

# РАБОТНИ ОДНОСИ И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ



International  
Labour  
Office

## КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРАЊЕ И НЕСТАНДАРДНИТЕ ОБЛИЦИ НА ВРАБОТУВАЊЕ: ПРАКТИКИ ШТО ЈА НАМАЛУВААТ РАНЛИВОСТА И ОСИГУРУВААТ ДЕКА РАБОТАТА Е ПРИСТОЈНА\*

*Колективното договарање е илустрирано како важна алатка за подобрување на условите за работа и на работните односи, но дали тоа може да ја одигра истата улога за работниците што се во нестандартни облици на вработување? Овој синopsis разгледува на кои начин колективното договарање се користи за договарање подобри услови на вработување за работниците што се вработени привремено и со скратено работно време, како и оние што се во облици на вработување што вклучуваат повеќе страни, како што е работата преку агенции за привремено вработување.*

### Вовед

Колективното договарање може да биде важно во балансирањето (нееднаквите) работни односи меѓу работодавачите и работниците, овозможувајќи да се слушне гласот на работниците и да се подобрат условите за работа. Во голем број земји тоа игра клучна улога во регулирањето на работните односи со полно работно време, т.е. редовните или „стандардните“ работни односи. Иако овие стандардни работни односи остануваат доминантната форма на вработување, барем во индустријализираните земји, нестандартните форми на вработување се во подем во голем број земји. Нестандардните форми на вработување вклучуваат привремено вработување (на определено време и повремена работа), работата преку агенција за привремено вработување и останатите договорни аранжмани вклучуваат повеќе страни (како што се посредниците за вработување), двосмислените работни односи и вработувањето со скратено работно време.<sup>i</sup>

Нестандардните форми на вработување често се користат во секторите каде што работата е со сезонска природа или за замена на привремено отсутните работници. Правилно

регулираните и слободно избраните нестандартни форми на вработување, како што се работењето со скратено работно време и останатите нестандартни аранжмани за вработување, може да им обезбедат на работниците поголема контрола врз нивното работно време и да им овозможат да постигнат рамнотежа меѓу работата и личниот живот. Тие може, исто така, да го зголемат учеството на пазарот на трудот и да им обезбедат можности на младите луѓе за стекнување вредно работно искуство што може да ги подобри нивните изгледи за развој на кариерата и животните перспективи.

Без оглед на ваквите позитивни придонеси, определени нестандартни форми на вработување не им обезбедуваат пристojна работа на работниците. Работниците може да немаат пристап до социјална заштита, да имаат пониски нивоа на заштита на работниот однос (договорите може да се раскинуваат полесно) и се соочуваат со повисоки ризици во однос на несреќите на работното место или професионалните заболувања.<sup>ii</sup> Работниците во нестандартните форми на вработување може да се соочат со низа предизвици, вклучувајќи ја несигурноста на работното ме-

\* Овој синopsis е напишан од Edlira Xhafa.

<sup>i</sup> На трипартитна средба на МОТ беше дефинирано дека нестандартните форми на вработување вклучуваат „договори за вработување на определено време и други облици на привремена работа, работа преку агенција за привремено вработување и останатите договорни аранжмани што вклучуваат повеќе страни, прикриени работни односи и вработување со скратено работно време“. Заклучоци на Состанокот на експертите за нестандартни форми на вработување, Управен орган, 323-та седница, Женева, 12-27 март 2015 г.

<sup>ii</sup> На пример, мнозинството од работниците што беа ангажирани на работите за расчистување и деконтаминација по хаваријата во Фукушима во март 2011 година беа договорни работници. Според Јапонската агенција за нуклеарна безбедност, во 2009 година договорните работници со поголема веројатност биле изложени

сто, ограничена контрола врз утврдувањето на работното време, висок степен на несигурност и флукуации на примањата и непредвидливо или социјално неприфатливо работно време. Работниците што работат со скратено работно време, и особено оние со договори за вработување без гаранција за бројот на работни часови, често треба да бидат достапни за работа на повик

во кратки рокови. Тие ретко кога имаат какви било гаранции за минимални примања и имаат ограничена способност за планирање на работата и животот. Работниците во нестандартните форми на вработување може, исто така, да се соочат со тешкотии кога станува збор за остварувањето на своите права на организирање и правото на колективно договарање.

