

ПРЕДМЕТИ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРАЊЕ



International
Labour
Office

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

Договарање за условите на вработувањето

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. Условите ги утврдуваат работата и работното време, физичките услови во коишто се врши работата и вкупниот надоместок што се исплаќа. Платите и работното време веројатно се

најважните елементи. Навистина, во определени системи за индустриски односи, преговорите меѓу синдикатите и работодавачите не се квалификуваат како колективно договарање ако не ги опфаќаат платите и работното време. Меѓутоа, договарањето обично опфаќа и широк спектар други услови.

Договарање за платите

Договарањето за платите вклучува договарање на основните плати и зголемувања на платите за различните групи работници. Иако законските минимални плати може да бидат преку колективно договарање, договарањето за платите почесто се занимава со висината на платите што се применуваат над каква било законски утврдена минимална плата. Договарањето за платите, исто така, го опфаќа системот за исплата на платите, структурата на платите и составот на платите.

Системот за исплата на платите е начинот на којшто се пресметува плаќањето на коешто има право работникот. Договарањето во оваа област ги опфаќа основните принципиелни прашања, како што е прашањето дали платата е поврзана со бројот на работните часови или дали постои определен вид плаќање според резултатите или систем за плаќање по норма; дали платата е поврзана со успешноста во работењето или со продуктивноста; и дали платата е поврзана со работното искуство или со стажот, или со вештините и квалификациите. Вообичаен предмет на дискусии и договор во оваа област би можело да биде заменувањето на плаќањето според норма на исклучителен систем за плаќање според бројот на работни часови.

Структурата на платите се однесува на опсегот на платите што се исплаќаат во некое претпријатие, особено

разликата меѓу највисоката и најниската плата и степените или категориите меѓу нив. Пристапите на работникот и работодавачот кон структурата на платите се разликуваат во зависност од локалните околности. Синдикатите, на пример, може да се обидат да ја намалат разликата во заработката меѓу најмногу и најмалку платените работници преку договарање поголемо процентуално зголемување на платата за оние со пониски коефициенти на плата или за елиминирање на пониските коефициенти на плати. Работодавачите може да се стремат да ги променат границите меѓу различните коефициенти на плати за да ги променат структурите на стимулациите или заради контрола врз трошоците.

Составот на платата е можеби најшироката област со оглед на тоа што ги опфаќа сите парични и непарични елементи на плаќањето на работниците. Тој ги вклучува основните едночасовни заработки, плаќањата за прекувремена работа, плаќањата за успешност во работата, надоместоците за работа во смени, итн., но и индиректните плаќања, како што се бесплатните или дисконтираните производи, смеѓувањето, надоместоците од социјалното осигурување, како што се боледувањето или породилното отсуство, надоместоците за превоз или надоместоците за образование и обука.

Договарање за работното време

Договорите за вработување ги утврдуваат не само посебните видови работа, туку и кога и колку време треба да се врши работата. Договорарањето за работното време го опфаќа вкупното траење на работниот ден или седмица, како и темите како што се периодите за одмор, системите за работа во смени, времето на платен одмор, надоместоците за прекувремена работа и додатоците на плата за ноќна работа и за работа за време на викенд или на државни празници. Договорите мора да ги почитуваат

ограничувањата на бројот на работните часови, задолжителните паузи за одмор и останатите прописи за работното време што во најголемиот број земји се утврдени со закон. Преговорите околу работното време може, исто така, да опфаќаат и некои помалку традиционални теми, како, на пример, флексибилните работни аранжмани, како што се шемата за распределба на работни часови на годишно ниво или поделбата на работата на повеќе работници.

Договарање за другите услови на вработувањето

Тешко е да се даде исцрпен список на условите на вработувањето покрај платите и работното време. Општите теми на договарањето ги вклучуваат – но, секако, не се ограничени на – описите и класификацијата на работните места, правото на боледување и родителско отсуство, правото

на обука, условите за унапредување, преместување и отпуштање, обезбедувањето лична заштитна опрема, пристапот до жалбени постапки, обезбедувањето сместување од страна на друштвото и обезбедувањето здравствена заштита.

