



International
Labour
Office

КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ

Уједињено за развивање полиџики



КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ

Упраштво за развивање ђолиџики



Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се заштитени со авторски права во согласност со Протокол 2 од Универзалната конвенција за авторски права. Сепак, кратки извадоци од нив може да се преземаат без овластување, под услов да се наведе изворот на текстот. За правата за репродукција или превод, се доставува барање до ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, или по е-пошта на: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот со задоволство одговара на таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници пријавени кај организациите за права за репродукција може да направат фотокопии во согласност со лиценците издадени за таа намена. Посетете ја страницата www.ifrro.org за да најдете список со организации за права за репродукција во вашата земја.

МКТ

Колективно договарање: упатство за развивање политики/Меѓународна канцеларија на трудот. - Скопје: МКТ, 2016 xi, 88 р.

ISBN: 978-92-2-831085-6 (печатена верзија) ; 978-92-2-831086-3 (PDF верзија)

Меѓународна канцеларија на трудот

колективно договарање/ работни спорови / решавање на работни спорови/ колективен договор

13.06.5

Достапно и на англиски јазик: *Collective bargaining : a policy guide* (978-92-2-129231-9), ILO, Geneva (2015).

Податоци за каталогизација во публикација на МКТ

Ознаките вклучени во изданијата на МКТ, коишто се во согласност со практиката на Обединетите нации и презентацијата на материјалот содржан во нив не упатуваат на каков било став на Меѓународната канцеларија на трудот во поглед на правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините власти или во поглед на нејзините граници.

Одговорноста за изнесените ставови во потпишаните статии, студии и други трудови ја сносат единствено нивните автори и изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називите на фирмите и комерцијалните производи и процеси не претставуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот и секое споменување на одредена фирма, комерцијален производ или процес не е знак на одобрување.

Изданијата и дигиталните производи на МКТ може да се добијат во поголемите книжарници и дигитални платформи за дистрибуција или директно од ilo@turpin-distribution.com. За повеќе информации, посетете ја нашата веб-локација: www.ilo.org/publns или стапете во контакт со нас на ilopubs@ilo.org.



Проектот е финансиран
од Европската унија



Проект финансиран од ЕУ и спроведуван од МОТ
„Унапредување на социјалниот дијалог“

Публикацијата е подготвена и отпечатена во рамките на проектот
„Унапредување на социјалниот дијалог“

Резиме за проектот: Проект на ЕУ и МОТ во Поранешна југословенска Република Македонија
„Унапредување на социјалниот дијалог“

Проектот го финансира Европската Унија и го спроведува Меѓународната организација на трудот. Целта на проектот е да се унапреди социјалниот дијалог на национално и на локално ниво, да се поттикне колективното договарање и да се воспостави механизам за мирно решавање на работните спорови.

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската Унија. Содржината на публикацијата е единствена одговорност на авторите и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.

Предговор

Делотворното признавање на правото на колективно договарање е основно начело и право при работа. Заедно со слободата на здружување, тоа е едно од четирите категории во Декларацијата на МОТ за основните начела и права при работа од 1998 г. Другите се однесуваат на елиминирање на принудната работа, ефективната забрана на детскиот труд и елиминирање на дискриминацијата во врска со вработувањето и занимањето. Колективното договарање, исто така, се смета за право што овозможува обезбедување пристојна работа и добри работни односи.

Колективното договарање има долга историја како институција што ги уредува работните места и пазарите на трудот. Неодамнешната загриженост за сè поголемата нееднаквост и нестабилност на трудот во повеќе земји го засили фокусот врз улогата на колективното договарање: изедначување на распределбата на приходите; намалување на пречките со кои се соочуваат некои работници на работното место поради својот пол, хендикеп или етничка припадност; зајакнување на инклузивноста и стабилизирање на работните односи.

Како можат владите да ја поттикнат ефективната примена на ова темелно право? Какви политики и институции го поттикнуваат колективното договарање и како да се воспостават тие?