## Организирање на работниците во нестандартни форми на вработување

Работниците во нестандартните форми на вработување, како што се повремени, агенциската и привремената работа, често се прикажуваат како „аутсајдери“ што немаат време да учествуваат во синдикалните активности или како лица што ги заменуваат работниците со стандардните вработувања (Crush et al., 2001; Hatton, 2014). Овие гледишта ја покажуваат состојбата на безначајност и ранливост во коишто се наоѓаат голем број работници со „нестандардни“ работни места. Тие едноставно може да не бидат во можност да се приклучат на некој синдикат (врз основа на законот), може да стравуваат од репресалии доколку се зачленат во синдикат, или може да не бидат во состојба да си го дозволат членството во синдикат поради своите променливи примања.

Сепак, во многу земји, синдикатите, како социјални актери што постапуваат од името на целата работна сила, а не само од името на своите членства, стануваат сè позагрижени за условите за работа на работниците што се вработени повремено, привремено и со скратено работно време. Ова е поттикнато како од грижата за заштита на работниците од ранливите категории, така и од грижата дека подемот на нестандартното вработување ќе ги подрие постојните стандарди за платите и работното време. Повеќе синдикати го ставаат приоритетот на вработувањето на таквите работници и поведоа фокусирани кампањи за организирање (Gumbrell-McCormick, 2011; Keune, 2013; Serrano, 2014). На пример, во Холандија, Конфедерацијата на холандските синдикати (FNV) идентификува сектори во коишто работниците се соочуваат со посебни ризици како последица на нестандартните форми на вработување, вклучувајќи го поштенскиот сектор, секторот за чистење, месната индустрија, домашната помош, секторот за такси-превоз, градежништво и привремената агенциска работа, и активно регрутираше членови во овие сектори (Keune, 2015).

Беа основани нови синдикати за да ги застапуваат посебните интереси на работниците во нестандартните форми на вработување. Во определени случаи, тие подоцна се споија или се поврзаа со националните федерации. На пример, во Република Кореја, Корејската федерација на синдикати од градежништвото (KFCITU), што денес ги застапува операторите на градежни машини (оператори на градежни кранови, возачи на камиони – мешалки за бетон и возачи на кипери, итн.), се појави како резултат на спојувањето на специјализираната Национална асоцијација на синдикатите на надничарите во градежништвото (првично синдикат на надничарите) и Корејската федерација на синдикати за градежништво (Yun, претстои). Во нафтената индустрија во Нигерија, одбивањето на работодавачите да преговараат за условите за работа на договорните работници со редовниот синдикат доведе до основањето синдикални филијали за договорните работници што ги застапуваат овие работници. Работодавачите, исто така, основаа своја асоцијација (Форум на работодавачи што ангажираат работници врз договорна основа) за преговарање за условите за работа за овие работници (Aye, претстои).

Без оглед на тешкотиите и нејасностите што се поврзани со организирањето на работниците во нестандартни форми на вработување и застапувањето на нивните колективни интереси (Belkacem et al., 2014), синдикатите осмислија стратегии што ги адресираат специфичните ризици на коишто се изложени овие работници. Таквите стратегии вклучуваат лобирање за изменување на законите и политиките; различни облици на координирана акција што вклучуваат градење сојузи со останатите организации; и колективно договарање (Gumbrell-McCormick, 2011; Keune, 2013; Fine 2015). Овој синопсис се фокусира на улогата на колективното договарање во адресирањето голем број од предизвиците со коишто се соочуваат работниците во нестандартни форми на вработување.

