



## ПОДОБРУВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ УСЛОВИ ЗА ДОМАШНИТЕ РАБОТНИЦИ: ОРГАНИЗИРАЊЕ, КООРДИНИРАНА АКЦИЈА И ДОГОВАРАЊЕ<sup>i</sup>

*Организирањето на домашните работници и нивните работодавачи, и социјалниот дијалог, вклучувајќи го колективното договарање, се клучни средствија за подобрување на работните услови во секторот што се покажа како неопходно и проблематично за регулирање.*

### Вовед

Домашната работа е сектор со висок удел на работници од ранливите категории, при што голем број од нив се неформално вработени. Тој ретко кога е признаен како индустрија што се состои од работници и работодавачи во работен однос. Ова може да претставува определен напредок во објаснувањето зошто речиси половина од вкупниот број домашни работници не се опфатени со заштитата на трудот и често работат со екстремно долго работно време<sup>ii</sup> за многу ниска плата.<sup>iii</sup> Домашните работници, исто така, се изложени на ризици затоа што нивната работа се врши во приватни домаќинства што често се надвор од дофатот на инспекциските служби и надзорот од страна на надлежните органи.

Во 2011 година, МОТ донесе Конвенција за пристојна работа за домашните работници. Конвенцијата за домашните работници, 2011 г. (бр. 189) предвидува:

Член 3.

2. Секоја членка, во однос на домашните работници, ги презема мерките што се утврдени во оваа Конвенција за почитување, унапредување и остварување на основните принципи и права на работа, посебно:

- (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.

3. При преземањето мерки за осигурување дека домашните работници уживаат слобода на здружување и ефективно признавање на правото на колективно договарање, членките го заштитуваат правото на домашните работници и на работодавачите на домашни работници да основаат и, во согласност со правилата на засегнатата организација, да се приклучат на организации, сојузи и конфедерации по сопствен избор.<sup>iv</sup>

Организирањето на работниците и последователното унапредување на нивните колективни интереси преку заемно осигурување, колективно договарање и реформи на законите и политиките отсекогаш играле клучна улога во обезбедувањето заштита на трудот за работниците. Во секторот за домашна работа, меѓутоа, релативната изолираност на

<sup>i</sup> Овој синопсис е напишан од Claire Hobden. Авторката се заблагодарува за истражувачката поддршка што беше обезбедена од Harmony Goldberg.

<sup>ii</sup> За повеќе информации за работното време на домашните работници, видете МОТ 20116 и МОТ 20136.

<sup>iii</sup> За повеќе информации за плаќањето во домашната работа, видете МОТ 2011а.

<sup>iv</sup> Заклучно со 12 октомври 2015 година, Конвенцијата на МОТ за пристојна работа за домашните работници (бр. 189), 2011 г. е ратификувана од 22 земји.

работното место во домаќинството, високо индивидуализи- раниот работен однос и, во определени земји, законските пречки ја ограничуваат способноста на организациите на работниците и на работодавачите за застапување на колективните интереси.

Сепак, некои работници и работодавачи се организираат и земаат учество во колективни акции, социјален дијалог во трипартитни структури и, во определени случаи, колективно договарање за подобрување на работните услови и заштита на домашните работници од ризикот да бидат ангажирани во неприфатливи форми на работа.

Организациите на работниците земаат водечка улога во водењето на кампањата за опфаќање на домашните работници со заштитата на трудот. Организациите на работниците и на работодавачите, често во коалиција со други организации, агитираат за јасност во однос на работните односи. Тие создаваат мрежи што ја подигнаат свеста за поврзаните права и одговорности, им обезбедуваат поддршка на индивидуалните работници и работодавачи што се вклучени во преговорите за склучување договори и им помогнаат на надлежните органи да ги идентификуваат случаите кога работниците може да бидат предмет на неприфатливи форми на работа.<sup>v</sup> Координираната акција, на пример, преку дисеминација на модел-договори, се покажа како ефективен начин за стандардизирање на условите на вработувањето.

Постоењето на организациите на работниците и на работодавачите го поплочи патот за колективното договарање,

што може да ги подобри условите за работа. Работодавачите и работниците не се снаоѓаат најдобро кога се работи за утврдувањето на работните задачи, распоредите, платите и работното време. Обемот во којшто некој поединечен домашен работник може да започне вистински преговори во врска со условите на својот договор за вработување е многу ограничен. Ова може да ги остави домашните работници изложени на ризикот од опфаќање работа во „услови што ги негираат основните принципи и права на работа и ги загрозуваат животите, здравјето, слободата, човечкото достоинство и безбедноста на работниците или ги задржуваат домаќинствата во услови на сиромаштија“.<sup>vi</sup>

Колективното договарање помага да се осигури дека утврдените стандарди ги задоволуваат интересите и на работодавачите и на работниците. Колективните договори што се инклузивни и ги опфаќаат сите домашни работници, вклучувајќи ги домашните работници мигранти, исто така претставуваат значајно средство за проширување на заштитата на трудот за работниците од ранливите категории.

Овој синопсис ги разгледува иновативните пристапи кон организациите на работниците и работодавачите и колективното договарање што ги заштитуваат домашните работници од ризикот да бидат ангажирани во неприфатливи форми на работа и им обезбедуваат ефективна и инклузивна заштита на трудот.

