

РАБОТНИ ОДНОСИ И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ



International
Labour
Office

ТРЕНДОВИ ВО ОПФАТОТ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРАЊЕ: СТАБИЛНОСТ, ЕРОЗИЈА ИЛИ ОПАЃАЊЕ?*

Колективното договарање за илајќиите и дружиите услови за работа меѓу синдикалните и работодавачките претставува клучен инстинкт на пазарот на трудот во демократските општества. Офатот и влијанието на овој инстинкт се разликува со текот на времето и во различни земји. Ова резиме на полицијата ги разгледува разликите во офатот на колективното договарање во 75 земји. Инклузивното договарање, што се врши од страна на синдикалните и организациите на работодавачите, доби значајна поддршка во јавните политики за време на рецесијата меѓу две светски војни и по 1945 година. За споредба, колективното договарање стана предмет на притисоци во голем број земји по финансиската криза од 2008 година. Ова следуваше по долгорочното опаѓање на стабилноста на синдикалното членство. Земјите во коишто офатот на колективното договарање останал стабилен или се зголемил се оние земји што го поддржале инклузивното колективно договарање преку низа мерки од политиките.

Колективното договарање е процес на преговори меѓу независни синдикати и работодавачи (или организации на работодавачи) за утврдување на условите на вработувањето, вообичаените плати и работно време и односите меѓу страните. Исходот од колективното договарање е колективниот договор што се потпишува од страните во преговорите. Тој обезбедува заштита на трудот за работниците, легитимитет (на правилата) и стабилност за работодавачите, а на јавните власти им обезбедува еден вид регулатива што е утврдена од социјалните партнери и, оттаму, може посебно да се приспособи кон нивните околности – истовремено зајакнувајќи го почитувањето на минималните стандарди.

Колективното договарање се заснова врз почитувањето на правото на организирање и признавањето на правото на колективно договарање. Тоа претставува основен принцип и право на работа, и како такво е признаено од меѓународната заедница¹. Конвенцијата за правото на организирање и колективно преговарање, 1949 г. (бр. 98) е една од осумте фундаментални конвенции на МОТ. Таа го гарантира колективното договарање како доброволен процес меѓу независни и самостојни страни. Член 4 бара од јавните власти да преземат:

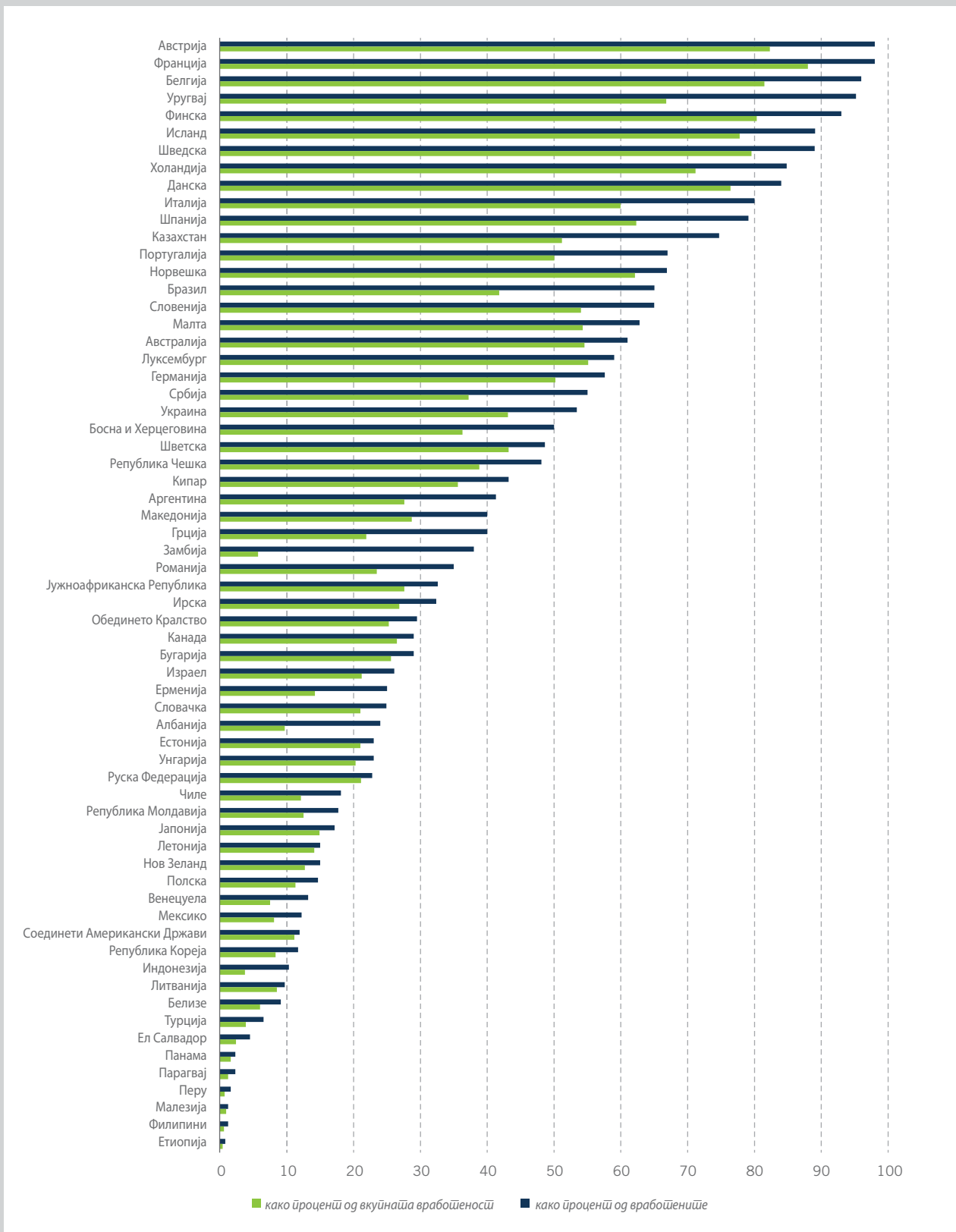
Мерки соодветни на националните услови [...] со цел да се охрабри и да се промовира целосен развој и користење механизми на доброволно договарање помеѓу работодавачите или организациите на работодавачи и организациите на работниците, со цел регулирање на условите за вработување преку колективни договори.

Конвенцијата за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154) и придружната Препорака (бр. 163) опишуваат дел од овие мерки, вклучувајќи го воспоставувањето договорени правила и постапки, процеси за решавање спорови и пристап до информации за значајни преговори. Препораката за колективни договори, 1951 г. (бр. 91) предвидува, кога е тоа соодветно и во согласност со националната практика, дека треба да се преземат мерки за проширување на примената на сите или определени одредби на колективниот договор на сите работодавачи и работници што се вклучени во индустрискиот и територијалниот опфат на договорот. Заедно, овие инструменти обезбедуваат информации за донесувањето на политиките за промовирање на колективното договарање и поддршка на инклузивното опфаќање на работниците со колективните договори.