## На кој начин колективното договарање ја намалува ранливоста и осигурува дека работата е пристојна?

Каква е, тогаш, улогата на колективното договарање – процес што вообичаено се поврзува со работниците во редовен работен однос – во намалувањето на ранливоста на работниците во нестандартните форми на вработување,

истовремено обезбедувајќи им ја потребната флексибилност на претпријатијата? Прегледот на литературата и на колективните договори открива низа иновативни практики што ја објаснуваат улогата што колективното договарање

---

на високи нивоа на радијација отколку редовните работници (Jobin, 2011). Во Илиноис, податоците за ампутациите како последица на несреќи на работното место за периодот од 2000 до 2007 година покажуваат дека од десетте работодавачи што бележат најголем број ампутации, половината биле друштва за услуги за вработување или агенции за привремено вработување (Friedman et al., 2012).

може да ја одигра во обезбедувањето пристојна работа за овие работници.<sup>iii</sup>

Системите за индустриски односи значително се разликуваат од една земја до друга во смисла на нивото на синдикалното членство, природата на организациите на работодавачите, нивото на кое се врши колективното договарање (ниво на претпријатие, сектор, национално ниво или мешани нивоа), процентот на работниците што се опфатени со колективни договори и улогата на државата и трудовото право (Crouch, 1993; Traxler, Blaschke and Kittel, 2001). Дадените примери се извлечени од повеќе различни земји, сектори и видови договори. Овие примери не треба да се сметаат за нормативни бидејќи она што функционира во еден контекст можеби нема да функционира во некој друг. Наместо тоа, се даваат примери за тоа како колективното договарање ја на-

малило ранливоста на работниците во нестандартни форми на вработување и обезбедило пристојна работа.

Во последниве години, синдикатите, работодавачите и организациите на работодавачите на различни нивоа се вклучија во процесот на колективно договарање за разгледување на посебните проблеми со коишто се соочуваат работниците во нестандартните форми на вработување. Овој синопсис идентификува пет области во коишто беа постигнати иновативни одредби за заштита на нестандартните работници: обезбедување редовно вработување; договарање еднаква плата; гарантирање на работното време за работниците со договори за вработување без гаранција за бројот на работни часови; проширување на опфатот на заштитата на мајчинството; и осигурување на безбедноста на работното место.

## Обезбедување редовно вработување

Најнеодложното прашање често беше несигурноста на работното место на овие работници, при што некои од нив се вработуваат од едно исто друштво долги години со низа договори за привремено вработување. Синдикатите и работодавачите (или организациите на работодавачите) склучија колективни договори што обезбедуваат определен степен извесност, па дури и сигурност на работното место

за работниците со договори за привремено вработување, или за оние работници што со години работеле за една иста фирма преку посредник. Договорени се ограничувања на временскиот период по чиешто истекување работникот повеќе не може да се смета за „привремен“ работник, а работниците со последователни договори за привремено работење станаа редовно вработени (видете Табела 1).

Табела 1: Обезбедување редовно вработување

Колективен договор	Одбрани одредби
Филипини: Договор на ниво на претпријатие меѓу Indo Phil Textile Mills Inc. и Индиско-филипинскиот синдикат на текстилните работници (2010-2015 г.)	Привремен или повремени работник што врши работа на редовен работник и што работел 156 дена во текот на кој било 12-месечен период се смета за редовен работник. <sup>iv</sup>
Канада: Колективен договор меѓу државата Онтарио и Синдикатот на вработените во јавните служби на Онтарио (2013-2014 г.)	Кога истата работа се врши од страна на лице што е вработено на определено време во период од најмалку осумнаесет (18) последователни месеци, со исклучок на ситуациите кога лицето што е вработено на определено време заменува некое редовно вработено лице што е на отсуство врз основа на овластување од работодавачот или како што е предвидено во Општиот колективен договор, и кога министерството ќе утврди дека постои континуирана потреба за вршење на таквата работа на неопределено време, министерството утврдува работно место за неопределено време за вршење на таквата работа.
Јужноафриканска Република: Договор на Советот за договарање во патниот товарен превоз (2012-2013 г.)	Работникот со привремено вработување што му се обезбедува на еден или повеќе клиенти во индустријата за период што е подолг од два месеци се смета за редовно вработен работник и сите релевантни одредби на овој договор се применливи за тој работник.
Нов Зеланд: Колективен договор на инженерско-техничките работници во BOC/Linde и Синдикатот на вработените во инженеринг, печатење и производство (2012-2014 г.)	Оваа одредба не го дозволува вработувањето привремени работници за последователно ангажирање за вкупен период што е подолг од шест месеци, освен како работодавачот, работникот и синдикатот не договорат таков подолг период во писмена форма.