## Организирање на домашните работници

Организирањето на домашните работници вклучува низа предизвици. Домашните работници може да не бидат признаени како „работници“ и домот може да не биде признаен како работно место во постојното трудово право, со што тие ефективно се лишуваат од правото на организирање и ефективно признавање на правото на колективно договарање. За основање синдикат, националните закони може да бараат определен минимален број членови што не е остварлив за домашните работници.

Дури и кога домашните работници имаат права на организирање и колективно договарање, нивните изолирани и растркани работни места и долгото работно време може да создаваат практични пречки за ефективното остварување на овие права. Домашните работници може да не се организираат затоа што самите не се сметаат за работници, не се свесни за постоењето на синдикатите, или од страв дека ќе ја загубат работата. Домашните работници што се сместени во домаќинството каде што работат и домашните работници мигранти со нерегулиран статус се во уште поранлива состојба бидејќи нивната слобода на движење е ограничена и фактички и според законот.

Без оглед на овие пречки, бројот на организациите на домашните работници насекаде во светот е во пораст.

Во 2013 година, група од 14 такви организации ја формира Меѓународната федерација на домашните работници (МФДР), во којашто сега членуваат 58 организации од 46 земји, а и самата стана филијала на Меѓународниот сојуз на асоцијациите на работниците во прехранбената индустрија, земјоделството, хотелите, рестораните, угостителството и секторот за тутун. Националните синдикални конфедерации сè повеќе во своите редови ги вбројуваат домашните работници преку синдикатот на домашните работници, на пример, во Боливија, Бразил, Јужноафриканската Република, Уругвај и во многу други земји. Во отсуство на синдикати, конфедерациите на синдикати, исто така, работат во коалиција со други видови организации на домашните работници со регистрирано членство.

Во повеќе земји, организирањето на домашните работници во синдикати ги овозможи колективните преговори за минималната плата или, пак, за склучувањето колективен договор: такви земји, на пример, се Аргентина, Белгија,

<sup>v</sup> За повеќе информации за улогата на организациите во осигурувањето на усогласеноста видете Fine 2006 и J. Fine and J. Gordon (2010). Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations, in *Politics & Society* December 2010 vol. 38 no. 4 552-585.

<sup>vi</sup> Ова е одраз на дефиницијата на МОТ за неприфатливите форми на работа. Видете ILO: The Director-General's Programme and Budget proposals for 2014-15, Report II (Supplement), International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013, para. 49.

Франција, Италија и Уругвај. Во определени случаи, синдикатот на домашните работници го склучил договорот самостојно; во другите случаи договорот бил склучен од страна на националната конфедерација на синдикати. Националните конфедерации на синдикати му обезбедија поддршка на синдикатот на домашните работници преку обезбедување обука и упатства за застапување на барањата и колективно договарање од името на домашните работници. Договорите што произлегоа од тоа (без оглед дали се трипартитни договори за минималната плата или бипартитни колективни договори) беа широко дистрибуирани од страна на овие синдикати и нивните мрежи, осигурувајќи дека работниците се информирани за одредбите што се содржани во нив и дека се идентификуваат случаите на непочитување.

За да го осигурат ефективното застапување на домашните работници, синдикатите ги приспособија своите стратегии за надворешни комуникации кон нивната специфична ситуација на изолирани и дисперзирани работни места и временски ограничувања. Овие стратегии претставуваат нови парадигми на работничкото организирање на дисперзираната и често неформалната работна сила.<sup>vii</sup> Наместо да го градат своето членство во производниот погон, домашните работници се организирани преку социјалните мрежи, надградувајќи ги постојните врски.<sup>viii</sup> Голем број синдикати им се обраќаат на домашните работници преку дистрибуирање брошури на местата каде што домашните работници често се собираат, како што се игралиштата, продавниците за играчки, продавниците и пазарите, како и на постојките за јавниот превоз што домашните работници ги користат за патување на работа.<sup>ix</sup>

Користејќи такви методи, *Federacion Nacional de Trabajadoras del Hogar Bolivia* (FENATRAHOB) во Боливија достигна членство од 9.600 работници, а Синдикатот на домашните работници во Јужноафриканската Република (SADSAWU) достигна членство од 25.000 работници. Кенскиот синдикат на домашните работници и работниците во хотелите, образовните установи и болниците (KUDEIHA) организира околу 10.000 работници спроведувајќи кампања од врата на врата

во кварталите каде што се вработени домашните работници. Синдикатот на работници во домаќинствата во Јамајка (JHWU) остава брошури во поштенските сандачиња. Голем број организации, исто така, ги користеа средствата за јавно информирање за обраќање до домашните работници: во Боливија, определени радиостаници имаат наменски емисии за домашните работници преку коишто се споделуваат информации за правата. Употребата на социјалните мрежи може, исто така, да го олесни организирањето на домашните работници мигранти, кои формираат групи за заемна поддршка врз основа на националната и етничката припадност и јазикот.<sup>x</sup>

Синдикатите на домашните работници се соочуваат со низа предизвици во развојот на солидарноста и во формулирањето на своите барања, вклучувајќи ги високиот степен на мобилност на домашните работници и непостоенето на единички работодавач. Тие усвоија повеќе мерки, како што е утврдувањето централно место и редовно време за одржување состаноци, градење на единството и поставување на темелите за утврдување колективни барања врз основа на колективното искуство. Кога се среќаваат членовите, тие разговараат за проблемите на своите работни места, споделуваат информации за правата, совети за работата и стратегии за решавање на судирите. Таквите разговори и заемната поддршка ја формираат основата за организирање и застапување во овој сектор.

