

ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ



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

Примена на колективните договори

Во идеалниот случај, работниците и раководителите ја осигураат примената на колективните договори. Раководителите осигураат дека на работниците им се плаќаат договорените плати и дека условите за работа се како што е утврдено во најновиот договор. Службениците од синдикатите комуницираат со работниците, објаснуваат што е договорено и разговараат за тоа како да се пристапи кон спроведувањето какви било промени. Раководителите и синдикалните претставници заеднички ја следат примената на договорот и работата, во рамките на договорените постапки, на решавањето на сите проблеми што произлегуваат од практичната примена на договорот.

Сепак, во голем број околности, примената на договорите не е толку едноставна. Фактот што работодавачите и синдикалните претставници што учествуваат во договарањето имаат капацитет за склучување колективен договор само по себе не значи дека работниците и раководителите во секое работно место што е опфатено со договорот

Проактивни пристапи кон примената

Ефективната примена на колективните договори на ниво на работното место е прашање на проактивна комуникација, консултации и градење на капацитетите. Колективниот договор не може да се применува ефективно ако работниците и раководителите не се свесни за правата и обврските што се доделуваат со него. Оттаму, најшироката можна комуникација на информации за содржината на колективните договори е суштински елемент за нивната примена. Механизмите за консултации што ги вклучуваат работниците и раководителите ја овозможуваат дискусијата за случувањата што влијаат врз примената на колективниот договор на

Комуникации и обука за колективниот договор за работниците, работодавачите и синдикалните претставници во текстилната индустрија во Јордан

Во 2013 година беше склучен пионерски колективен договор меѓу две асоцијации на работодавачи и синдикатот на секторот за конфекција во Јордан. Договорот осигурава дека синдикалните застапници имаат право да влезат во работните места и да комуницираат со работниците за нивните права врз основа на договорот. Експертите на МОТ, исто така, помогнаа во осмислувањето програми за обука на синдикатите и работодавачите за тоа како да се применува и да се спроведува договорот и како да се решаваат споровите.

http://betterwork.ch/global/wp-content/uploads/ILO-Better-Work_Jordan-Case-Study_LR_Web.pdf

ги поседуваат потребното знаење и искуство за правилно разбирање и спроведување на сите негови одредби.

работното место. Групите, во форма на работнички совети или други видови заеднички комисији, може да му ги стават на знаење на работодавачот прашањата во врска со почитувањето на договорот. Почитувањето на договорот може, исто така, да се подобри со обуки и други активности за градење на капацитетите. Социјалните партнери често им обезбедуваат обуки на своите членови на ниво на претпријатие, а секретаријатите на советите за колективно договарање што вклучуваат повеќе работодавачи често имаат надлежности за обезбедување обука за раководителите и синдикалните претставници, било заеднички или засебно.

Следење на усогласеноста

Иако работниците и раководителите на секое работно место се и треба да бидат главните актери во следењето на усогласеноста, во голем број системи за индустриски односи усогласеноста со колективните договори се испитува и од трети страни, рутински или на барање на работниците или на работодавачите. Следењето или инспекцискиот надзор може да биде една од улогите на владините инспектори на трудот или на инспекторите што се ангажирани од секретаријатите на советите за колективно договарање што вклучуваат повеќе работодавачи. Законот или колективните договори може, исто така, да вклучуваат одредби што им дозволуваат на синдикалните службеници

Како се осигурува усогласеноста?

Дури и во случајот кога раководителите и работниците вложуваат добронамерни напори за примена на колективните договори на начин што е прифатлив за сите засегнати страни, сè уште може да постојат спорови околу тоа што точно треба да значи примената на определени одредби во практиката. Во овие случаи, се поставува прашањето како страните може да ја осигурат усогласеноста со договорот и да ги решаваат спорите.

Начинот на којшто колективните договори добиваат правна сила значително се разликува во различните системи за индустриски односи. Исто како за останатите аспекти на индустриските односи, она што е битно е осигурувањето дека работниците и работодавачите имаат пристап до ефективни постапки за решавање на сите можни спорови. Од општите јавни судови, специјализираните судови или приватните арбитражни тела може да се побара да донесат конечна одлука за усогласеноста.

Спроведување на колективните договори во Белгија

Во Белгија, колективните договори стануваат правно обврзувачки за работниците и за работодавачите по нивното регистрација. Тие се извршуваат, ако е потребно, од страна на државниот инспекторат за труд во рамките на Генералниот директорат за супервизија на социјалното законодавство. Критериумите за регистрација не ја разгледуваат содржината на договорите, туку само нивните процедурални аспекти. На пример, договорот мора да биде потпишан од уредно овластени застапници на организациите на работниците и на работодавачите што исполнуваат определени критериуми за репрезентативност, што вклучуваат организирање на национално ниво и (за организациите на работниците) повеќе од 50.000 членови.

De Vos, M. (2003) "Belgium" in The Actors of Collective Bargaining: A World Report, Bulletin of Comparative Labour Relations Vol 51.

Следење на усогласеноста со колективните договори од страна на синдикатите во Нов Зеланд

Законот за работни односи на Нов Зеланд од 2000 година вклучува одредба што предвидува дека „Претставникот на синдикатот има право... да влезе на работното место за да ја следи усогласеноста во спроведувањето на колективниот договор“.

Член 20, став 2(в)

да добијат пристап до работните места за целите на проверката на усогласеноста со договорите.

Веројатно, најчесто користениот пристап за осигурување на усогласеноста подразбира дека колективните договори добиваат статус што е сличен на статусот на административни закони. Како такви, нивната примена, покрај договорните страни, ја следат и државните органи. Токму државата е таа што презема мерки за спроведување на колективните договори. Во системите каде што важи ова, колективните договори вообичаено треба да се регистрираат кај државните органи. Државните органи вршат проверка на определени процедурални аспекти и осигуруваат дека нема одредби што се противречни на законски утврдените стандарди.

Во некои други јурисдикции, колективните договори не се правосилни сами по себе, туку влегуваат во сила преку индивидуалните договори за вработување. Во системите од овој вид, синдикатот и работодавачот што го договориле и што го потпишале колективниот договор не може директно да поведуваат судски постапки еден против друг. Меѓутоа, индивидуалните работници може да поведуваат судски постапки бидејќи законот предвидува дека дел или сите одредби на колективниот договор стануваат составен дел на секој посебен договор за вработување. Иако настапуваат во својство на поединци, работниците што поведуваат постапки во овие судови често се застапувани пред релевантниот суд или трибунал од своите синдикати.

Некои други системи го третираат колективниот договор како законски договор меѓу работодавачот и синдикатот. Синдикатите и работодавачите или организациите на работодавачите може да побараат да пресуди соодветниот суд или трибунал ако сметаат дека другата страна не почитувала определени аспекти од колективниот договор.

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