<sup>iii</sup> Овој преглед беше спроведен за целите на изготвување извештај за дискусија на Состанокот на експертите на МОТ за нестандартни форми на вработување што се одржа во Женева од 16 до 19 февруари 2015 година. Тој вклучува преглед на литературата и преглед на одредбите за нестандартните работници од 39 колективни договори во 18 земји.

<sup>iv</sup> Законот за работни односи на Филипините, Книга VI, утврдува стаж од една година, без оглед на тоа дали таквиот стаж е континуиран или испрекинат, за работникот да се смета за редовно вработен.

Ова често е надополнето со обврска за посеопфатни консултации во врска со организацијата на работата и спогодба за условите што го оправдуваат користењето на нестандартните форми на вработување, како што е сезонската работа или привременото зголемување на производството. Социјалните партнери, во определени

случаи, вклучуваат и одредби за ограничување на договорите за привремено вработување на договорен процент од редовната работна сила. Тие се договорија, исто така, за трудови одредби со кои се бара од подизведувачите да ги применуваат истите услови за вработување (Табела 2).

Табела 2: Регулација на организацијата на работата

Колективен договор	Одбрани одредби
Германија: Пилот договор меѓу Sudwestmetall и IG Metall во индустријата за метал (2012 г.)	Работничките совети имаат поголеми права за соодлучување и право да побараат преговори за регулирање на користењето работници ангажирани преку агенции за привремено вработување со работнички договор. Темите за таквиот договор може да се движат од целта и областа на распоредувањето и обемот на привремената работа до вработувањето на таквите работници на неопределено време.
Јужноафриканска Република: Договор на Советот за колективно договарање во автомобилската индустрија (2010-2013 г.)	По август 2013 година, најмногу 35 проценти од основната работна сила на работодавачот може да претставуваат привремените работници.
Колумбија: Договор на ниво на претпријатие меѓу Escopetrol и Union Sindical Obrera (Синдикатот на обединетите работници) (2009-2014 г.)	Друштвата изведувачи и подизведувачи што вршат дејности што се директно поврзани со нафтената индустрија мора на своите [договорно ангажирани] работници да им ги исплаќаат истата плата (во пари или во натура) и надоместоците што се предвидени во оваа Конвенција.

## Договарање еднаква плата

Синдикатите, работодавачите и/или организациите на работодавачите, исто така, го користеат колективното договарање за постепено сведување на минимум на разликите во платите меѓу работниците што вршат иста работа, но имаат „редовни“ и „нестандардни“ договори за вработување. Во определени случаи, тие договорија и еднаква плата, осо-

бено во случајот на работниците што се ангажираат преку агенциите за привремено вработување (видете Табела 3). Договоранието на еднаквата плата помогна да се осигури дека користењето работници што се ангажираат преку агенциите за привремено вработување и работниците на определено време не се раководи само според аспектите