За да ги оспособат домашните работници за преговарање, конфедерациите на синдикати, исто така, ги обучија лидерите на домашните работници пред започнувањето на сесии за колективно договарање. Во Уругвај, конфедерацијата на синдикати *Plenario Intersindical de Trabajadores-Convencion Nacional de Trabajadores* (PIT-CNT) обучила претставник на *Sindicato Unico de Trabajadoras Domesticas* (SUTD). Обуката ја гради самодовербата на лидерите за застапување на организацијата и изразување на нејзините мислења на јавноста и на креаторите на политиките, вклучително и преку колективното договарање.

## Организирање на работодавачите

Организирањето на работодавачите, исто така, носи предизвици: индивидуалните сопственици на станови може да не се сметаат за работодавачи според законот; сопствениците на станови понекогаш се изземени од правото на организирање затоа што тие не се правни лица.<sup>xi</sup> Иако работодавачите можеби неформално разговараат за

утврдувањето на платите или за тоа како да се справат со работните спорови, тие ретко кога основаат организации.

Организациите на работодавачи на домашни работници се појавија во неколку земји за застапување на работодавачите во колективното договарање. Сепак, вообичаено не постои формално признаена организација на работодавачи што

vii Fine 2006, Goldberg 2014, p. 90.

viii За добро резиме во врска со ова прашање видете Goldberg 2014.

ix За подетални илустрации на овие примери видете ILO 2012.

x Das Gupta 2006; Fine 2005; Goldberg 2014; Hondagneu-Sotelo 2001; Boris and Nadasen 2008.

xi За примерот во Бразил, видете: Консолидација на трудовите закони [КТЗ], член. 2, Законски декрет бр. 5452 (1093), последно изменет со Акт бр.12347 од декември 2010 г. [Decreto-lei n.º 5452, de 1º de mayo de 1943, por el que se aprueba la Codificación de las Leyes del Trabajo texto compilado – само на португалски јазик].

ги застапува сопствениците на станови. Во овие случаи, постојните организации од граѓанското општество обично ги застапуваат работодавачите и преговараат од нивно име. Во случајот кога работодавачите се агенции, тие вообичаено се приклучуваат на некоја асоцијација на работодавачи во домаќинството или, пак, основаат сопствени асоцијации.

Во Италија, работодавачите започнаа да се организираат во 1960-тите години, кога организирањето на домашните работници ги наведе свештениците и работодавачите што се ориентирани кон човековите права да основаат мали здруженија. Ова доведе до основањето на *Nuova Collaborazione*, а во 1974 година Националната федерација на италијанските свештеници го склучи првиот колективен договор што ги опфаќа домашните работници. Оттогаш наваму, организирањето на работодавачите стана пошироко распространето, што на крајот доведе до формирањето две национални федерации на работодавачи на домашни работници, *Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico* (FIDALDO) и *Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico* (DOMINA) (MOT, 20156). Во Аргентина, работодавачите ја основаа *Empleadores de Trabajadores Comprendidas en el Regimen Especial de Trabajo Para el Personal de Casa Particulares* (EMTRACAP), што е договорна страна во колективен договор.

Во Франција, разни организации ги застапуваат различните актери во работните односи. *Federation des Particuliers*

*Employeurs de France* (FEPEM) беше основана во 1948 година и денес застапува околу два милиони работодавачи на домашни работници, при што најголемиот дел од нив се сопственици на станови. Исто така, има две организации на работодавачите што ги застапуваат непрофитните друштва, *Federation Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire-Confederation Nationale des Familles* (FNAAP-CSF) и *Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles* (UNA), како и две организации на работодавачите што застапуваат приватни друштва, *Federation Francaises des Services a la Personne* (FEDESAP) и *Federation du service aux particuliers* (FESP). Сите тие се потписници на колективни договори што ги опфаќаат сите аранжмани. Слично на тоа, во Швајцарија, *Zu Hause Leben* е асоцијација на агенции за домашна работа што е основана за договарање на општите стандарди.

Во последно време, веќе постојните асоцијации на домаќинките започнаа да учествуваат во колективното договарање. Иако вообичаено тие се формираат како интересни заедници, сè поголем број од нив започнаа да се занимаваат со организирање и застапување на работодавачите на домашни работници. Таков е случајот во Аргентина (*Sindicato de Amas de Casa de la Republica de Argentina*, SACRA), Германија (HBD) и Уругвај (*Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la Republica Oriental del Uruguay*, LACCU). Сите имаат склучено колективни договори за секторот.

## Колективно договарање

Првиот предизвик со којшто се соочуваат организациите на домашните работници е ефективното признавање на нивното право на колективно договарање. За да го постигнат тоа, некои од нив формираа коалиции со други организации и спроведуваа кампањи за овие права.

Во Италија, синдикатите прво водеа кампања заедно со организациите на домашните работници, како што е *Associazioni cristiane lavoratori italiani - Collaboratrici e i collaboratori familiari* (ACLI-COLF), за осигурување на ефективното признавање на правото на колективно договарање за домашните работници во 1969 година, со што го поплочија патот за првиот колективен договор во 1974 година (MOT, 20156). Во 2013 година, синдикатите во Филипините формираа техничка работна група на организациите на работодавачите, владата и организациите од граѓанското општество за водење кампања за сеопфатни права за домашните работници. Во голем број такви случаи, коалициите меѓу домашните работници, работодавачите, синдикатите, организациите на жените, верските организации и останатите актери од граѓанското општество беа од суштинско значење. Бидејќи нивната моќ е ограничена (на пример, моќта за повлекување на својот труд преку штрајк), домашните работници најдоа нови извори на моќ, како преку влијанието што може да го вршат во рамките на овие алијанси, така и – со оглед на загриженоста на креаторите на политиките за нивните права како жени и како работници – преку моралното уверување.