* Ова резиме за политиката е напишано од Jelle Visser, Susan Hayter и Rosina Gammarano.

¹ Конвенцијата бр. 98 е ратификувана од 164 земји. Член 2 на Декларацијата за основните принципи и права на работа наведува дека сите земји-членки на МОТ, дури и ако не ги ратификувале предметните конвенции, имаат обврска што произлегува од самиот факт на членството во организацијата, да ги почитуваат, унапредуваат и реализираат, со добри намери и во согласност со Уставот на МОТ, принципите што се однесуваат на основните права што се предмет на тие конвенции, односно: (а) слободата на здружување и ефективното признавање на правото на колективно договарање; (б) укинувањето на сите форми на принуден или задолжителен труд; (в) ефективното укинување на детскиот труд; и (г) укинувањето на дискриминацијата во однос на вработувањето и занимањето.

Слика 1: Стапки на опфат на договарањето, како учество на вработените во вкупната вработеност, од 2013 година или понови



Во неколку земји, како што се Соединетите Американски Држави, Канада, Обединетото Кралство, а во последниве години и во Естонија и во Финска, анкетиите на домаќинствата или на работната сила содржат прашање во врска со оффајтој на договарањето; во најголемиот број земји, сепак, ние се потпираме врз административните податоци и процени што се обезбедуваат од страна на министерствата за труд, организациите на работодавачите, синдикалните или заедничките совети. Во Германија, податоците за оффајтој се извлекуваат од годишната анкета на претпријатијата. Разликите во методите за собирање на податоците, утврдувањето на примероците, примената на јавниот сектор и практиките за регистрација може да ја влошат споредливоста. Изворите за овие податоци се достапни на www.ilo.org/ilostat (IRData)

Колкав процент од работниците се опфатени со колективното договарање?

Показателот што е земен предвид во оваа информативна белешка е опфатот на договарањето, дефиниран како уделот на вработените за коишто се применува колективниот договор. Овој статистички податок за опфатот обезбедува прва процена за тоа колку е инклузивно колективното договарање во обезбедувањето заштита на трудот.

Податоците за опфатот на договарањето за 75 земји покажуваат значајни варијации во опфатот, од само 1 или 2 проценти на вработените во Етиопија, Малезија, Филипините и Перу, до речиси 100 проценти во Франција, Белгија, Австрија и Уругвајⁱⁱ. Постојат значителни разлики во опфатот на договарањето што се движат од многу ниски нивоа во Турција, Соединетите Американски Држави, Република Кореја и во Мексико; средно ниски нивоа во Јапонија, Канада, Обединетото Кралство и во Јужноафриканската Република; средно високи нивоа во Бразил, Германија и во Австралија; и високи нивоа во Италија и во Франција.

Стапките на опфатот го изразуваат процентот на работници чијшто плати и услови за работа се уредуваат со еден или повеќе колективни договори. Иако пресметувањето на стапките на опфат за вработените за надоместок и за плата во вработувањето претставуваше стандардна практика, во земјите со голема неформална економија, формалната категорија на вработените може да биде мала во споредба со вкупната вработеност и високите стапки на опфат може да дадат искривена слика за значајноста на колективното договарање на пазарите на трудот.

Слика 1 (на претходната страница) прикажува податоци за опфатот на колективното договарање како учество во

вкупната вработеност и како учество на вработените во земјите каде што се достапни двете стапки. Двете стапки, во најголема можна мера, се коригирани за да се земе предвид можноста дека определени работници немаат право на колективно договарање во врска со платите, особено работниците во јавните служби чијшто плати може да бидат утврдени од државната регулатива или преку други методи што вклучуваат консултации.

Како што се очекуваше, стапките на опфатот пресметани како процент на вкупната вработеност (пошироко) секогаш се пониски од стапките на опфатот што се пресметани како процент на вработените (потесно). Во некои земји разликите се многу големи – на пример, во Замбија (6 наспроти 38 проценти), Венецуела (7 наспроти 13), Бразил (42 наспроти 65), Албанија (10 наспроти 24), Грција (22 наспроти 40), Португалија (50 наспроти 67) и Италија (60 наспроти 80). Дури и во некои северноевропски земји со регулирани пазари на трудот, како што е Холандија, јазот е прилично голем (71 наспроти 84 проценти) како резултат на сè поголемиот број вработени за сопствена сметка. Меѓутоа, без оглед на тоа дали стапката на опфат е широка или тесна, ова не влијае врз редоследот на земјите од оние со високи кон оние со ниски стапки на опфатⁱⁱⁱ. Така, за целите на споредбата, ги разгледуваме стапките на опфат како проценти на вработените.

Слика 2 (на следната страница) ги дава стапките на опфат на мажите и жените, соодветно – односно, опфатот на мажите и на жените како процент од вработените мажи и жени. Во земјите за коишто не постојат податоци постои многу мала разлика во стапките за мажите и жените, особено кога колективните договори се поинклузивни.

Дали разликите во стапките на опфат се должат на разликите во стапките на синдикализација?

Колективното договарање за платите и условите за работа е основната дејност на најголемиот број синдикати. Оттаму, може да се очекува повеќе работници да бидат опфатени со колективни договори кога поголем број од нив се синдикално организирани. Меѓутоа, ваквата корелација не е совршена.

Слика 3 (на следната страница) дава споредба меѓу синдикалната густина (членство како процент од вработените) и стапките на опфат на договарањето во 60 земји за коишто постојат понови податоци за овие два показатели. Иако овие две стапки вообичаено се движат заедно, може да се забележат значајни диспаритети што вклучуваат земји со висок опфат на колективното договарање и ниска стапка