Ова упатство за развивање политики е наменето за јавните органи надлежни за воспоставување на политиките и институциите што го поттикнуваат колективното договарање или за подобрување на нивната ефективност. Тоа дава насоки во однос на суштинските елементи на една политика за поттикнување на колективното договарање, процесот за формулирање на таквата политика и одредени важни аспекти за подобрување на инклузивноста на институциите за колективно договарање. Упатството може да се користи во различни институционални средини и национални традиции. Тоа помага во развивањето политики за поттикнување на колективното договарање преку трипартитен социјален дијалог.

Држави од различни региони и со различен степен на развиеност постојано бараат поддршка и совети од МОТ за воспоставувањето и ревитализирањето механизми за доброволно преговарање и за зајакнувањето на политиките за поттикнување на колективното договарање. Ова упатство е дел од пакетот за развивање политики за поддршка на заложбите на конституентите на МОТ.

Се надеваме дека ова упатство ќе биде корисна алатка за конституентите на МОТ и дека ќе придонесе за поттикнувањето на колективното договарање.

Муса Умару

Директор, Оддел
за управување и
трипартитност

Мануела Томеи

Директор, Оддел за услови за
работа и еднаквост

Содржина

Предговор	iii
Благодарност	xi
Кратенки	x
Структура на упатството	xi

Глава 1

Што е тоа колективно договарање	1
Што е тоа колективно договарање?	2
Придобивките од колективното договарање	4

Глава 2





Колективното договарање и Меѓународната организација на трудот	9
Правната рамка за колективно договарање	10
Улогата на МОТ	15

Глава 3

Поттикнување на колективното договарање	19
Поттикнување на колективното договарање: улогата на јавните органи	20
Разбирање на контекстот и прашањата	21
Вклучување на социјалните партнери	23

Глава 4

Рамката за колективно договарање	27
Постапки и механизми за овозможување на колективното договарање	28
Работници што се опфатени со рамката за колективно договарање	29
Страните во колективното договарање	30
Признавање на репрезентативност на страните за целите на колективното договарање	31
Нивото на договарање	33
Теми и прашања за колективно договарање	37

	Глава 5	
	Охрабрување конструктивни, суштински и преговори засновани врз информираност	41
	Договарање со добра волја	42
	Како можат јавните органи да охрабрат конструктивни преговори?	43
	Како можат јавните органи да охрабрат суштински и преговори засновани врз информираност?	46
	Глава 6	
	Спечување и решавање спорови	55
	Улогата на јавните органи во спорови во колективното договарање	56
	Спечување спорови	57
	Решавање спорови	58
	Глава 7	
	Спроведување на колективните договори	65
	Примена на колективните договори	66
	Спроведување на колективните договори	66
	Проширување на опсегот на колективните договори	69
	Регистрирање, толкување и почитување	70
	Глава 8	
	Зајакнување на капацитетот на преговарачите	75
	Важноста на обуката	76
	Примери за програми за развој на капацитетите	76
	Контакти на МОТ	87

Список табели

Табела 1.1	Дел од придобивките од колективното договарање	5
Табела 4.1	Рамки за договарање со еден и со повеќе работодавачи	35
Табела 4.2	Колективни договори во Јужна Африка	38
Табела 5.1	Примери за макроинформации и информации за секторот	48
Табела 5.2	Примери за информации за претпријатие	51
Табела 8.1	Примери за внатрешни програми за обуки за колективно договарање на синдикатите во Бразил и во Канада	77
Табела 8.2	Примери за програми за обуки за работодавачите во Ирска и во Филипини	78
Табела 8.3	Програми за континуирано образование за колективно договарање на три универзитети	79

Список рамки

Рамка 1.1	Дополнителна литература за придобивките од колективното договарање	6
Рамка 2.1	Преглед на начелата на МОТ за правото на колективно договарање	13
Рамка 3.1	Разбирање на контекстот за делотворно признавање на слободата на здружување и правото на колективно договарање во секторот на работници во домаќинството во Боливија	22
Рамка 3.2	Вклучување на социјалните партнери: новата рамка за работни односи во Јужна Африка	24
Рамка 4.1	Постапки и механизми за колективно договарање	29
Рамка 4.2	Дефиницијата за колективно договарање во Мароко	31
Рамка 4.3	Признавање за целите на колективното договарање	32
Рамка 4.4	Нивоа на договарање	34
Рамка 5.1	Пристап до информации за суштински преговори	46
Рамка 5.2	Јапонски центар за продуктивност	49

