

# РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ И ПРИЗНАВАЊЕ ЗА ЦЕЛИТЕ НА КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ



International  
Labour  
Office

*Во колективниот*

*договарање, еден или повеќе синдикални и еден или*

*повеќе работодавачи или организации на работодавачи преговараат со намера да постигнат договор*

*за две или повеќе теми: условите на вработувањето и правилата што ги уредуваат начините на коишто двете страни заеднички ги разгледуваат проблемите на работното место и ги решаваат сите спорови што може да се јават меѓу нив.*

## Репрезентативност и признавање за целите на колективно договарање

За колективниот договор да претставува одраз на правична рамнотежа меѓу интересите на работниците и на работодавачите што се опфатени со него, организациите што преговараат од името на секоја страна мора да бидат уредно репрезентативни. Ова значи дека нивните политики и цели на договарањето ги одразуваат интересите на оние што ќе бидат обврзани од евентуалниот договор.

Во најголемиот број системи за индустриски односи, репрезентативноста е утврдена со закон. Единствено на

организациите што исполнуваат определени услови им е дозволено да се договараат од името на некоја група работници или работодавачи. Исполнувањето на овие услови покажува дека постои демократска врска меѓу избирачкото тело и службениците што учествуваат во договарањето.

Кога владите или социјалните партнери прифаќаат дека бидат исполнети условите за репрезентативност, велиме дека некоја организација е признаена како претставник на своето избирачко тело.

## Репрезентативност за други цели што се различни од колективното договарање

Во определени случаи постојат критериуми за репрезентативност и за други цели што се различни од колективното договарање. Тие може да вклучуваат постапување од името на индивидуални работници, на пример, во дисциплинските или жалбените постапки, или учество во процесите на бипартитните или трипартитните консултации на ниво на индустрија, регионално или национално ниво. Општо земено,

критериумите за репрезентативност за организациите што сакаат да постапуваат од името на поединци или да учествуваат во консултативни процеси се помалку строги од оние што го даваат правото да бидат признаени за целите на колективното договарање. Остатокот од оваа брошура ги разгледува само репрезентивноста и признавањето за целите на договарањето.

## Регистрација ≠ репрезентативност

Простиот факт што организацијата на работниците или на работодавачите постои и има членство не мора задолжително да значи дека таа е репрезентативна. Во најголемиот број системи за индустриски односи, правилата за формирање организација се засебни од правилата што се однесуваат на репрезентативноста. На пример, работниците во определена индустрија од определена земја може да имаат право да избираат од повеќе различни синдикати или да ги отфрлат сите постојни опции и, наместо тоа, да формираат нова

организација. Во овој случај, иако секој поединечен синдикат може да биде автентичниот глас на сопственото членство, може да не постои еден синдикат што е репрезентативен за работниците во индустријата како целина. На ист начин, дури и ако постои само една организација на работодавачи со членови во определена индустрија, на таквата организација може да ѝ биде тешко да тврди дека е репрезентативна за сите работодавачи во таа индустрија ако само еден на секои десет работодавачи членува во неа.

## Репрезентативноста и законот

Регулативата во врска со репрезентативноста значително се разликува од една земја до друга, но постојат два општи пристапи што соодветствуваат на двата основни видови правни системи во светот.

Во системите за индустриски односи во земјите на „обичајното право“ (земјите од англиското говорно подрачје и земјите чиишто правни системи биле предмет на значителни влијанија од англиското или американското право), регулативата е изградена врз претпоставката дека репрезентативноста е прашање што најдобро може да се реши од страна на самите социјални партнери. Ако секоја страна доброволно ја признава другата страна како репрезентативна, нема потреба за вмешување на државата. Иако законските критериуми за репрезентативност постојат во мнозинството системи, тие се применуваат единствено во отсуство на такви доброволни аранжмани.

Меѓутоа, околностите може да го отежнат постигнувањето на доброволното признавање. На пример, работодавачите и работниците може да не се согласуваат за тоа дали да се договараат колективно, или, пак, на работното место може да постојат повеќе синдикати што имаат значително членство. Во овој момент, законските дефиниции за репрезентативноста

на организациите на работниците ставуваат важни во системите на обичајното право.