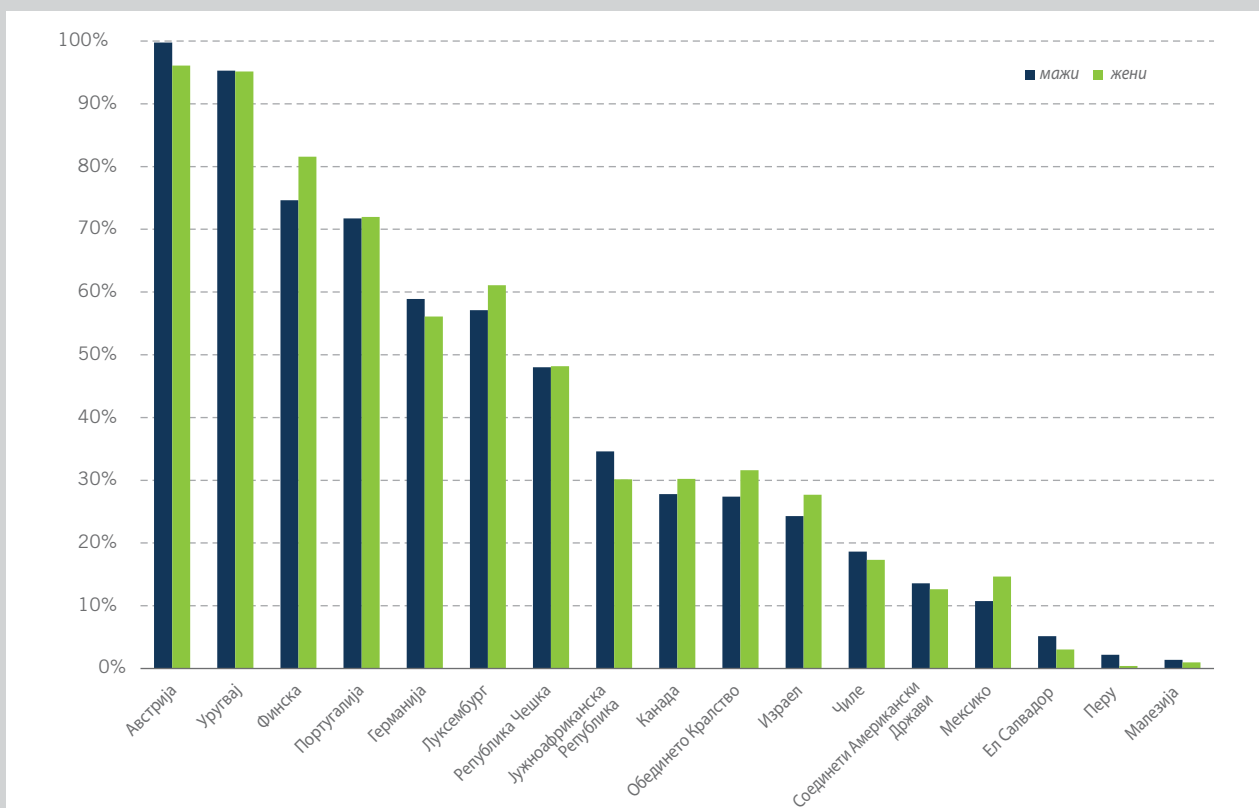
на синдикална густина (на пр., Франција) и земји со релативно високи стапки на синдикална густина и ниски стапки на опфат на колективното договарање (на пр., Молдавија, Филипини, Ел Салвадор и Малезија).

Во 13 земји, синдикалната густина е поголема од опфатот на договарањето, а во речиси половина од нив оваа разлика е поголема. Постојат четири потенцијални објаснувања за ова. Прво, грешките во мерењето што се предизвикани од административни задоцнувања во податоците за членството на синдикатите, грешки во поднесувањето извештаи и различните извори може да ја искриват вистинската слика. На пример, податоците за Руската Федерација се поцелосни и посеопфатни за членството во синдикатите (што го

ii Овде се вклучени податоците што се собираат на годишно ниво од страна на MOT, податоците што се собираат од страна на националните кореспонденти и компилираните податоци од Jelle Visser (ICTWSS). Тие се достапни од MOT, IRData (www.ilo.org/ilostat)

iii Кореспонденцијата меѓу двата показатели е многу висока, со спирманов коефициент на рангова корелација (спирманов rho) од 0,97.

Слика 2: Стапки на опфат на договарањето за мажи и жени



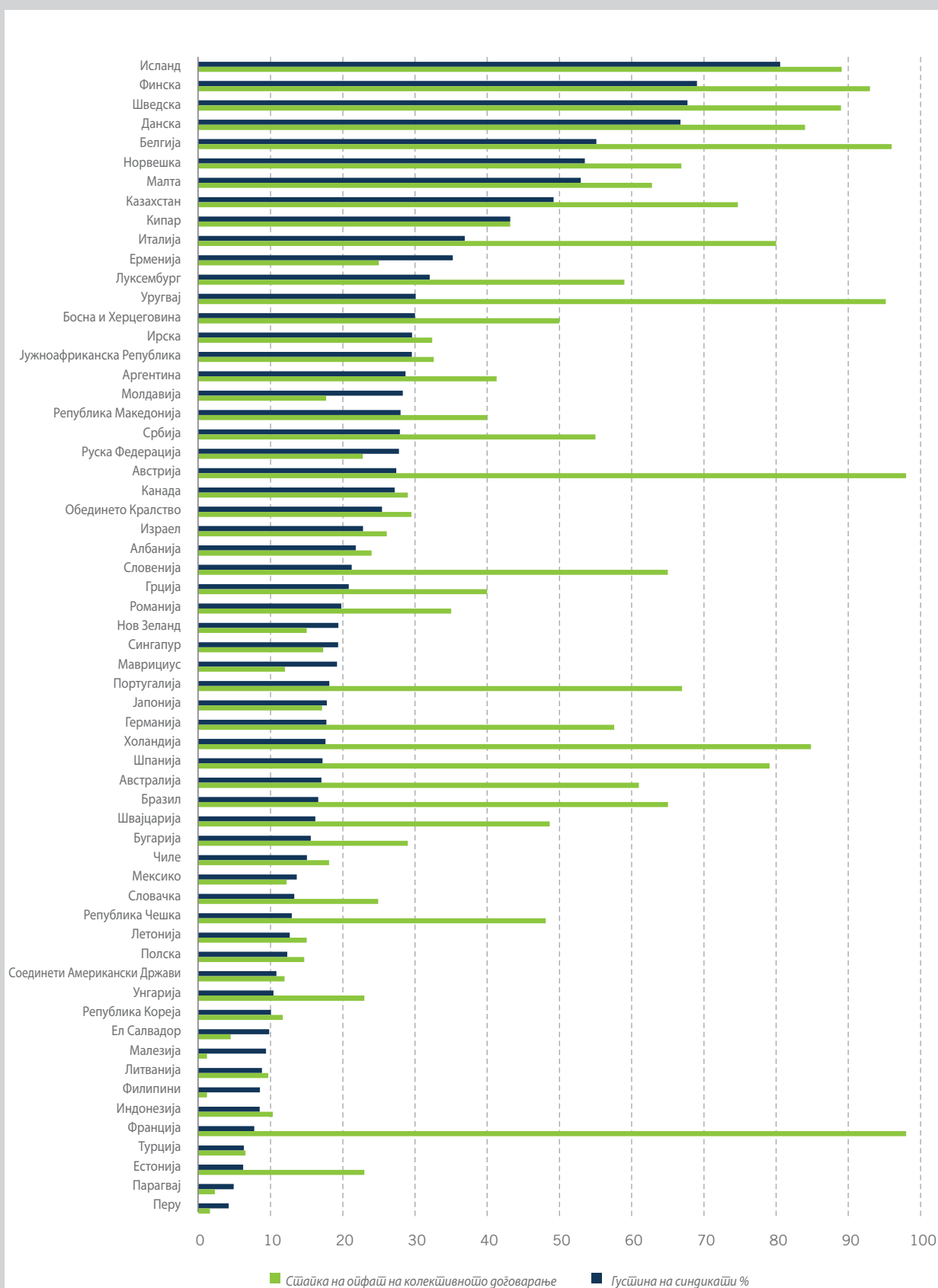
вклучува и членството во малцинските синдикати) отколку за опфатот на договарањето, што ги вклучува единствено договорите што се склучуваат од синдикатите што се членки на доминантниот сојуз на синдикати. Второ, синдикалното членство може да биде концентрирано во јавните служби, каде што може да се користат некои други методи што се разликуваат од колективното договарање (на пр., консултативни тела на јавните служби) може да се користат за утврдување на условите за вработувањето. Трето, синдикатите може да сметаат дека нивните примарни улоги се лобирањето и управувањето со социјалната сигурност, а не колективното договарање. Конечно, работодавачите може да се спротивставуваат на колективното договарање и синдикатите може да се соочат со проблеми во обезбедувањето на потребните мнозинства за да бидат признаени за целите на колективното договарање и сепак да го задржат своето членство.