Рамка 5.3	Совети за плати во Уругвај	50
Рамка 6.1	Решавање работни спорови	57
Рамка 6.2	Примери за независни јавни тела што нудат услуги за помирување	60
Рамка 6.3	Арбитражниот совет на Камбоџа	61
Рамка 6.4	Задолжителна арбитража	62
Рамка 7.1	Колективни договори	66
Рамка 7.2	Хиерархија на договорите во Сенегал	68
Рамка 7.3	Времетраење на колективните договори во Белгија	68
Рамка 7.4	Права и обврски на правниот следбеник во Индонезија	69
Рамка 7.5	Улогата на инспекторатот за труд и колективните договори	71
Рамка 7.6	Одредби за работничките права (договори за јавни набавки) во Швајцарија	72
Рамка 8.1	Препорака за колективното договарање, 1981 г. (бр. 163))	76
Рамка 8.2	Работилница на ACAS за преговарачки вештини	80
Рамка 8.3	Стратешко колективно договарање: вовед за работодавачи	81
Рамка 8.4	Синдикален прирачник за слободни економски зони (СЕЗ)	83
Рамка 8.5	Обука за трудовите инспектори за поттикнување и заштита на слободата на здружување и правата на колективно договарање во руралниот сектор	84
Рамка 8.6	Поттикнување на колективното договарање во Руанда	84
Рамка 8.7	Обука на обучувачи за колективно договарање во Колумбија	85
Рамка 8.8	Заедничка обука за преговарачки вештини за синдикати и раководства	86

Список прикази

Приказ 7.1	Вообичаената хиерархија на колективните договори	67
------------	--	----

Благодарност

Ова упатство е резултат на заедничките заложби на Одделението за услови за работа и еднаквост (WORKQUALITY) и на Одделението за управување и трипартиитност (GOVERNANCE) на МОТ. Тоа е резултат на многу тимска работа и придонес од целата МОТ. На експертска средба во Торино, Италија во 2010 г., се утврди рамката за изготвување на ова упатство. На средбата учествуваа стручен персонал и конституенти на МОТ со искуство од прва рака во поттикнувањето на колективното договарање. Првиот предлог на упатството послужи како основа за консултации, при што коментари дадоа Бирото за активности на работниците (ACTRAV), Бирото за активности на работодавачите (ACT/EMP), експерти од МОТ и Главните стручни советници што работат на проекти за техничка помош. Тоа беше искористено за првпат при обезбедувањето техничка помош на претставниците на владата, синдикатите и работодавачите во Руанда во текот на 2014-2015 г.

Првата верзија од упатството беше изготвена од Рожер Лекур и Клод Риу по иницијатива на Ваел Иса и Катерин Торес. Франсин Канеза, Лимфо Мандоро, Валентине Офенлох и Едлира Џафа го искористија упатството за првпат при мисијата во Кигали, Руанда во мај 2014 г. Катерин Торес, Рожер Лекур и Клод Риу го искористија упатството при мисијата во Коломбо, Шри Ланка во октомври 2015 г. Сузан Хајтер беше одговорна за рецензија на конечната верзија на упатството. Карен Куртис обезбеди дека упатството ги отсликува меѓународните трудови стандарди и начела и даде корисни совети и коментари. Катерин Торес и Едлира Џафа дадоа придонес и национални примери за конечната верзија. Вонгаи Масоча собра информации за одредби од материјалното право. Корисни коментари и придонес во текот на процесот дадоа Силвен Бафи, Патрик Белсер, Итало Кардона, Рој Чако, Дан Канија, Колин Фенвик, Фил Фишман, Меган Гереке, Кристијан Хес, Клер Хобден, Франк Хофер, Кристофер Ланд-Казлаускас, Димити Лехи, Чанхи Ли, Лимфо Мандоро, Филипе Маркадент, Андрес Маринакис, Кристина Михес, Жоахим Пинтадо Нунес, Жил Они, Рајнер Прицер, Џон Рикоте, Рене Робер, Жастин Тилие, Беатриз Ваќото, Корине Варга, Марија-Луз Вега и Јунгмо Јун.