Вториот предизвик со кој се соочуваат организациите на домашните работници е идентификувањето на работодавачот

(и релевантната организација на работодавачи) за целите на договарањето. Кога постои непосреден работен однос со сопственикот на станот, јасно е дека таквиот сопственик е работодавачот, но постојат определени категории домашни работници што се вработуваат во домаќинствата од страна на посредници, било јавни или приватни. Покрај тоа, вработувањето на домашните работници во домаќинствата може да биде субвенционирано од страна на владата како дел од социјалната заштита што им се обезбедува на домаќинствата. Ваквите триаголници работни односи создаваат сложености во однос на соодветните права и одговорности. Во земјите како што се Белгија и Франција, тие резултираа во повеќе колективни договори со различни организации на работодавачите што ги застапуваат или сопствениците на станови или посредниците и агенциите (јавни или приватни). Таквите организации треба да се основаат и да бидат правно признаени пред да дојде до какво било колективно договарање и до колективни договори што произлегуваат од него.

Организациите на работниците, исто така, започнаа активности за разјаснување на двосмисленостите во работниот однос и за признавање на работодавачите за целите на колективното договарање. Во Калифорнија, работниците што обезбедуваат домашна нега, организирани од Меѓународниот синдикат на вработените во услужните дејности (SEIU), се субвенционирани од владата и се вработуваат од посредници. Иако платата ја исплаќаат посредниците, секојдневниот надзор се врши од страна на домаќинствата што се корисници на поддршка од владата. Платите што ги добиваат работниците што обезбедуваат домашна нега, оттаму, зависат од нивото

на државната субвенција. Синдикатот водеше кампања за донесување државно законодавство што ќе им дозволи на општините да основаат државни органи како „формален работодавач“. Овие органи сега се одговорни за договарање со синдикатот, обезбедување обука за работа и водење регистри за поврзување на работниците и работодавачите.

Препознавајќи го фактот дека сопствениците на станови играат клучна улога во утврдувањето на условите за секојдневното работење, беа воспоставени одбори на општинско ниво, составени од претставници на синдикатот, државниот орган и сопствениците на станови (постари лица и лица со попречености), така што сите актери што се вклучени во утврдувањето на условите за неа имаат место на преговарачката маса и може да ги адресираат сите евентуални предизвици. Ова е иновативен одговор од политиките на сложените триаголни работни односи во секторот (MOT, 2015в). Во Калифорнија, синдикатот формира коалиција со организациите што ги застапуваат корисниците на државната неа (сопствениците на станови) и таа коалиција потоа лобираше кај владата за зголемување на средствата за финансирање за државно финансираните домашни негуватели и како резултат на тоа синдикатот беше во можност да договори повисоки плати за домашните работници. Нивните напори резултираа со покачување на платата од 147 проценти (Sachs, 2007), заедно со широк спектар социјални надоместоци и донесување постапки за жалби (SEIU, 2013).

Во други земји, националното договарање беше овозможено преку обраќање до постојните национални асоцијации на домаќинствата. На овој начин беа склучени колективни договори во Аргентина, Германија и во Уругвај. Во Германија, синдикатот *Gewerkschaft Nahrung- Genuss-Gaststätten* (NGG) побара од *DHB - Netzwerk Haushalt* да постапува во својство на асоцијација на работодавачите (Basten, 2015).

Во Уругвај, откако Стопанската комора ја одби поканата да постапува во својство на работодавач, од асоцијацијата на домаќинствата *Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la Republica Oriental del Uruguay* беше побарано да се приклучи на Советот за утврдување плати за домашната работа, *Grupo 21*, заедно со *Ministerio de Trabajo y Seguro Social* (MTSS) и *Sindicato Unico de Trabajadoras Domesticas*. Иако Лигата беше формирана независно, нејзиното признавање од страна на владата како потенцијален застапник на работодавачите го овозможи спроведувањето на преговорите. Од 2008 година, со посредство на советот се постигнати три договори: за платите, за работни услови и за надоместоците (Goldsmith, 2013), при што секој од нив е универзално применлив за целиот сектор, вклучително и за домашните работници мигранти. Овие договори го зголемија бројот на регистрации за социјално осигурување за 48,7 проценти во периодот од 2006 до 2012 година, додека, пак, платите се зголемија од 55,5 од износот на платите што им се исплаќаат на останатите жени во 2006 година на 70,1

проценти во 2012 година (MOT, 2015г). Инспекцијата на трудот и механизмот за жалби помогнаа во постигнувањето на овие резултати (Goldsmith, 2013). Градењето на капацитетите на синдикатот и на асоцијацијата на домаќинствата беше клучен фактор за успехот на преговорите.