Во 47 земји, стапките на опфатот се повисоки од стапките на синдикалната густина, а во 15 земји тие се повеќе од двојно поголеми. Ова е можно бидејќи голем, ако не и најголемиот број на работодавачите, по потпишувањето на колективниот договор со синдикатот, потоа ги применуваат неговите одредби и на членовите на синдикатите и на лицата што не се членови на синдикатите. Во некои земји, работодавачите мора да го сторат тоа врз основа на законот (на пр., во Белгија, Бразил, Холандија, Јапонија, Парагвај, Индонезија и определени држави во Соединетите Американски Држави),

меѓутоа, во голем број други земји оваа практика може воопшто да не биде поврзана со законот. На пример, некои работодавачи може да ги применуваат одредбите на колективниот договор на сите работници за да ја намалат стимулацијата за приклучување на синдикатот и за да ги ограничат соперништвото и судирите на работното место. Ова може да ги остави синдикатите со проблемот на „паразитизмот“. Во определени земји, синдикатите добиваат надоместок врз основа на давачка по платниот список што ги покрива трошоците за склучување на колективниот договор. Појавата на „приоритетниот синдикат“, каде што работниците по автоматизам се приклучуваат кон некој синдикат, ако се применува договор, сега е ретка.

Конечно, кога работодавачите се договараат заеднички во аранжмани за договарање со повеќе работодавачи за определен сектор и/или територија, договорите ги вклучуваат малите и средните претпријатија, при што голем број од нив не се синдикализирани. Како резултат на тоа, стапките на опфатот вообичаено ќе бидат повисоки од стапките на синдикалната густина. Слично на тоа, кога договорите се склучуваат за целото стопанство, тие вклучуваат сектори што може да не бидат синдикализирани, како што се, на пр., секторот за малопродажба, хотелско-угостителскиот сектор, секторот за чистење, итн. Всушност, во сите 15 земји во коишто стапките на опфатот се во поголема мера повисоки од стапките на синдикалната густина, договарањето се врши на секторско или на национално ниво (или и на двете нивоа).

Слика 3: Стапки на офат на договарањето и на синдикалната густина, 2013 г. или понови



На кој начин опфатот на договарањето е поврзан со нивото на договарање?

Податоци за доминантното ниво на договарање се достапни за 57 земји^{iv}. Ова ни дава оценка од 1 (договарање на ниво на претпријатие) до 5 (договарање на национално ниво), со 3 (секторско договарање) во средина, и две оценки (2 и 4) за мешаните ситуации. Слика 4 покажува дека нивото на договарање (национално, секторско, или ниво на претпријатие) е единствениот најважен предиктор за опфатот на договарањето. Договарањето што вклучува повеќе работодавачи на секторско или национално ниво е најинклузивниот облик на колективно договарање.

Во условите на договарање со еден работодавач (на ниво на погон, претпријатие, друштво) вообичаено се опфатени само ограничен број вработени, вообичаено оние во големите и средни претпријатија или работни единици. Помеѓу 25 земји во коишто договарањето се врши на ниво на претпријатие (долниот дел на Слика 4), стапките на опфатот се движат од 1 до 35 проценти; просечната стапка изнесува 14 проценти. Во горниот дел на оваа низа се наоѓаат земјите како Канада, Обединетото Кралство, Ирска и Романија, каде што работодавачите сè уште преговараат заеднички во определени сектори (на пример, во државата Квебек, во здравствениот сектор во Обединетото Кралство, во градежништвото во Ирска, или определени групи друштва во Романија). Во рамките на договарањето што во целост се врши на ниво на претпријатија, опфатот не надминува 25 проценти.

Во земјите каде што преовладува договарањето помеѓу повеќе работодавачи на секторско или национално ниво (горниот дел на Слика 4), разликите во опфатот на договарањето се движат од 49 проценти во Швајцарија до 98 проценти во Франција или Австрија. За 19 земји каде што преовладува секторското или националното договарање (или определена комбинација од нив), просечно 76,8 проценти од вработените се опфатени со колективните договори. Меѓу нив може да најдеме група од 13 земји што не може да се класифицираат во еден од двата доминантни типа (претпријатие или сектор) и во кои, предвидливо, стапките на опфатот се на средно ниво.

Ваквата врска меѓу нивото на договарање и опфатот на договарањето важи и со текот на времето. Секогаш кога

договарањето што вклучува повеќе работодавачи пропаѓа и се заменува со договарање со еден работодавач, стапката на опфат се намалува драматично, бидејќи помал број претпријатија избираат да ги признаат синдикатите и да преговараат за склучување колективни договори^v. Драматичните примери за ова го вклучуваат нагло намалување на опфатот на договарањето што следува по законските промени во Обединетото Кралство во 1980-тите и 90-тите години и во Нов Зеланд во 1990-тите години. Поновите примери го вклучуваат големото опаѓање во Грција и во Романија по истекувањето на националниот договор за платите, и во Португалија, по законските промени што предизвикаа доцнење во процесот на склучување нови секторски договори.

Колективните договори што се постигнати преку договарање што вклучува повеќе работодавачи може да се прошират на сите работодавачи, вклучувајќи ги и оние што не се членови на организацијата на работодавачите што го склучила договорот. Јавните власти ја користат оваа алатка за воспоставување минимален стандард за платите, условите за работа и другите услови на вработувањето во претпријатијата што работат под начелно слични услови, вообичаено во сектор или гранка на стопанството (Visser, 2013a). Во половина од земјите за коишто поседуваме понови податоци за опфатот и структурата на договарањето постои законска можност за проширување на опфатот на колективните договори. Во 14 земји, овие одредби за проширување на опфатот играат многу ограничена улога во подобрувањето на инклузивноста на опфатот на колективното договарање, било поради тоа што договарањето се одвива првенствено на ниво на претпријатија, или поради административните барања, како што се високите прагови за репрезентативност или користењето на правата на вето од едниот или од другиот социјален партнер. Во 16 земји, проширувањето на опфатот на колективните договори игра важна улога во подобрувањето на инклузивноста на опфатот на договарањето. Сите од нив се земји каде што договарањето се врши во рамките на аранжмани со повеќе работодавачи на секторско и/или меѓусекторско (национално) ниво.