Изготвувањето на упатството беше поддржано со донација од Владата на Норвешка.

Меѓународниот центар за обуки на МОТ во Торино ги организира уредувањето, графичкиот дизајн и издавањето на упатството.

Кратенки

ACT/EMP	Биро за активности на работодавачите
ACTRAV	Биро за активности на работниците
CEACR	Експертска комисија за примена на конвенциите и препораките
CFA	Комисија за слобода на здружување
ITCILO	Меѓународен центар за обуки на МОТ

Структура на упатството

Упатството е поделено во осум глави.

Глава 1 дава општ вовед во колективното договарање. Во неа се наведени дел од придобивките од делотворното признавање на ова основно право. Глава 2 дава преглед на правната рамка од клучните стандарди и начела на МОТ за колективно договарање. Во неа, исто така, се зборува за улогата на МОТ во давање поддршка на владите во поттикнувањето на колективното договарање. Главата 3 се осврнува на улогата на јавните органи во поттикнувањето на колективното договарање во консултација со социјалните партнери. Главата 4 дава насоки за мерки што може да се преземат за охрабрување и поттикнување на целосниот развој на колективното договарање. Во главата 5 се дискутира за пристапите што ги преземаат јавните органи за да охрабрат конструктивни преговори засновани врз информираност. Главата 6 се занимава со улогата на јавните органи во воспоставувањето постапки за спречување и решавање спорови што може да настанат во процесот на колективно договарање или во врска со толкувањето и примената на колективните договори. Главата 7 се осврнува на улогата на јавните органи во обезбедувањето рамка за примена и ефективно почитување на колективните договори. Во главата 8 се дискутира за улогата на јавните органи во поддршката на заложбите на социјалните партнери за обука на своите преговарачи.

Сите глави содржат икони со упатувања на дополнителни материјали. Тие може да се најдат на УСБ-картичката што е приложена во упатството.

Значење на иконите



Меѓународни трудови стандарди



Декларации на МОТ



Клучен ресурс



Информативен ресурс



Материјално право



Национален пример

Глава 1

Што е тоа

КОЛЕКТИВНО

ДОГОВАРАЊЕ?

Оваа глава дава општ вовед во колективното договарање. Во неа се наведени дел од придобивките од делотворното признавање на ова основно право.

Што е тоа колективно договарање?	2
Страните во колективното договарање	2
Процесот	2
Темите	3
Предвидениот исход	3
Разлика меѓу колективното договарање и другите видови социјален дијалог	3
Придобивките од колективното договарање	4

Што е тоа колективно договарање?

Колективното договарање „ги опфаќа сите преговори што се одвиваат меѓу работодавачот, група работодавачи или една или повеќе организации на работодавачи, од една страна, и една или повеќе организации на работници, од другата страна, заради:



Меѓународни трудови стандарди:
Конвенција за колективно договарање,
1981 г. (бр. 154)

- (а) одредување на работните услови и условите за вработување; и/или
- (б) регулирање на односите меѓу работодавачите и работниците; и/или
- (в) регулирање на односите меѓу работодавачите или нивните организации и организацијата на работници или организациите на работници“.

Оваа дефиниција е утврдена во член 2 од Конвенцијата за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154).

Страните во колективното договарање

Колективното договарање се однесува на **бипартитни** односи (меѓу две независни страни). Страните во колективното договарање се:

- еден или повеќе работодавачи и една или повеќе организации на работодавачи и
- една или повеќе организации на работници.

Кога упатуваат на страните во колективното договарање, инструментите на МОТ спомнуваат „една или повеќе организации на работници“ (в. на пр. Конвенција бр. 154). Во трудовото законодавство најчесто се користат термините „синдикати“ и „синдикални организации“. Во Конвенцијата бр. 98 синонимно се користат термините „синдикално членство“, „синдикални активности“ и „организации на работници“ и сите се однесуваат на истите институции. За да се избегне двосмисленост, во ова упатство се користи терминот „синдикат“, освен кога се користат термини што се наведени во конвенции и препораки.