Табела 3: Договарање еднаква плата

Колективен договор	Одбрани одредби
Индија: Coal India Ltd. и Индиската национална федерација на рударските работници (INMF) и други, договор за плати за договорно ангажирани работници во рударските операции (2012-2016 г.)	Кога постојната плата на кој било вработен врз основа на (колективен) договор или поинаку е повисока од платата на договорно ангажирани работници, повисоката плата се заштитува и се третира како минимална плата за договорните работници.
Норвешка: Секторски договор меѓу Norsk Industry (Федерација на норвешката индустрија) и Fellesforbundet (Обединета федерација на синдикати) (2012-2014 г.)	Вработените преку агенции за вработување или привремено вработување ги имаат истите плати и услови за работа што важат во претпријатието што ангажира такви работници за времетраењето на периодот на ангажманот во согласност со Актот за работна средина.
Маврициус: Договор на ниво на претпријатие меѓу Total Mauritius Ltd. и Синдикатот на вработените во хемискиот, производниот и поврзаните сектори (2014-2016 г.)	Сите вработени што вршат работа со иста вредност треба да бидат еднакво платени, вклучувајќи ги повремениите и договорните работници со договор за вработување на определено време.

v Директивата 2008/104/EK за работата преку агенции за привремено вработување предвидува можност за отстапување од принципот за еднаков третман: (а) за работниците што се ангажираат преку агенции за привремено вработување кои имаат склучено договор на неопределено време со агенцијата и континуирано добиваат плата во периодот меѓу работните ангажмани (член 5(2)); (б) преку колективни договори (член 5(3)); или в) преку утврдување период за квалификување за еднаков третман во земјите-членки без универзални колективни договори (член 5(4)).

на трошоците и ја овозможи солидарноста на оние што работат на истото работно место.

Во Германија, каде што TAW, договорот на национално ниво, отстапува од стандардните во индустријата во согласност со европската директива<sup>v</sup>, во 2010 година IG

Metall склучи договор со германската индустрија за челик во Северна Рајна-Вестфалија, Долна Саксонија и Бремен што, за првпат, предвиде дека работниците што се ангажираат преку агенциите за привремено вработување се платени исто како работниците со стандардни договори за вработување.

## Решавање на прашањето за планирањето на работното време

Колективното договарање, исто така, служеше како важна алатка за решавање на проблематичните прашања во врска со планирањето на работното време со коишто се соочуваат работниците со скратено работно време, особено оние со договори за вработување без гаранција за бројот на работни часови, преку осигурување минимален број работни часови и известување за работното време во раз-

умен рок. Во Нов Зеланд, на пример, во 2015 година беа склучени иновативни колективни договори меѓу Обединетите синдикати и определен број компании за брза храна, вклучувајќи ги „Мекдоналдс“, „Бургер Кинг“ и „Ресторан Брендс“, што ги укинуваат договорите за вработување без гаранција за бројот на работни часови и воведуваат сигурно вработување во редовни смени (видете Табела 4).<sup>vi</sup>

Табела 4: Решавање на прашањето за планирањето на работното време

Колективен договор	Одбрани одредби
Нов Зеланд: Колективен договор на ниво на претпријатието меѓу „Мекдоналдс“ и Обединетиот синдикат (2015-2017 г.)	Работниците не се планира да работат: <ul style="list-style-type: none"> <li>• во смена што трае помалку од три часа;</li> <li>• повеќе од две смени на ден;</li> <li>• повеќе од осум часа на ден;</li> <li>• повеќе од 40 часа неделно;</li> <li>• по 12 последователни часа од времето кога започнала работата во еден ден;</li> <li>• шестиот или седмиот ден во која било седмица; и</li> <li>• без пауза од 9 часа меѓу крајот на работата што започнала во еден ден и почетокот на работата следниот ден.</li> </ul>
Нов Зеланд: Колективен договор меѓу „Ресторан Брендс Лимитед“ и Обединетиот синдикат (2015-2017 г.)	Распоредите за работа се објавуваат во вторник. Распоредот го потврдува бројот на работните часови на вработениот за следните седум дена и обезбедува привично известување за бројот на работните часови на вработените во следниот седумдневен период. Минималното времетраење на смената е три часа во кој било ден, освен ако од вработениот не се бара да присуствува на службен состанок или обука, кога смената трае минимум еден час. Во исклучителни околности, и по консултации со синдикатот и засегнатиот вработен, Pizza Hut може да планира смени со минимално времетраење од два часа.