Зошто социјалните партнери се впуштаат во договарање со повеќе работодавачи?

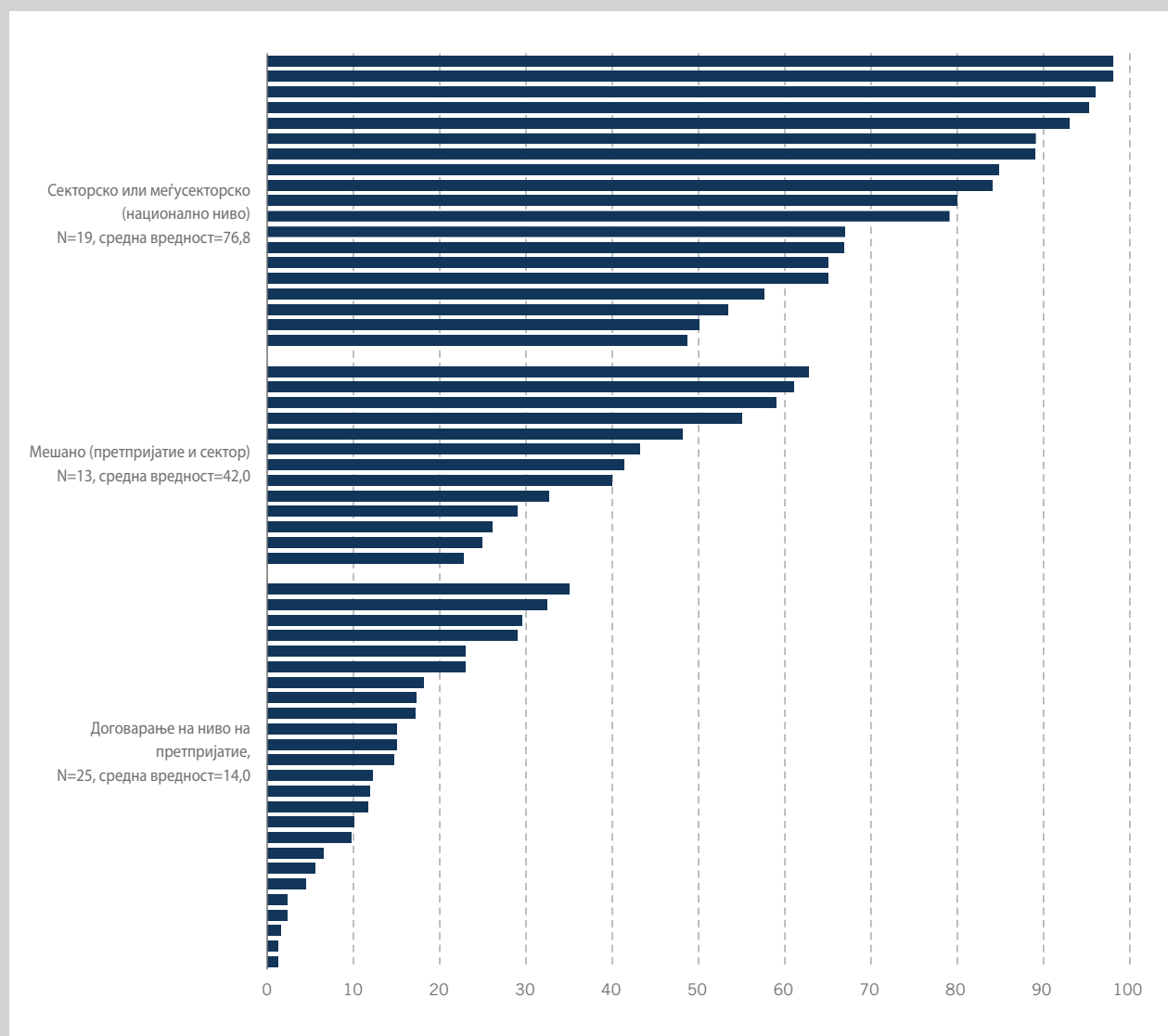
Во случајот на договарање со единствен работодавач, секој работодавач се договара независно. Во рамките на договарањето што вклучува повеќе работодавачи, работодавачите настапуваат во форма на здруженија со овластување за

договарање. Дали работодавачите ќе претпочитаат да се организираат пред да преговараат за склучување колективен договор со синдикатот зависи од повеќе фактори.

iv J. Visser, ICTWSS Database, version 5, AIAS (<http://www.uva-aias.net/208>).

v Се разбира, определени групи вработени може да претпочитаат да преговараат индивидуално, но се чини дека е почест случајот кога, под услови на целосно договарање на ниво на претпријатие, како што е во САД, голем број работници што би претпочитале колективно застапување не може да ги остварат своите преференци (Freeman and Rogers, 2006).

Слика 4: Доминантно ниво на договарање и опфат на договарањето



Кога се соочуваат со силни индустриски синдикати, работодавачите може да сакаат да ја зголемат својата преговарачка моќ преку формирање здружен фронт. Исто така, тие може да сметаат дека тоа претставува начин за осигурување на индустрискиот мир и за постигнување стабилност во индустријата (Sisson, 1987). Договарањето со повеќе работодавачи може, исто така, да донесе заштеди на трошоците за договарање за поединечните претпријатија, особено кај хомогените индустрии и во однос на малите и средните претпријатија што немаат капацитет самостојно да се справат со синдикатите (Godfrey, Theron и Visser, 2007). Во посебни околности – како во случајот на агенциите за привремено вработување и во секторите за чистење и приватно обезбедување врз договорна основа – претпријатијата може, исто така, да се вклучат во договарање со повеќе работодавачи како начин за обезбедување инклузивна и ефективна заштита на трудот. Ова беше една од клучните причини, на пример, зошто реномираните агенции за привремено вработување во Холандија склучија секторски договор со синдикатите и

се залагаа за проширувањето на неговиот опфат на неорганизираните фирми, со цел да се ограничи работењето на фирмите што не ги плаќаат социјалните придонеси, како и да се спречи законската интервенција за повторно регулирање на секторот. Договарањето што вклучува повеќе работодавачи вообичаено е висококоординирано и може да има ефект на умереност врз платите, што е од корист за попродуктивните претпријатија во дадената индустрија.

