

КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ



International
Labour
Office

Во колективното договарање, еден или повеќе синдикати и еден или повеќе работодавачи или организации на работодавачи преговараат со намера да постигнат договор за две ојштии 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.

Што е договарањето?

Преговарањето или договарањето е начин за заедничко одлучување. Тоа се користи од поединци или групи како што се синдикатите и работодавачите, што зависат едни од други кога станува збор за исполнувањето на нивните цели, но може да имаат различни интереси. Она што претставува уникатен аспект на договарањето е тоа што двете страни се договараат за прашањата што се од нивен интерес. Во случајот на синдикатите и работодавачите (или нивните организации), тоа значи договарање на условите на вработувањето и под услов ако тие не се утврдени со закон и или подобрување на законските минимални стандарди. Независно од темата, во договарањето ниедна страна не може едноставно да ѝ каже на другата страна „ќе го сторите ова“ или „ова е тоа што го добивате за возврат ако работите со мене“. Ниту, пак, која било страна има монопол врз давањето предлози за тоа како треба да функционира овој однос. Наместо тоа, секоја страна ги

сослушува предлозите од другата страна и размислува дали тие се разумни од гледна точка на воспоставувањето и одржувањето рамнотежа меѓу сопствените интереси и интересите на другата страна во договарањето.

Важно е да се направи разлика меѓу договарањето и консултациите, што може да изгледаат како слични процеси, но, всушност, се многу различни. Во случајот на договарањето, секоја страна има право да одбие некој предлог. Алтернативно, тие може да дадат противпредлог или да побараат некоја отстапка од другата страна пред да го прифатат нејзиниот предлог. Станува збор за процес за заедничко носење одлуки. За разлика од тоа, консултацијата е она што се случува кога едната страна ја сослушува другата страна пред да донесе конечна одлука што може, но и не мора, да ги одразува ставовите на другата страна.

Зошто договарањето не води кон моментен застој?

На прв поглед, правото на договарачите да ги одбијат предлозите на своите соперници може да изгледа како рецепт за застој. Меѓутоа, ова вообичаено не е така затоа што оние што се договараат се заемно зависни. На пример, без инвеститорите и претприемачите, нема да постојат претпријатија што ќе ги вработуваат работниците. Но, без работници нема производство и нема поврат на инвестицијата. Оттаму,

секоја страна е силно мотивирана да ги продолжи преговорите, да прави отстапки и да наоѓа начини за усогласување на интересите на двете страни. Учесниците се свесни дека категоричното отфрлање на барањата на нивните соперници многу брзо ќе им наштети на нивните меѓусебни односи, а нивното одржување е од суштинско значење за работните места, платите и продуктивноста.

Договарање на условите на вработувањето: колективно наспроти индивидуално договарање

Условите на вработувањето може да се сметаат за резиме на она што работодавачот и работникот може да очекуваат дека ќе го добијат од работниот однос и она што тие може да го дадат како свој придонес за него. Со нив се утврдуваат работата и работното време, физичките услови во коишто се врши работата и вкупниот надоместок што се исплаќа. Платите, работното време и класификацијата на работните места се најважните елементи, но условите може да вклучуваат и права на боледување, родителско и друго отсуство, право на обука, обезбедување лична заштитна опрема, услови за прекин на работниот однос, итн.

Начелно, условите на вработувањето може да се договараат меѓу секој поединечен работник и работодавачот. Во практиката, обемот во којшто некој поединечен работник може

да започне вистински преговори во врска со условите на својот индивидуален работен однос е многу ограничен. Но, наместо да се договараат преку индивидуално договарање, дел или сите услови може да се договараат преку колективно договарање. Кога работниците се во можност да основаат или да се приклучуваат на синдикати и, оттаму, да постапуваат колективно, условите може да се договараат од страна на синдикалните застапници што постапуваат од името на сите засегнати работници. Откако ќе се постигне договор, сите работници што се претставувани во процесот на преговори ги добиваат истите основни права и должности, со соодветни варијации за да се земат предвид различните видови работа и различните нивоа работно искуство.

Како поединци, работниците не ја поседуваат економската моќ на работодавачите. Ниеден работодавач не може без работниците како група, но многу ретки се случаите кога некој работодавач е зависен само од еден поединечен работник. Изолираниот работник зависи од работодавачот

многу повеќе отколку што работодавачот зависи од него. Осигурувањето дека работниците имаат капацитет да дејствуваат колективно, преку независен синдикат, во голема мера влијае врз неутрализирањето на ваквата неурамнотеженост во (индивидуалните) работни односи.