## Проширување на офикајот на заштитата на мајчинството

Определени иновативни договори обезбедија заштита на трудот што оди подалеку од утврдувањето на платите и останатите услови за работа. На пример, во Данска, земја во која колективните договори играат клучна улога во регулирањето на пазарите на трудот и обезбедувањето

заштита на трудот, колективното договарање се користеше за подобрување на заштитата на мајчинството за работниците што се ангажираат преку агенциите за вработување (видете Табела 5).

<sup>vi</sup> Колективни договори меѓу Обединетите синдикати и „Мекдоналдс“, „Бургер Кинг“, „Ресторан Брендс Лимитед“ и „Вендис“ за 2015-2017 г.



Табела 5: Решавање на прашањето за планирањето на работното време

Колективен договор	Одбрани одредби
Данска: Секторски договор меѓу Dansk Erhverv (Данска стопанска комора) и Handels og Kontorfunktionsrernes Forbund (Синдикат на трговските работници и службениците во Данска) (2014-2017 г.)	Скратување на временскиот период за квалификување на работниците што се ангажирани преку агенции за вработување за пристап до надоместоци за мајчинство од девет месеци на истото работно место на 1.443 часа вработување во текот на тригодишен период.
Италија: Секторски договор меѓу Assosommi (Италијанска асоцијација на агенции за вработување) и синдикатите: CGIL, CISL, UIL, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uiltemp TAW (2014-2017 г.)	Заштита на мајчинството: <ul style="list-style-type: none"> <li>Еднократно плаќање на ЕУР 2.250;</li> <li>Надоместок за грижа за дете: ЕУР 100 месечно додека детето не наврши три години.</li> </ul>

## Осигурување на безбедноста на работното место

Социјалните партнери ги адресираа и прашањата во врска со безбедноста и здравјето на работа во колективните договори преку регулирање на видовите работи што може да им се отстапат на работниците во нестандартни форми на вработување и утврдување на потребната обука, на тој начин ограничувајќи ја изложеноста на ризици на работниците со нестандартни договори за вработување.

Во некои земји ваквите исходи беа поддржани од законски мерки за разјаснување на одговорноста за безбедноста и здравјето на работното место. На пример, во Република Ко-

реја, Законот за безбедност и здравје на работа бр. 3532 од 1981 година (изменет со Законот бр. 10339 од 4 јуни 2010 година и Законот бр. 10968 од 25 јули 2011 година) предвидува дека основниот работодавач е одговорен за спречување на индустриските несреќи во случаите кога неговите работници и работниците ангажирани од изведувачот на работите работат на истото место. Ова ги доведе основните работодавачи на преговарачката маса, што резултираше со повеќе колективни договори со повеќе работодавачи во секторот за градежништво (Yun, претстои).

Табела 6: Обезбедување соодветна обука и осигурување на безбедноста на работното место

Колективен договор	Одбрани одредби
Шпанија: Петти национален колективен договор за работниците што се ангажираат од агенции за привремено вработување (2008-2010 г.)	Агенциите за привремено вработување годишно распределуваат еден процент од платите за покривање на потребите за обука за безбедност и здравје на работа на ангажираните работници што треба да бидат распоредени на работа во корисничките претпријатија.
Република Кореја: Договор на ниво на индустрија меѓу Асоцијацијата на работодавачите во металуршката индустрија и Синдикатот на работниците во металургијата (2013-2014 г.)	Работодавачот треба да врши надзор на подизведувачите во рамките на друштвото [всушност, работници ангажирани од агенции за привремено вработување] за да ги спречи несреќите на работното место и професионалните заболувања и да им обезбеди соодветна обука во согласност со Законот за безбедност и здравје на работа.
Маврициус: Договор со повеќе работодавачи на Асоцијацијата на изведувачи на работи од секторот за градежни работи и градежништво, Синдикатот на вработените во градежништвото, металуршката, дрвопреработувачката и поврзаните индустрии и Синдикатот на вработените во приватните претпријатија (2011 г. – неопределено време)	Ако некое вработено лице има помалку од 12 месеци непрекинат стаж, тоа не треба да биде изложено на каква било опасна работа освен ако не добило соодветна обука од надлежно лице.