Договарање надвор од условите на вработувањето

Во голем број случаи, договарањето вклучува и предмети што излегуваат од рамките на условите на вработувањето на индивидуалните работници, бидејќи тие се конвенционално избрани. Важно е да се разбере дека, со исклучок на каков било договор за вршење незаконски дејства или за регулирање прашања што се веќе во делокругот на надлежности на некое етаблирано регулаторно тело, не постои инхерентно ограничување на темите што може да бидат опфатени со колективното договарање. Она што е битно е дека и работодавачите и работниците се согласни дека определено прашање треба да биде предмет на заедничко одлучување.

Колективното договарање може да опфаќа прашања поврзани со организацијата на работата, работните практики и продуктивноста, правилата и политиките во врска со безбедноста и здравјето на работа и посебни мерки за заштита на правата на посебни категории работници, на пример, жените работници или нестандартните работници. Последните две категории се особено важни кога станува збор за заштитата на работниците од ранливите категории од заробувањето во неприфатливи форми на работа.

Организација на работата, работни практики и продуктивност

Колективното договарање може да биде високоефективно средство за осигурување дека вработените имаат чувство на посветеност и сопствеништво врз процесите на промени и реорганизација на работата. На пример, колективните договори може да утврдуваат на кој начин добивките од подобрувањата на продуктивноста се споделуваат меѓу вработените и претпријатијата. Договорарањето може да опфаќа и теми, како што се функционалната флексибилност и стекнувањето

повеќекратни квалификации, повторно во контекст на договорот за тоа како ќе се врши поделбата на добивката. Обуката и развојот на вештините стануваат сè поважен предмет на договарање. Работниците и работодавачите може да постигнат спогодба за тоа кој треба да се обучува, во кои области, колку често и што ќе значи надградувањето на вештините за платата и напредувањето во кариерата.

Безбедност и здравје на работа

Колективните договори што вклучуваат мерки за безбедност и здравје на работа може да служат како принципиелни декларации или политики, но тие може, исто така, да бидат поконкретни и да ги утврдуваат карактеристиките на процесите, како што се изборот на претставниците

што се задолжени за безбедноста, правото на консултирање надворешни експерти и размената на информации. Колективните договори може, исто така, да вклучуваат материјални стандарди, како што е забраната на определени опасни материјали, обезбедувањето услуги за здравствена

Интегрирање на ХИВ и СИДА на работното место во Уганда

Во соработка со МОТ, Националната организација на синдикатите во Уганда изготви стандарден образец за колективен договор што посебно се фокусира на превенцијата на пренесувањето ХИВ и на потребите на работниците што живеат со ХИВ и СИДА. Покрај примерите за одредби од „најдобрата практика“ за сите традиционални области што се опфатени со колективното договарање, договорот сугерира јазик за:

- воспоставувањето заедничка комисија на работодавачот и синдикатот за ХИВ/СИДА на работното место;
- забранувањето на дискриминацијата врз основа на ХИВ-статусот, вклучувајќи преземање обврски од страна на работодавачот да не бара од работниците да се подложат на тестирање;
- обезбедување сесии за подигнување на свеста на работниците за ХИВ и поттикнување на тестирањето и советувањето за ХИВ;
- развојот на заеднички служби на синдикатот и работодавачот за поддршка на работниците што живеат со, или се засегнати од ХИВ/СИДА;
- вклучувањето на здравствените услуги во врска со ХИВ/СИДА во здравствената заштита што се обезбедува од страна на работодавачот.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/newsitem/wcms_309877.pdf

заштита или правото за запирање со работа во случај на непосредна опасност. Колективното договарање, исто така, може да биде ефективно средство за креирање и воведување политики за ХИВ/СИДА на работното место. Работното

место претставува критична локација за превенцијата на пренесувањето на ХИВ-вирусот и работниците што живеат со ХИВ-вирусот и СИДА-синдромот имаат посебни потреби што не се секогаш признаени.