За споредба, во системите за индустриски односи во земјите на „граѓанското право“ (на пример, најголемиот број земји во Европа со исклучок на Обединетото Кралство и Ирска, земјите од Латинска Америка и планските економии) утврдувањето кој има право да учествува во колективното договарање вообичаено е рутинско прашање за правото наместо прашање што се јавува само ако социјалните партнери не може да се договорат. Се претпоставува дека колективното договарање е редовното средство за утврдување на платите и условите за работа за сите работници. Меѓутоа, единствено репрезентативните организации се признаваат за целите на колективното договарање. Репрезентативноста вообичаено претставува формален статус што им се дава на организациите на работодавачите и работниците преку административна одлука што сите вклучени страни се обврзани да ја прифатат. Во оваа смисла, токму државата е таа што формално ги признава организациите на работниците и на работодавачите, наместо тоа да го прават самите социјални партнери. Доброволното признавање на синдикатите обично не е можно.

## Критериуми за репрезентативност

Како што беше забележано погоре, најголемиот број земји на обичајното право го охрабруваат доброволното признавање, но сепак утврдуваат законски критериуми за репрезентативноста на синдикатите што се применуваат во случаите кога социјалните партнери не може да постигнат споредба. Кога некој синдикат ги исполнува овие критериуми, тоа може да доведе до обврска за засегнатите работодавачи за договарање со добри намери со еден или повеќе синдикати. Овие критериуми најчесто вклучуваат или покажување дека определен процент од работниците веќе се членови на синдикатот („пребројување членски книшки“) или резултати од гласање што покажуваат дека мнозинството од работниците би сакале да ги застапува определен синдикат. Кај земјите на граѓанското право, критериумите врз чијашто основа се носат одлуките во

врска со репрезентативноста значително се разликуваат. Со еден или два поголеми исклучоци, резултатите од спроведените избори меѓу работниците и работодавачите се најважните критериуми, иако често постојат и други критериуми што мора да бидат исполнети, на пример, оние што се однесуваат на независноста, искуството или исправното финансиско работење. Вообичаено, по исполнувањето на овие квалитативни критериуми, организациите што освоиле гласови над утврдениот праг може потоа да учествуваат во колективното договарање, со влијание што е пропорционално на нивната поддршка од избирачкото тело. Во најголемиот број системи од овој вид, прашањето на репрезентативноста редовно се преиспитува, на пример, со оглед на периодичните избори на работното место.

## Репрезентативноста и структурата за договарање

Во некои земји, само еден синдикат може да биде признаен како репрезентативен синдикат на работниците од определена категорија, претпријатие или гранка на економска активност. Ова вообичаено се нарекува модел на „ексклузивен застапник за договарање“. Синдикатот што е ексклузивен застапник за договарање се договара од името на сите работници, без оглед на тоа дали тие се негови членови. Во системите на индустриски односи што го користат овој модел, вообичаено се воспоставени заштитни мерки за осигурување дека застапникот за договарање ги застапува правилно и им поднесува одговорност на сите

работници од чиешто име се договара. Тие мерки може да вклучуваат: (а) репрезентативниот синдикат се избира со мнозинството од гласовите на работниците во соодветната единица, без оглед на тоа дали се членови на синдикатот; (б) сертификацијата на некој синдикат како ексклузивен застапник за договарање се врши од страна на независно тело; (в) синдикатот што во претходните избори не успеал да обезбеди доволно гласови за да стане ексклузивен застапник за договарање има право да побара спроведување нови избори по истекувањето на определен временски период; (г) секој синдикат освен сертифицираниот застапник

за договарање има право да побара нови избори по истекувањето на разумен временски период. Во ситуациите кога ниеден синдикат не може да го обезбеди потребното мнозинство, политиката на МОТ предвидува дека сите синдикати во засегнатата единица треба да го задржат правото на колективно договарање, најмалку од името на сопственото членство.

Во други земји, законот ја допушта можноста некој работодавач да признае два или повеќе синдикати истовремено. Во случајот кога некој работодавач признава два или повеќе синдикати, доброволно или како резултат на исполнување

на утврдениот праг, постојат две можности за структурата за договарање. Работодавачите може да се договараат со секој синдикат засебно, при што склучените договори се применуваат единствено за членовите на синдикатот што ги склучил. Алтернативно, колективното договарање може да се одвива на „една маса“. Работничките претставници го координираат своето договарање и се склучува и се потпишува единствен колективен договор од сите вклучени синдикати. Во најголемиот број случаи од овој вид, единствениот договор се применува за сите работници од релевантната категорија, независно од тоа дали се членови на синдикатот.

**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)