## Фактори што придонесуваат за колективно договоренише исходи

Повеќе фактори го поддржуваат колективното договарање на таквите иновативни исходи. Дел од нив ги адресираат регулаторните пречки што може да го оневозможат остварувањето на правата на колективно договарање од страна на нестандартните работници. На пример, законските постапки за признавање на синдикатите може да не ги земаат предвид „нестандартните“ работници при утврдувањето дали се исполнети праговите за репрезентативност, или да утврдуваат минимално ниво на вработените за основањето на единица за договарање (Davies, 2014).<sup>vii</sup>

Еден таков фактор што придонесува за колективно договорени исходи е стимулативната правна рамка што го осигурува ефективното признавање на правото на колективно договарање, така што ова може да се искористи како алатка за обезбедување инклузивна заштита на трудот како за редовно вработените, така и за работниците во нестандартните форми на вработување. За ова се потребни мерки за осигурување дека синдикалните претставници, работодавачите и организациите на работодавачите може да се признаат како претставници за колективно договарање и се способни да склучуваат колективни договори што ги опфаќаат таквите работници. Ова може да значи земање предвид на процентот на нестандартните форми на вработување во некоја единица за договарање при разгледувањето дали се исполнети праговите на репрезентативноста за признавање (Davies, 2014).

Вториот факт е социјалниот дијалог. Социјалните партнери на различни нивоа развија инструменти и рамки за соработка што го промовираат и го поддржуваат колективното

договарање за нестандартните работници. Со поддршката од локалните власти, синдикатите и работодавачите во „Валес Оцидентал“ во Каталонија, Шпанија, изготвија рамка за соработка за договори на ниво на претпријатија што ја поттикнуваат конкурентноста, истовремено намалувајќи ги невработеноста и нестандартните форми на вработување. Овие договори го помагаат преминувањето на привремените работници во вработување на неопределено време и овозможуваат поголема флексибилност на работното време (Regalia, 2013: 454). Во Белгија, рамковните услови што се договорени во меѓусекторските договори склучени од Националниот совет на трудот се применуваат и за агенциските работници (Eurofound, 2009). Во 2008 година, Меѓународната синдикална мрежа (UNI) и ISS, едно од водечките друштва за обезбедување услуги за чистење во светот, го обновија својот глобален договор од 2003 година и додадоа одредба што им овозможува на работниците на ISS и на работниците што обезбедуваат услуги во објектите на ISS да остваруваат права на членство во синдикати и колективно договарање (ISS-UNI глобален договор, 2008).

Третиот фактот е зајакнувањето на инклузивното колективно договарање преку проширување на неговиот опфат врз основа на политиките во земјите во коишто постојат овие практики. На пример, во Јужноафриканската Република, Законот за работни односи беше изменет во 2014 година за да му се овозможи на министерот да го земе предвид составот на работната сила во секторот – особено процентот на работниците со нестандартно вработување – при утврдувањето дали социјалните партнери го оствариле потребниот праг за проширување на опфатот на колективниот договор<sup>viii</sup>.

## Заклучок

Овој синопсис дава многу примери за тоа како колективното договарање може да ја намали ранливоста на работниците во нестандартните форми на вработување и да помогне да се осигури пристојна работа за нив. Ова е можно единствено кога е признаено и заштитено правото на овие

работници на слобода на здружување и колективно договарање. Напорите на социјалните партнери се важни за обезбедување рамка што ги поттикнува овие иновативни практики, исто како и напорите на властите за поддршка на колективното договарање.