Заштита на посебни категории работници

Колективните договори може да се осмислат со посебно внимание на потребите на посебни групи, како што се жените работници или работниците од ранливите категории како, на пример, работниците мигранти. На пример, во колективните договори може да се вклучи одредба за еднаквиот третман на работниците мигранти и државјаните. Работодавачите би можеле да преземат обврски за ставање крај на определени практики, како што е практиката на задржување на пасошите на работниците или користењето агенции за регрутирање што им наплаќаат

надоместоци на работниците. Колективните договори може, исто така, да утврдуваат мерки, како што се обуката или сертификацијата на вештините што им помагаат на работниците да ги надградат своите квалификации или да добијат формално признавање на своите компетенции. Еден конечен пример за ова би можело да биде вклучувањето мерки за исполнување на потребите на работниците што се соочуваат со проблеми надвор од работното место во колективните договори.

Договарање за премостување на родовиот јаз во платите во Европа

Одделот за правда на Европската комисија објави список за проверка за интегрирањето на еднаквоста на платите во колективните договори. Помеѓу другите точки, тој сугерира дека договарачите треба:

- да проверат дека не постојат дискриминаторски одредби што ги ставаат жените во понеповолна положба, на пример, врз основа на претпоставките во врска со вредноста на вештините што ги поседуваат жените;
- да следат и да проверуваат дали сите надоместоци се плаќаат еднакво на мажите и на жените работници;
- да го промовираат учувството на жените во преговарачките тимови за колективно договарање.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/newsitem/wcms_309877.pdf

Договарање за односите меѓу работниците и работодавачите

Втората општа категорија предмети на колективното договарање ги опфаќа постапките за носење заеднички одлуки и за решавање спорови – или, како што МОТ го нарекува

тоа, „регулирањето на односите“ меѓу работниците и работодавачите или меѓу нивните организации. Ова вклучува постапки за решавање на прашањата што ги засегаат

поединечните работници, како што се жалбените и дисциплинските постапки, како и за правилата за водењето на колективното договарање, правата на работничките претставници, решавањето на колективните спорови, консултациите, соработката, размената на информации и други слични прашања.

Системите за индустриски односи значително се разликуваат според тоа до кој обем постапките за индустриските односи се утврдени со закон наместо да бидат препуштени на меѓусебната спогодба на организациите на работниците и на работодавачите. Додека во некои земји владите воведоа детална регулатива за начинот на кој се застапуваат работниците и како се врши заедничкото (бипартитно) одлучување и решавање на проблемите, во другите земји овие прашања се речиси целосно препуштени на самите работници и работодавачи.

Во повеќе јурисдикции, постапките се утврдени во регулативата, но се применуваат единствено во случаите кога регулираното прашање не е опфатено со некој колективен договор.

Под услов ако на работниците и работодавачите им е оставено самите да утврдуваат како ќе се решаваат овие прашања, општите теми на регулирањето на односите меѓу страните вклучуваат прашања како што се:

- правата и должностите на претставниците на работниците, вклучувајќи ги службите до коишто тие имаат пристап на работното место и аранжманите за посетување обука што е поврзана со нивната синдикална активност;
- аранжмани за наплата на синдикалните давачки;
- синдикална сигурност;
- индивидуални жалбени и дисциплински постапки;
- постапки за решавање на колективните спорови;
- клаузули за воздржување од штрајк, односно клаузули за „мир“; и
- намалување на синдикалните давачки.

Време на отсуство од работа за обука за синдикалните водачи во Камбоџа

Колективниот договор од 2011 година меѓу Службите за управување со аеродроми во Камбоџа и два синдикати, Меѓународниот синдикат на независните аеродромски работници и Синдикатот на туристичките работници од аеродромот Siem Reap во Камбоџа, предвидува платено отсуство од работа за синдикалните водачи за целите на посетување обука. Договорот утврдува, исто така, дека работодавачот нема да се обидува да влијае врз тоа кој може да го користи ова отсуство: „Работодавачот обезбедува вкупно 12 дена годишно платено отсуство од работа заради обука за секој синдикат. Распределбата на 'отсуството за синдикални обуки' се договара меѓу синдикалните водачи; работодавачот не се меша во таквото одлучување“.

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