисија - Вработување, социјални работи и инклузија

https://www.echr.coe.int/ - Европски суд за човекови права (ECHR)

https://www.worldbank.org/en/topic/labormarkets - Светска банка - Труд и социјална заштита

https://www.oecd.org/employment/ - Организација за економска соработка и развој (OECD) - Вработување

https://www.unicef.org/protection/child-labour - УНИЦЕФ - Детски труд

https://www.iom.int/labour-migration - Меѓународна организација за миграција (IOM) - Миграција и труд

https://www.who.int/occupational_health/en/ - Светска здравствена организација (WHO) - Здравје и безбедност при работа

https://www.cedefop.europa.eu/ - Европски центар за развој на професионалното образование (Cedefop).

Закони:

Закон за работни односи
Службен весник на Република Македонија, бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 171/2010, 11/2012, 39/2012, 52/2012, 13/2013, 25/2013, 29/2014, 180/2014, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016, 120/2018, 110/2019, 267/2020.

Закон за спречување и заштита од дискриминација
Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 258/2020.

Устав на Република Северна Македонија
Службен весник на Република Македонија, бр. 52/1991, 1/1992, 31/1998, 91/2001, 84/2003, 107/2005, 3/2009, 49/2011, 6/2019.

Закон за заштита при работа
Службен весник на Република Македонија, бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 72/2015.

Закон за инспекција на трудот
Службен весник на Република Македонија, бр. 35/1997, 29/2003, 61/2007, 159/2008, 124/2010, 18/2011, 147/2015, 129/2016.

Европска социјална повелба
Службен весник на Република Македонија, бр. 49/2009 (ратификација).