Во други земји, колективното договарање е понепосредно и синдикатите и организациите на работодавачите се признаени за целите на колективното договарање. Франција ја има една од најдолготрајните практики на колективно договарање во секторот за домашна работа во светот. Секторот е опфатен со три договори. Првиот беше склучен во 1999 година од страна на *Federation des Particuliers Employeurs de France* и конфедерациите на синдикати *Confederation française démocratique du travail* (CFDT), *Confederation Generale du Travail* (CGT), *Confederation française des travailleurs chrétiens* (CFTC) и *Force Ouvrière* (FO) (MOT, 2015а). Бидејќи договорот ги опфаќаше само приватно платените работници што се вработуваат од индивидуалните домаќинства (68 проценти од работната сила), беа склучени уште два договори: договорот од 2012 година, потпишан од шест синдикати и две организации на работодавачите, ги опфаќа домашните работници што се вработуваат во приватни домови од страна на непрофитни посредници<sup>xii</sup>, додека, пак, договорот што беше потпишан во 2014 година од три синдикати<sup>xiii</sup> и две организации на работодавачите што ги застапуваат приватните друштва<sup>xiv</sup>, ги опфаќа домашните работници што се вработуваат од страна на приватните друштва.<sup>xv</sup>

Заедно, овие договори го опфаќаат најголемиот дел од секторот за домашна работа. Секој од нив е универзално применлив и важи и за домашните работници мигранти. Примената и почитувањето на колективните договори се особено ефективни во Франција, што делумно се должи на „ваучер-системот“ (*Cheque Emploi Service Universel*, CESU). Во рамките на овој систем, работодавачите купуваат ваучер за домашни услуги од банка или од владина агенција што управува со плаќањето на платите и придонесите за социјално осигурување за домашните работници (Mather, 2015). За да ги набават ваучерите, домаќинствата мора да регистрираат писмен договор што е во согласност со одредбите на релевантниот колективен договор. Работодавачите добиваат значителни даночни олеснувања и кредити. Овој систем ги поттикнува почитувањето на договорот и плаќањето плата што осигурува соодветни услови за живот дури и од страна на работодавачите од ранливите категории (Mather, 2015; MOT, 2013). Системот, исто така, обезбеди поддршка за организирањето и градењето на капацитетите на работниците преку одвојување наменски средства за поддршка на социјалниот дијалог и стручната обука (MOT, 2013). Во периодот меѓу 2002 и 2010 година, процентот на работодавачите што го користат системот се зголеми од 56 на 78 проценти.

Во Италија, првиот колективен договор што ги опфати домашните работници беше договорен во 1974 година од страна на

xii Договорен од шест синдикати, вклучувајќи ги CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC, FO, и UNSA-SNAPAD и организацијата на работодавачи што ги застапува непрофитните друштва (FNAAP-CSF и UNA).

xiii CFDT, CFTC и CFE-CGC.

xiv FEDESAP и FESP.

xv CGT се противеше на овој договор, тврдејќи дека тој дава погрешен приказ на работниот однос третирајќи ги работодавачите како корисници на услуги. FO, исто така, одлучи да не го потпише договорот бидејќи сметаше дека тој би довел до дезинтеграција на условите за работа во секторот, делумно поради моделот на работниот однос.

три синдикати<sup>xvi</sup>, Националната федерација на италијанските свештеници и *Nuova Collaborazione*. Во текот на следните четири децении, работодавачите се организираа за да основаат сопствени репрезентативни организации, DOMINA, што стана потписник на договорот од 1996 година и FIDALDO, што стана потписник во 2001 година. Овој договор ги опфаќа висината на платите, периодите за одмор, платениот одмор, платеното боледување и отпремнината. Договорот не е универзално применлив: тој е задолжителен единствено за работодавачите што се членови на DOMINA или FIDALDO, или што склучиле договори за вработување што содржат имплицитни или експлицитни упатувања до него. Кога работниците што не се формално опфатени со договорот поведуваат судски постапки, судите ги користат одредбите за платите и социјалното осигурување како норми според коишто ги носат судските одлуки. Меѓутоа, ова не се применува за останатите аспекти на

договорот (како што се работното време, платеното отсуство, итн.). Истите услови важат за домашните работници мигранти. Без оглед на овие ограничувања, условите во секторот за домашна работа значително се подобрија во текот на последните петнаесет години, така што сега поголем број работници имаат потпишано договори за вработување (MOT 2015b).

Како што покажуваат овие примери, колективното договарање и останатите форми на социјалниот дијалог се користеа за проширување на опфатот на заштитата на трудот на домашните работници. Бидејќи вклучуваат работни односи што во голема мера се индивидуализирани, најголемиот дел од колективните договори се постигнати на национално ниво за секторот на домашните работници (видете Табела 1). Останатите иновативни примери вклучуваат договори што се постигнати преку трипартитен социјален дијалог.