Од гледната точка на работниците, договарањето што вклучува повеќе работодавачи има и предности и недостатоци. Неквалификуваните работници вообичаено поминуваат подобро во случајот на договарање на ниво на индустријата или стопанството, додека, пак, квалификуваните работници може да добијат повеќе во случај на договарањето на ниво на претпријатије, особено кога тоа овозможува определено индивидуално договарање за платите (Iversen 1999). Договарањето што вклучува повеќе работодавачи вообичаено нуди поинклузивна заштита на трудот за работниците од

ранливите категории, како што се работниците мигранти, лицата вработени во нестандартните облици на вработување и работниците што се вработени во малите претпријатија. Тоа може, исто така, да помогне во воспоставувањето минимални стандарди за условите за работа во определена индустрија или сектор, иземајќи ги од конкуренцијата.

Договарањето што вклучува повеќе работодавачи може да се користи од социјалните партнери за воспоставување „општо правило“ и заедничка регулатива, намалувајќи ја потребата од, и трошоците за законодавната интервенција – ова е изречно наведено во швајцарското и во холандското законодавство. Некои јавни органи се потпираат врз договарањето што вклучува повеќе работодавачи како важна регулаторна алатка, на пример, за уредување на флексибилното работно време и променливите стандарди за платите во определени индустрии, добивање на соработката од работодавачите во врска со политиките за обука и воспоставување и управување со доброволни пензиски системи. Тие, исто така, го поддржуваат договарањето со повеќе работодавачи преку проширување на опфатот на колективните договори што се постигнати од репрезентативните страни. Ова, за возврат, може да дејствува како стимулација за работодавачите да им се приклучат кон организациите на работодавачи за да добијат определено влијание врз исходот што ќе биде обврзувачки во секој случај (Traxler, 2000).

Договарањето со повеќе работодавачи ја ограничува способноста на поединечните претпријатија и локалните синдикатите за независно дејствување, и овие две страни може да претпочитаат да ја задржат својата самостојност^{vi}. Навистина, има определен број земји во коишто претпријатијата може да земат учество во договарање со повеќе работодавачи, но да изберат да не го сторат тоа доколку таквата практика останува ограничена. Претпријатијата може да претпочитаат да

склучуваат колективни договори што ја одразуваат нивната конкретна ситуација. Покрај тоа, со сè поголемата хетерогеност на претпријатијата во рамките на определена индустрија или земја, трошоците за постигнување и спроведување договори со повеќе работодавачи бележат тренд на пораст. Синдикатите што се соочуваат со слабеење на ефективност на координираното договарање може да претпочитаат да ја фокусираат својата колективна моќ во производните погони.

Едно решение, што ги зачувува придобивките од координацијата, истовремено овозможувајќи посебно приспособување на договорите, е да се комбинира договарањето на ниво на сектор и претпријатие во системи за договарање на повеќе нивоа каде што секторските договори ја утврдуваат рамката за договарање на ниво на претпријатие (Jimeno и Thomas, 2011). Во Европа, практиката за вклучување отворени клаузули во националните и секторските договори бележи пораст. Овие клаузули вообичаено им дозволуваат на претпријатијата да отстапат од условите што се утврдени на повисоко ниво преку склучување договор. Ова ја отвора можноста, на пример, за зголемување на работното време и договорната флексибилност во интерес на сигурноста на вработувањето (за Холандија, видете Visser, 2013б). Основната линија на разграничување е меѓу земјите (или секторите) каде што оваа децентрализација е „организирана“ и оние земји или сектори каде што таа е „неорганизирана“ (Traxler 1995). Во првиот случај на „организирана децентрализација“, дополнителното договарање на ниво на претпријатие во голема мера е координирано со секторските или националните рамковни договори со минимални одредби и постапки за решавање спорови што помагаат да се осигури стабилноста на колективното договарање. Во вториот случај, овие отстапувања – често наметнати со закон – ја поттикнуваат ерозијата и/или распаѓањето на договарањето на секторско или национално ниво.

Како се промени опфатот на колективното договарање по неодамнешната економска криза?

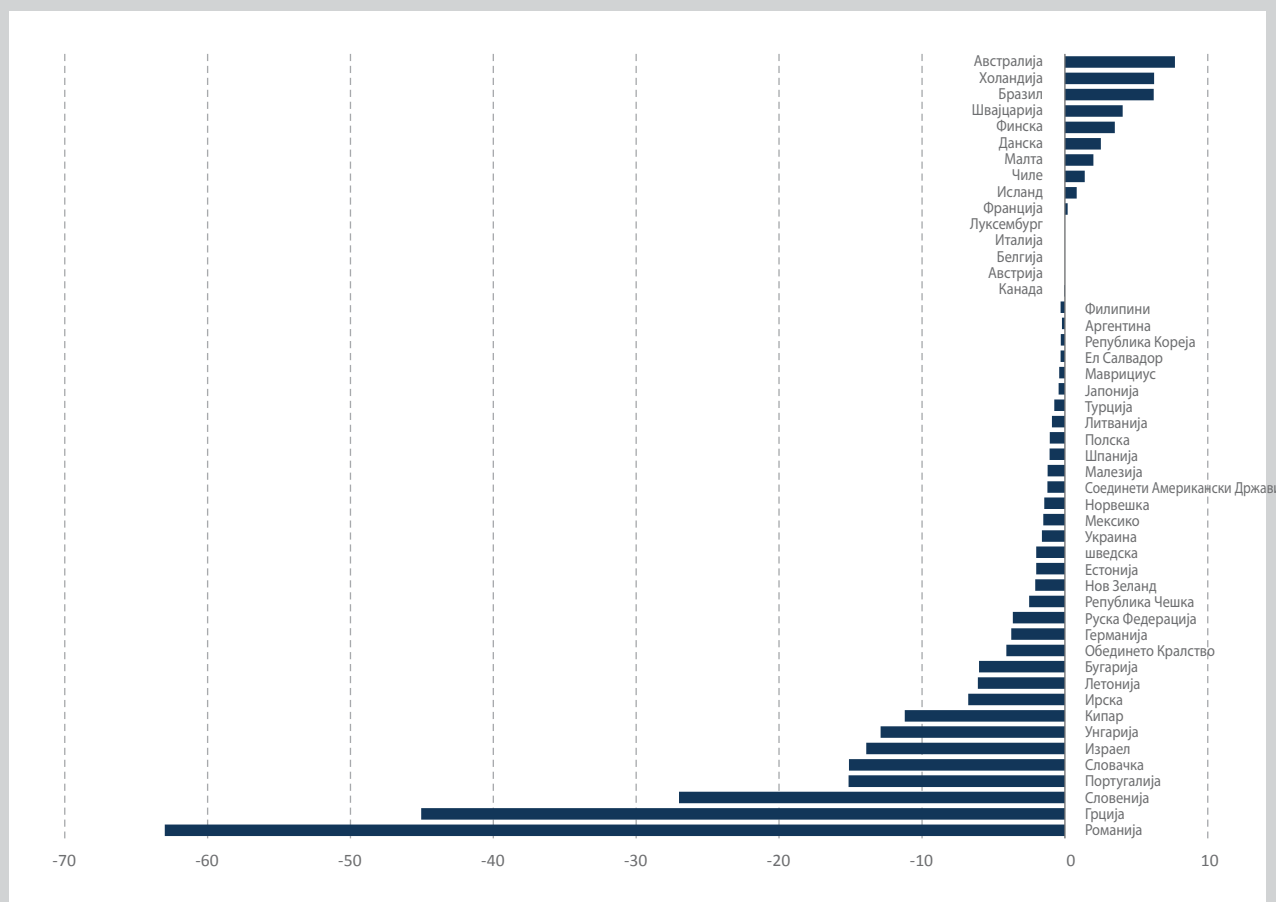
Податоците за промените во стапките на опфат на договарањето во периодот од 2008 до 2013 година за 48 земји покажуваат дека, во просек, се бележи намалување на опфатот на договарањето од 4,6 проценти, во споредба со просечното опаѓање на синдикалната густина од 2,3 проценти во истиот период и за истата група земји. Овие просеци, сепак, се одраз на различните развои на настаните во различните земји, како што може да се види од Слика 5.