Како изгледа колективното договарање во практиката?

Со овластување од оние што ги застапуваат, преговарачите од двете страни остваруваат средба за да упатат и да разгледаат барања и противбарања во врска со нови или преиспитани услови. На пример, некој работодавач може да предложи определени значајни промени на определени закоренети работни практики. Синдикалните претставници знаат дека работниците ќе ги доживеат овие промени како тешки и проблематични, но се свесни дека тие веројатно ќе доведат до зголемување на производството. Тие нудат да ги прифатат промените, а за возврат да добијат гаранција дека работниците ќе имаат удел во добивката преку зголемување на платата. На сличен начин, синдикалните претставници може да предложат скратување на редовното работно време. Работодавачите се свесни дека тоа ќе ја зголеми еднотимската цена на чинење на трудот, но нудат да ги апсорбираат овие трошоци доколку работниците за возврат се согласат да прифатат поголема флексибилност во планирањето на смените.

Резултатите на овие и многу други слични понуди, барања и противбарања се забележуваат во писмен документ што ги

утврдува условите на вработувањето што ќе се применуваат за определена група работници и што се формално договорени од страна на работодавачот и од синдикатот. Ова е колективниот договор или КД, што добива правна сила на различни начини во различни земји.

Покрај очигледните предности на конзистентноста, административната погодност и заедничкото утврдување на правилата, договарањето на условите преку колективно наместо преку индивидуално договарање значително го намалува ризикот дека работниците, особено оние од најранливите категории, ќе бидат заробени во неприфатливи форми на работа. Колективните договори, исто така, се поинклузивни од индивидуалните договори за вработување. Со оглед на тоа што тие вообичаено се применуваат за сите работници во определена единица за договарање или индустрија, тие може да им обезбедат заштита на трудот на работниците од ранливите групи на коишто може да им биде тешко да станат членови на синдикат, како што се работниците мигранти или работниците во малите и средните претпријатија.

Договарање за тоа како да се договара

Колективното договарање не ги утврдува само материјалните услови на вработувањето, како што се платата и работното време, туку и постапките за носење определени одлуки што ги засегаат и работниците и работодавачите. МОТ ова го нарекува „уредување на односите“ меѓу работници и работодавачите и нивните организации.

Преку колективното договарање, работниците и работодавачите може да договорат постапки за решавање на прашањата што ги засегаат поединечните работници, како што се жалбените и дисциплинските постапки, како и за утврдување правила за водењето на колективното договарање и останатите форми на социјалниот дијалог, како што се заедничките консултации.

Улогата на владата

Владите имаат одговорност да ги гарантираат слободата на здружување и ефективното признавање на правото на

колективно договарање. Тие, исто така, треба да одиграат клучна улога во промовирањето на колективното договарање, почитувањето на самостојноста на страните и доброволната природа на процесот. Владите вообичаено тоа го прават преку утврдување правила и постапки за колективно договарање, во консултации со социјалните партнери. Ова вклучува постапки за признавање на страните во колективното договарање (видете брошура 2). Владите, исто така, играат улога во поддршката на ефективната примена на колективните договори и преземаат мерки за осигурување на нивното почитување (видете брошура 4).

Колективното договарање и законите во Танзанија и во Франција

Во Танзанија, на работниците и на работодавачите им е препуштено да се договорат меѓусебно за структурата на синдикалното застапување и субјектите и постапките за колективно договарање. Владините агенции интервенираат единствено ако синдикатите и работодавачите не можат да постигнат договор. Во смисла на содржината на колективното договарање, законот во Танзанија предвидува единствено дека колективните договори се однесуваат на „кое било прашање што е поврзано со трудот и работните односи“ (Закон за вработување и работни односи, 2004 г.). За споредба, во Франција, видовите консултации на работното место и преговори што треба да се извршат за различните прашања и во претпријатијата со различна големина се детално уредени со закон, заедно со низа други прашања како што се, на пример, правата и обврските на синдикалните претставници. Исто така, се утврдуваат низа предмети што мора да бидат опфатени од колективното договарање на ниво на претпријатие, иако ова е предмет на општа спогодба меѓу социјалните партнери на национално ниво.

(<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation>)

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