Табела 1: Колективни и трипартитни договори

Земја	Договорни страни	Содржина на договорот(-ите)	Примена
Белгија	<b>Работодавачи</b> - Federgon - Federation Wallonne des Entreprises d'Insertion (Atout EI) - Plateforme Agences locales pour l'emploi (ALE) <b>Работници</b> - Federation Generale du Travail de Belgique (FGTB) - CSC Синдикат на работници од прехранбениот и службениот сектор, членка на Конфедерацијата на христијански синдикати (ACV-CSC) - Centrale generale des syndicats liberaux de Belgique (CGSLB)	Минимални плати, надоместоци, работно време, време на чекање повик, дневен и неделен одмор, обука, пензиско и социјално осигурување.	Заедничкиот комитет 322.01 ги уредува условите за работа на домашните работници што се вработени врз основа на системот за ваучери за услуги.  Се применува за сите домашни работници со договор за домашна работа.
	<b>Работодавачи</b> CIB Belgique, UPI SNP <b>Работници</b> CSC FGTB CGSLB	Плаќање, коефициенти за плати, работно време, време на чекање повик, класификации на работните места, годишен бонус, невработеност, обука, трошоци за превоз, итн.	Заедничкиот комитет 323 го регулира вработувањето на домашните работници што се вработуваат директно од приватните домаќинства.
	<b>Работодавачи</b> - Familiehulp - Federation wallonne de services d'aide a domicile (FEDOM) - Federation d'Employeurs de Services d'Aide a Domicile (FESAD) - Federation de l'Aide et des Soins a Domicile (FASD) - Federation des services bruxellois d'aide a domicile (FSB) <b>Работници</b> - CSC - FGTB - CGSLB	Работно време, плаќање, коефициенти на плата, обука, пензија, годишен бонус, надоместок за нокна работа и работа за време на викенд, трошоци за превоз, работни униформи, итн. <sup>xvii</sup>	Заедничките комитети 318.01 и 318.02 ги опфаќаат давателите на домашна нега. Тие не ги опфаќаат домашните работници што се ангажираат преку системот за ваучери за услуги.

xvi Filcams-CGIL, Fisascat-CISL и Uidatca-UIL.

xvii <http://www.emploi.belgique.be> [пристапено на 22 октомври 2015 г.].

Земја	Договорни страни	Содржина на договорот(-ите)	Примена
Франција	<b>Работодавачи</b> FEPEM <b>Работници</b> CFDT, CGT, CFTC и FO	Класификации на работните места, нивоа на плати, синдикални активности, стручна обука, работно време, платен годишен одмор, државни празници, здравствено осигурување, престој и храна, породилно отсуство и сместување.	Convention collective nationale des salaires du particulier employeur ги опфаќа домашните работници што се директно вработени од домаќинствата. Универзално применлив.
	<b>Работодавачи</b> FEDESAP FESP <b>Работници</b> CFTC, CFE-CGC <sup>18</sup> , CFDT	Коефициенти на плата и плаќање, родова еднаквост, работни аранжмани, безбедност и здравје на работа, обука, класификации на работните места, социјална заштита.	The Convention collective <i>nationale des services a la personne</i> ги опфаќа оние домашни работници што се вработени преку (приватен) посредник. Универзално применлив.
	<b>Работодавачи</b> USB Domicile Adessadomicile ADMR FNAAFP-CSF UNA <b>Работници</b> CFDT CFTC CGT CFE-CGC FO UNSA-SNAPAD	Коефициенти на плата и плаќање, работно време, време на чекање повик, ноќна работа, работа за време на викенд, работни аранжмани, безбедност и здравје на работа, класификации на работните места, социјална заштита.	The Convention collective <i>nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services a domicile</i> ги опфаќа домашните работници што се вработени преку (приватен) посредник. Универзално применлив.
Германија	<b>Работодавачи</b> DHB Netzwerk Haushalt <b>Работници</b> NGG	Општите услови за работа (работно време, одмор, празници) се уредуваат со сојузен договор.	Членство на страните-потписнички. DHB ја поттикнува неговата употреба како модел договор за лицата што не се членови. Договорот се користи како референца во суд.
Италија	<b>Работодавачи</b> FIDALDO DOMINA <b>Работници</b> FILCAMS FISASCAT UILTuCS Federcolf	Класификација на работни места, нивоа на плати, работно време, ноќна работа, периоди за одмор, платени одмори, платено боледување, заштита на вработените мајки, делење работно место, отказан рок и отпремнина.	Членство на страните-потписнички. Трудовите судови го користат договорот како референца за минималната плата и социјалното осигурување.
Шведска	<b>Работодавачи</b> KFO Almega <b>Работници</b> Kommunal	Минимална плата, прекувремена работа, дневен и неделен одмор, одмори, обезбедување на пензиските права, боледување и осигурување во случај на несреќи, пристап до породилно отсуство и социјално осигурување.	Применлив за сите работници што се вработени од приватни агенции.
Швајцарија	<b>Работодавачи</b> zu Hause leben <b>Работници</b> UNIA	Плаќање, периоди за одмор, боледување, осигурување во случај на несреќа, породилно отсуство, социјално осигурување, пристojни услови за работа и живот за работниците што се сместени во домаќинството каде што работат, заштита од насилство и практики на злоупотреби, отказан рок/заштита од неосновано отпуштање од работа и признавање на квалификациите и стажот, како и одредби за (дополнителна) обука. (2014)	Применлив за негувателите што не се здравствени работници и се ангажираат од страна на агенции.
Аргентина	<b>Работодавачи</b> SACRA и EMTRACAP <b>Работници</b> Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) - Asociacion de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares - Union de Trabajadores Domesticos y Afines - Asociacion de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP) - Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF) - Sindicato del Personal de Servicio Domestico de Rio Negro (SI.PE.SE.DO.) - Sindicato de Trabajadore	Минимални плати (2015 г.)	Трипартитен договор. Универзално применлив.

## Координирана акција

Социјалните партнери, исто така, се вклучија во други облици на колективна или координирана акција за регулирање и подобрување на условите за работа на домашните работници и ублажување на ризиците што се поврзани со нивно вработување. Во Швајцарија, по активностите за застапување на националната конфедерација на синдикати UNIA, сојузната трипартитна комисија побара од Сојузниот совет да утврди стандарден договор за вработување бидејќи постојеа докази за неприфатливо ниски плати во секторот. Стандардниот договор беше договорен од трипартитна експертска група и потоа им беше презентираан на социјалните партнери од сектори што се слични на секторот за домашна работа, како што се секторите за чистење, хотели, угостителство и здравство. Тој вклучува одредби за минималната плата и коефициенти за платите што се засноваат врз искуството, вештините и сертификацијата.