Табела 1 дава сумарен преглед на мерките од владините политики и стратегиите на социјалните партнери што или придонеле за стабилноста, зголемувањето и инклузивноста на опфатот на колективното договарање – или го забрзале

неговото опаѓање. За време на годините на големата рецесија, опфатот на договарањето се зголемил во 10 земји, понекогаш, како во случајот на Австралија, како резултат на промена на процедуралните правила што го поддржуваат договарањето со добри намери, или, како во Финска, поради склучувањето национален општ договор од страна на социјалните партнери. Во некои земји, како во Холандија, колективното договарање се проширило во нови сектори и/или опфатот на колективните договори бил проширен (чистење, услуги, обезбедување, итн.). Во Швајцарија и во Норвешка, јавните органи ја промениле ориентацијата на своите политики и во поголема мера го искористиле проширувањето на опфатот на колективните договори за заштита

^{vi} Препораката за колективно договарање, 1981 г. (бр. 163) наведува дека „треба да се преземат мерки што се приспособени кон националните услови, доколку е потребно, така што колективното договарање ќе биде можно на кое било ниво, вклучително и на нивото на работна единица, претпријатие, гранка на активност, индустрија или регионално и национално ниво“ (став 4(1)). Експертскиот комитет на МОТ за примената на стандардите, исто така, ја забележа „потребата за осигурување дека колективното договарање е можно на сите нивоа“ и дека „ова прашање всушност е прашање што треба да го решаваат страните“. ILO, *Giving globalization a human face - General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008 (ILO, Geneva, 2012) стр. 89.

Слика 5: Промени во опфатот на договарањето во периодот меѓу 2008 и 2012/13 година



Табела 1: Мерки од владините политики и стратегиите на социјалните партнери

Стабилност или зголемување на опфатот	Намалување на опфатот
Социјални пактови или национални општи договори.	Престанок на националните општи договори.
<p>Мерки од политиките за зголемување на инклузивноста на колективните договори:</p> <ul style="list-style-type: none"> Намалување на праговите за проширување на опфатот и воведување на аспектите на јавниот интерес (на пр., уделот на нестандартните работници, работниците мигранти или работниците од ранливите категории). Примена на колективните договори на деташираните работници. 	<p>Слабевање на поддршката за договарање што вклучува повеќе работодавачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> Одредбите за проширување на опфатот се суспендирани или повторно регулирани. Зголемување на праговите на репрезентативноста (за признавање). Ограничување на продолжувањето на договорите.
<p>Организирана децентрализација:</p> <ul style="list-style-type: none"> Рамковните договори го олеснуваат артикулирањето на прашањата на различните нивоа. Условни дерогирани клаузули (на пр., временски ограничени, во зависност од економските тешкотии) што овозможуваат откажување преку склучување договор. Условно изземање од проширениот договор за претпријатијата преку склучување договор (со адекватни минимални стандарди). 	<p>Неорганизирана децентрализација:</p> <ul style="list-style-type: none"> Законодавството им дава првенство на договорите на ниво на претпријатие пред договорите што вклучуваат повеќе работодавачи (отстранување на принципот за поволност). Законодавството воведува можност за претпријатијата со економски проблеми да се откажат од секторските договори. Признавање (несиндикални) претставници за договарање во претпријатието.

на работниците од ранливите категории, особено во секторите каде што преовладуваат малите претпријатија и секторите што вработуваат голем дел од работниците мигранти. Во Бразил, зголемувањето на опфатот на колективното договарање произлезе од растот на вработеноста заедно со нејзината сè поголема формализација.

Потоа, постои мала група земји, вклучувајќи ги Франција, Италија, Канада, Австрија и Белгија, каде што опфатот на договарањето останал стабилен. Во некои од нив, на пример во Белгија и во Франција, проширувањето на опфатот на колективните договори имало значајна улога. Тие се, исто така, земји во коишто колективното договарање било клучен елемент на одговорот на кризата, вклучително преку склучување договори за „спасување на работните места“, при што голем број од нив се засновале врз шеми за скратување на работното време и платата. Меѓутоа, во голем број случаи, основната причина за забележаната стабилност била континуираната подготвеност на организациите на работодавачите и на синдикатите за водење меѓусебни преговори – и за постапување во својство на социјални партнери во уредувањето на пазарите на трудот – во контекст на зголемени притисоци за пренесување на овластувањата за договарање и носење одлуки за поголем број прашања на ниво на претпријатие. Ова често подразбира утврдување рамковни услови во секторските и/или меѓусекторските договори што овозможуваат дополнително договарање на ниво на претпријатие за прашањата и за употребата на условни договорни дерогирања, со што се зајакнува траекторијата на организираната децентрализација. Во Данска, на пример, за 75 проценти од вработените што се опфатени со колективни договори, платата се утврдува на ниво на претпријатие – стапките на опфатот, сепак, се зголемиле како резултат на инклузивниот опфат на секторските договори.