## Референци

Aye, B. Forthcoming. “Combating precarious work in the Nigerian oil and gas industry: “NUPENGASSAN” and the struggle for transition from informality to formal

employment and labour relations”, in GLU Working Papers. Geneva, ILO.

vii На пример, во Обединетото Кралство, ако не успее доброволното признавање, влегуваат во сила законските постапки за признавање. Во согласност со Прилог А1 на Консолидиран закон за синдикатите и работните односи, синдикатот не може да поднесе барање за законско признавање кај работодавач што вработува помалку од 21 работници. (Консолидиран) Закон за синдикати и работни односи од 1992 година, Прилог А1.

viii Закон за работни односи бр. 66 од 1995 година, изменет со Законот за изменување и дополнување бр. 6 од 2014 година, член 322(5А).

- Belkacem, C.; Kornig, C.; Nosbonne, C.; Michon, F. "Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale", in La Revue de L'Ires, N° 83 - 2014/4, pp 3-28.
- Crouch, C. 1993. Industrial Relations and European State Traditions. Oxford, Oxford University Press.
- Crush, J.; Ulicki, T.; Tseane, T.; van Veuren, E. J. 2001. "Undermining labour: The rise of subcontracting in South African Gold Mines", in Journal of Southern African Studies, Vol. 27(1), pp 5-31.
- Davies, A. C. L. 2014. "Half a person' A legal perspective on organizing and representing 'non-standard' workers", in Bogg, A. and Novitz, T. (eds.), in Voices at work: Continuity and change in the common law world. Oxford, Oxford University Press.
- Eurofound. 2009. Temporary agency work and collective bargaining in the EU. Достапно на: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0899en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf).
- Fine, J. 2015. "Alternative labour protection movements in the United States: Reshaping industrial relations?", in International Labour Review, Vol. 154(1), pp. 15-26. Geneva, ILO.
- Friedman, L.; Krupczak, C.; Brandt-Rauf, S.; Forst, L. 2012. "Occupational amputations in Illinois 2000-2007: BLS vs. data linkage of trauma registry, hospital discharge, workers compensation databases and OSHA citations", in Injury 2012.
- Gumbrell-McCormick, R. 2011. "European trade unions and 'atypical' workers", in International Relations Journal.
- Hatton, E. 2014. "Temporary weapons: Employers' use of temps against organized labor", in International Labour Relations Review, Vol. 67(1), pp 86-110. New York, Cornell University.
- IndustriALL Global Union. 2014. "Negotiating security: Trade union bargaining strategies against precarious work". Geneva, IndustriALL.
- ISS-UNI. 2008. ISS - UNI Global Agreement. Достапно на: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/transnational\\_agreements/ISS\\_IFA\\_EN.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/ISS_IFA_EN.pdf).
- Jobin, Paul. 2011. "Dying for TEPCO? Fukushima's nuclear contract workers", in The Asia-Pacific Journal Vol 9, Issue 18 No 3, May 2, 2011. Достапно на: <http://japanfocus.org/- Paul-Jobin/3523/article.html>.
- Keune, M. 2013. "Trade union responses to precarious work in seven European countries", International Journal of Labour Research 5(1): 79-96. Geneva, ILO.
2015. "Trade unions, precarious work and dualisation in Europe" in Eichhorst, W. and Marx, P. (eds.) Non-standard employment in post-industrial labour markets. Cheltenham, Edward Elgar.
- Regalia, I. 2013. "Regional and Local Experiments for Labor Market Policy in Europe", in Stone, V. W. K; Arthurs, H. (eds.) Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment. Russel Sage Foundation Press.
- Serrano, M. (ed.) 2014. Between flexibility and security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries. Jakarta, FES.
- Traxler, F.; Blaschke, S; Kittel, B. 2001. National labour relations in internationalised markets. Oxford, Oxford University Press.
- Yun, A. Forthcoming: "A case study of precarious workers in the South Korean construction industry", GLU Working Papers. Geneva, ILO.

**Оддел за инклузивни пазари на трудот, работни односи и услови за работа (INWORK)**

Меѓународна канцеларија на трудот  
4, route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

Тел: + 41 22 799 67 54  
Факс: + 41 22 799 84 51  
[inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)  
[www.ilo.org/collectivebargaining](http://www.ilo.org/collectivebargaining)