Исто така, во подем е и практиката на користење индивидуални преговори за утврдување на колективните стандарди во индустријата – пристап што беше усвоен од, на пример, синдикатите во Хонгконг, Кина, Индонезија и Керала (Индија). Во овој модел, работниците се собраа за да ги утврдат и да ги координираат основните стандарди во индустријата и да ги промовираат таквите стандарди при вработувањето. Стандардите често беа утврдени во форма на стандарден договор или беа промовирани преку посредничките организации што ги ангажираат работниците во индустријата.

Често се чини дека овој пристап е најефективен кога е комбиниран со обука за работата и со формална сертификација. Во Хонгконг, Кина, Општиот синдикат на домашните работници (DWGU), придружна членка на Хонгконшката конфедерација на синдикати (НКСТУ) што ги организира локалните домашни работници што не се мигранти<sup>xix</sup>, доби финансиски средства од владата за спроведување програма за обука на домашните работници наречена Центар за обука на конфедерацијата на синдикати (СТУТС). Центарот за обука и Конфедерацијата се посебни субјекти, со што се осигурува способноста на Центарот за обука за промовирање високи професионални стандарди и независноста на Конфедерацијата во социјалниот дијалог (НКСТУ, 2015). Центарот за обука обезбедува повеќе од сто часа обука за стекнување вештини за жените што влегуваат на пазарот на трудот, вклучувајќи обука за чистење, перење, грижа за деца и постари лица, преговори и трудови права. Откако ќе им биде издаден сертификат, студентите добиваат пристап

до програмата на центарот за упатување на работа, преку којшто жените добиле пристап до 19.287 квалитетни работни места во периодот од 2002 до 2014 година. Во меѓувреме, членовите на Општиот синдикат на домашните работници се собраа за да се договараат за соодветните плати и надоместоци во индустријата<sup>xx</sup>, а Конфедерацијата ги користи нив како одредници при склучувањето на договорите (НКСТУ, 2015). Овие договори значително ги подобрија стандардите за работниците што се вработуваат преку Конфедерацијата. Стандардната едночасовна заработка на обучен домашен работник е два до три пати повисока со законската минимална плата, а давателите на постнатална нега што се вработуваат преку Конфедерацијата заработуваат 100 проценти повеќе од оние што се вработуваат од страна на владината агенција (НКСТУ, 2015). Покрај тоа, Конфедерацијата има највисока стапка на вработување од сите програми за вработување на домашните работници што добиваат поддршка од владата, иако платите се повисоки.<sup>xxi</sup>

Во Замбија, организациите на домашните работници договорија кодекс на однесување што сега се користи од посредничките агенции како стандард за утврдување на договорните услови. Иако домашните работници се синдикално организирани, тие се исклучени од колективното договарање со одредба за утврдување праг што овозможува договарање единствено со работодавачи што имаат 25 или повеќе вработени (ILO, 2015f). Покрај тоа, Замбиската федерација на работодавачи (ZFE) не може законски да ги застапува работодавачите на домашните работници, така што Замбискиот конгрес на синдикати (ZCTU), Федерацијата на слободни синдикати на Замбија (FFTUZ), Министерството за труд и социјална сигурност и Министерството за внатрешни работи договорија Кодекс на однесување што ги опфаќа минималните плати, работното време, боледувањето, породилното отсуство, отпремнината и други прашања и се заснова врз законската заштита на домашните работници од 2011 година (MOT, 2011). Посредничките агенции го дистрибуираат Кодексот на однесување до работодавачите, прават упатувања до него при утврдувањето на договорните услови во времето на вработувањето и се согласија да договорат плати што се повисоки од минималната плата и да ги спроведуваат договорите. Агенциите пријавуваат плати што се од 19 до 130 проценти повисоки од законската минимална плата и висок степен на почитување на договорите, без оглед на непостоењето систематско спроведување (ILO, 2015d).

xix Во Хонгконг, домашните работници, вклучувајќи ги домашните работници мигранти, имаат право на слобода на здружување и основаат синдикати уште од 1990-тите години, вообичаено според националноста. НКСТУ, што организира домашни работници од неколку националности, е во рамките на FADWU, Федерацијата на азиски синдикати на домашните работници, на којашто ѝ припаѓаа DGWU. Меѓутоа, не постои законска одредба што ги утврдува правата на колективно договарање за какви било работници (Hong, 2010). Националните домашни работници се опфатени со Законот за работни односи и имаат слобода да работат на часови, додека, пак, домашните работници мигранти мора да живеат во домовите на своите работодавачи и се заштитени со стандарден договор што се бара од владата и вклучува минимална дозволена плата.

xx Интервју со Fish Ip, Регионален координатор (Азија) на Меѓународната федерација на домашни работници, 2015 г.

xxi Fish Ip, интервју, 2015 г.