Постојат поголема група земји во коишто ерозијата на опфатот на договарањето започна многу порано од 2008 година. Најистакнатиот случај е ерозијата на колективното договарање во Германија по обединувањето на Источна и Западна Германија во 1990 година. Сè порестриктивните ставови на организациите на работодавачите во Комитетот за колективно договарање (што го потврдува проширувањето на опфатот) доведоа до опаѓање на бројот на колективните договори со проширен опфат (Bispinck, Dribbusch и Schulten, 2010). Намалувањето на синдикалното членство, зголемената употреба на отворените клаузули што дозволуваат дерогирања од колективните договори и можноста за членство во организации на работодавачите „што не се обврзани со колективни договори“ (на германски јазик, ohne Tarifbindung, или ОТ членство) заедно придонесоа за ерозијата на опфатот на договарањето (Haipfer, 2011). Во САД, ОК, Јапонија и други земји во коишто преовладува

договарањето на ниво на претпријатие, ерозијата на опфатот на договарањето продолжи во текот на повеќе децении. Во Израел, ерозијата на опфатот на договарањето напредуваше со оглед на тоа што беа склучени многу мал број секторски договори. Во сите земји, обновувањето на постојните договори стана потешко за време на рецесијата, што резултираше со помалку колективни договори.

Најголемото опаѓање на опфатот на договарањето се случи во групата европски земји што претрпеа сериозни економски тешкотии во текот на кризата (долниот дел на Слика 6). Стапката на опфат на договарањето за оваа група од 10 земји опадна во просек за 21 проценти. На голем број од овие земји – Кипар, Грција, Ирска, Летонија, Португалија и Романија – им беше потребна меѓународна финансиска помош. Програмите што ги придружуваат кредитните пакети на ММФ, Европската централна банка и Европската унија често бараа промени во утврдувањето на платите^{vii}.

Тоа резултираше со воведување, од страна на владите, промени на рамката за колективно договарање што им даваа приоритет на договорите на ниво на претпријатие пред секторските и националните договори; предвидуваа признавање други (несиндикални) претставници на работниците на ниво на претпријатие; го ограничија продолжувањето на колективните договори по истекувањето на нивната важност; и го суспендираа или го отежнаа применувањето на одредбите за проширување на опфатот (Marginson и Weltz, 2014). Во Романија, Ирска, Грција и Словенија, националните договори за платите беа прекинати во 2009 или 2010 година. Во Грција, Португалија и Шпанија, принципот за поволност беше поништен и договорите на ниво на претпријатие добија предност пред секторските договори. Во Шпанија, важноста на истечените договори беше ограничена на една година, во Португалија на осумнаесет месеци, а во Грција и во Хрватска на три месеци. Во Естонија, законодавните промени бараа од страните да се договорат за продолжувањето на договорите. Во Грција, продолжувањето на важноста на договорите беше суспендирано за времетраењето на програмата, до 2015 година. Во Словачка, Португалија и во Романија продолжувањето на рокот на важноста на договорите стана потешко. Во Ирска, налозите за продолжување на важноста беа суспендирани по одлуката на Врховниот суд (за детални податоци за овие мерки видете Marginson и Weltz, 2014).

Во овие драматични случаи, нагло опаѓање на активностите и опфатот на колективното договарање не беше директна последица на отпорот на работодавачите кон колективното договарање или на намаленото членство во синдикатите – иако тие ја влошија ситуацијата – туку по прво беше резултат на промени во политиките што доведоа до анулирање на поддршката за колективното договарање.

vii Видете: Кипар, Технички меморандум за разбирање, 29 април 2013 г.; Грција, Ажуриран меморандум за разбирање и Меморандум за разбирање за посебната условеност на економската политика, 6 август 2010 година (и МЗР, 21 декември 2012 година); Ирска: Меморандум за разбирање за посебната условеност на економската политика, 3 декември 2010 г.; Летонија: Технички меморандум за разбирање, 27 јули 2009 година; Португалија: Меморандум за разбирање за посебната условеност на економската политика, 17 мај 2011 г.; и Романија: Технички меморандум за разбирање, 16 јуни 2010 година.

Заклучок

Инклузивното договарање, што се врши од страна на синдикатите и организациите на работодавачите, доби значајна поддршка во јавните политики за време на депресијата меѓу двете светски војни и по 1945 година. За споредба, колективното договарање стана предмет на притисоци во голем број земји по финансиската криза од 2008 година. Ова следуваше по долгорочното опаѓање на стапките на синдикалното членство. Земјите во коишто опфатот на колективното договарање останал стабилен или се зголемил се оние земји што го поддржале инклузивното колективно договарање преку низа мерки од политиките.

Јасно е дека владините политики треба да одиграат клучна улога во поддршката на инклузивното договарање. Ова

значи стимулативна правна рамка што осигурува почитување на правата на организирање и го олеснува ефективното признавање на синдикатите и работодавачите (и/или организациите на работодавачи) за целите на колективното договарање. Исто така, од владите се бара да преземат соодветни мерки и да донесат политики за унапредување на колективното договарање.

Со оглед на сè поголемата нееднаквост и побарувачката за социјална правда, јавните политики треба да го зајакнат колективното договарање и да ги зголемат неговиот опфат и инклузивност. Потребно е, исто така, да се зајакнат неговите темели: силните и репрезентативните синдикати и организации на работодавачите.

Референци

- Bispinck, R.; Dribbusch, H. and Schulten, T. 2010. "German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements", *WSI Discussion Paper* No. 171
- Freeman, R. and Rogers, J. 2006. *What Workers Want*. New York, Cornell University Press.
- Godfrey, S.; Theron, J. and Visser, M. 2007. "The State of Collective Bargaining in South Africa An Empirical and Conceptual Study of Collective Bargaining", as *Development Policy Research Unit Working Paper* 07/130. Labour and Enterprise Policy Research Group University of Cape Town.
- Haipster, T. 2011. "'Unbound' employers' organizations and derogations: erosion and renewal of collective bargaining in the German metalworking industry", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 42 (2). Blackwell Publishers, Oxford.
- Iversen, T. 1999. *Contested Economic Institutions. The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*. Cambridge, Mass., Cambridge University Press
- Jimeno J.F., and Thomas, C. 2011. "Collective Bargaining, Firm Heterogeneity and Unemployment", *Documentos de Trabajo* no. 1131. Madrid, Banco de Espana.
- Marginson and Wetz, 2014. "Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime". European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. 17 June 2014. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/EurWORK>
- Sisson, K. 1987. *The Management of Collective Bargaining: An International Comparison*. Oxford, Basil Blackwell.
- Traxler, F. 1995. "Farewell to Labour Market Associations? Organized versus disorganized decentralisation as a map for industrial relations", in Traxler, F. and Crouch, C.J. (Eds.) *Organized Industrial Relations in Europe. What future?* Hants, Vermon.
- Traxler, F. 2000. "Employers and employer organizations in Europe: membership, density and representativeness", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 31 (4). Blackwell Publishers, Oxford.
- Visser, J. 2013a. "Wage Bargaining Institutions - from crisis to crisis", *European Economy Economic Papers*, 488. April 2013. Brussels, European Commission. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/ecp488_en.htm
- Visser, J. 2013b. "Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Case of the Netherlands", in Arthurs, H. and Stone, K. (Eds.) *Beyond the Employment Contract*, Arthurs, H. and Stone, K. (Eds.). New York, Russell Sage

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

www.ilo.org/collectivebargaining