## Заклучок

Организациите на работниците и работодавачите, колективното договарање и останатите облици на социјалниот дијалог се ефективни средства за проширување на заштитата на трудот на домашните работници. Организирањето на домашните работници и нивното колективно застапување може да ги заштитат од ризикот на неприфатливите форми на работа. Во случаите кога домашните работници и нивните работодавачи уживаат слобода на здружување и право на колективно договарање, иновативните стратегии за организирање резултираа со формирање репрезентативни организации на домашните работници и на нивните работодавачи. Овие организации земаат учество во колективно договарање за подобрување на условите за вработување и спроведуваат координирана акција за промовирање на пристојната работа преку обезбедување модел на договор за вработување. Во некои случаи тие лобираа за зголемување на јавните средства што се достапни за корисниците на домашната нега (постарите лица и лицата со попречености) и договорија зголемување на платите за работниците што ги обезбедуваат таквите услуги. Успешните стратегии вклучуваат градење коалиции меѓу организациите на домашните работници, работодавачите и нивните организации и останатите актери од граѓанското општество, како и напори за разјаснување на правата и обврските на страните што се вклучени во триаголните работни односи.

## Референци

Basten, A. 2015. *Promote industrial relations in the domestic work sector in Europe* (Brussels, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions).

Boris, E.; Nadasen, P. 2008. «Domestic workers organize!» in *WorkingUSA*, Vol. 11, Issue 4, pp. 413-437.

Das Gupta, M. 2006. *Unruly immigrants: rights, activism, and transnational South Asian politics in the United States* (Durham, Duke University Press).

Fine, J. 2006. *Worker centers: organizing communities at the edge of the dream* (Ithaca and London, ILR Press).

Goldberg, H. 2014. *Our day has finally come: domestic worker organizing in New York City*. Unpublished doctoral thesis, Department of Cultural Anthropology, City University of New York Graduate Center (New York, NY).

Goldsmith, M.R. 2013. *Collective bargaining and domestic workers in Uruguay Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)*. Достапно на: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Goldsmith-Collective-Bargaining-Uruguay-ISBN.pdf> (пристапено на 31 октомври 2015 г.)

Хонгконшка конфедерација на синдикати (НККТУ). 2015. Служба на НККТУ за обука и вработување за домашните

Иновативните примери што се илустрирани во овој Синопис покажуваат на кој начин домашните работници и нивните работодавачи и колективното договарање може да ја намалат ранливоста на домашните работници што произлегува од високо индивидуализираниот работен однос и да помогнат во подобрувањето на условите за работа. Клучните фактори за успех вклучуваат:

- Законско признавање на статусот на работници на домашните работници, статус на работодавачи на сопствениците на станови и статус на работни места на домаќинствата;
- Ефективно признавање на правото на колективно договарање;
- Разјаснување на работниот однос и признавање на работодавачите или организациите на работодавачите за целите на колективното договарање;
- Промовирање на трипартитниот социјален дијалог со организациите на работниците и на работодавачите од страна на владата;
- Градење на капацитетите за колективно договарање на домашните работници и на нивните работодавачи.

работници во Хонгконг: Извештај на НККТУ и на Општиот синдикат на домашните работници (DWGU) од Хонгконг (Хонгконг, НККТУ и DWGU, необјавен).

Hobden, C.; Schwenken, H. 2015. *Domestic worker organizing models and strategies: a comparative study* (unpublished).

Hondagneu-Sotelo, P. 2001. *Domestica: immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence* (Berkeley, University of California Press).

Hong, N.S. 2010. *Labour Law in Hong Kong* (Netherlands, Kluwer Law International).

Меѓународна организација на трудот, 2011а. „Плаќањето во домашната работа“, Синопис на политиката за домашна работа бр. 1 (Женева).

2011б. „Работното време во домашната работа“, Синопис на политиката за домашна работа бр. 1 (Женева).

2011с. *Zambia Enacts New Domestic Work Legislation. Developments in Law and Practice, TRAVAIL, Geneva*. Достапно на [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_154419.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_154419.pdf) (пристапено на 29 јули 2015 г.).

2012. *Achieving decent work for domestic workers: an organizer's manual to promote ILO Convention No. 189 and build domestic workers' power* (Geneva).
- 2013a. *Formalizing domestic work through the use of service vouchers: the particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva* (Geneva).
- 2013b. „Работно време на домашните работници што живеат во домаќинството каде што работат“, Синопис на политиката за домашна работа бр. 7 (Женева).
- 2015a. France case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, WORKQUALITY Department (Geneva), unpublished.
- 2015b. Italy case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, WORKQUALITY Department (Geneva), unpublished.
- 2015c. United States case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, WORKQUALITY Department (Geneva), unpublished.
- 2015d. Uruguay case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, WORKQUALITY Department (Geneva), unpublished.
- 2015e. Zambia case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, WORKQUALITY Department (Geneva), unpublished.
- 2015f. Comparative study of ILO Convention No. 189 and national law and institutional framework in Zambia. ILO Country Office for Zambia (Zambia), unpublished.
- Mather, C. 2015. Domestic workers in Europe getting organised! (Brussels, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) Достапно на: [http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat\\_booklet\\_domestic\\_workers\\_in\\_europe\\_en.pdf](http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf) (пристапено на 22 октомври 2015 г.)
- Sachs, B. 2007. "Labor Law Renewal," in *Harvard Law & Policy Review*, Vol 1, pp. 375-400.
- Service Employees International Union, Local 530. 2013. Overview of Homecare Collective Bargaining. <http://www.seiu503.org/2013/12/overview-of-homecare-collective-bargaining/> [пристапено на 29 јули 2015 г.].

**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)