Процесот

Колективното договарање е процес на **преговори**. Преговорите опфаќаат каков било вид дискусија, без разлика дали формална или неформална, со цел да се постигне договор. За да биде колективното договарање делотворно, важно е преговорите да се водат со добра волја.

Колективното договарање вклучува процес на заедничко одлучување што помага во градењето доверба и заемна почит меѓу страните и го зголемува квалитетот на работните односи.

Темите

Фокусот на колективното договарање е врз работните услови, условите за вработување и уредувањето на односите меѓу работодавачите или организациите на работодавачи и еден или повеќе синдикати.

Работните услови и условите за вработување може да вклучуваат прашања како што се плати, работно време, годишен бонус, годишен одмор, мајчинско отсуство, безбедност и здравје при работа и други прашања.

Прашањата што се однесуваат на односите меѓу страните може да вклучуваат, меѓу другото, теми како што се простории и опрема за синдикалните претставници; постапки за решавање спорови и консултација, соработка и споделување информации.

Предвидениот исход

Целта на колективното договарање е да се склучи **колективен договор**. МОТ ги дефинира колективните договори како „сите писмени договори за работните услови и условите за вработување склучени меѓу работодавач, група работодавачи или една или повеќе организации на работодавачи, од една страна, и една или повеќе репрезентативни организации на работници или, ако не постојат такви организации, претставници на работниците што се уредно избрани и овластени од нив во согласност со националните закони и прописи, од друга страна“. Оваа дефиниција е утврдена во дел 11.2.(1) од Препораката за колективните договори, 1951 г. (бр. 91).



Меѓународни трудови стандарди:
Препорака за колективните договори,
1951 г. (бр. 91)

Важно е дека колективните договори:

- се обврзувачки за потписниците и за оние во чиешто име се склучени;
- се однесуваат на сите работници од предметните класи во дејностите што ги опфаќаат, освен ако во договорот е изречно уредено поинаку, и
- имаат предност пред поединечните договори за вработување, при што важат одредбите од поединечните договори што се поповолни за работниците.

Тоа што колективното договарање се врши по слободен избор и доброволно имплицира дека одредбите содржани во колективните договори се договорени од самите страни, а не се наметнати.

Разлика меѓу колективното договарање и другите видови социјален дијалог

Социјалниот дијалог може да има различни форми. МОТ го дефинира социјалниот дијалог како **сите видови преговори, консултација или едноставна размена на информации**

меѓу претставници на влади, работодавачи и работници за прашања од заеднички интерес. Тој опфаќа бипартитни и трипартитни консултации и преговори на сите нивоа.

Колективното договарање е во сржта на социјалниот дијалог. Тој е суштински процес што вклучува преговори меѓу еден или повеќе работодавачи или организации на работодавачи и еден или повеќе синдикати со цел да се постигне **колективен договор** што ги уредува условите за вработување и односите меѓу страните. Иако тоа е поврзано со други процеси, како што се консултацијата и трипартитниот социјален дијалог, договарањето останува уникатен и посебен вид социјален дијалог.

Консултацијата опфаќа споделување информации и сослушување на гледиштата на заинтересованите за теми од заеднички интерес пред носењето одлука. Преку неа може да се збогати комуникацијата на ниво на претпријатие, да се изгради заедничко разбирање за одредени проблеми или прашања и да се даде поголема вредност на одлуките што вообичаено се прерогатив на раководството. Консултацијата може да се врши на бипартитно или трипартитно ниво и на ниво на претпријатие, на стопанска гранка и/или на национално ниво. Опсегот на прашања што се предмет на консултација обично е поширок отколку кај колективното договарање. Спротивно на тоа, колективното договарање опфаќа бипартитен процес на заедничко одлучување за условите за вработување и односите меѓу страните. Консултацијата може да го надополни процесот на колективно договарање, но таа не е замена за колективното договарање.

Трипартитниот социјален дијалог опфаќа три групи: организации на работодавачи, синдикати и влади. Тој вклучува преговори, консултации или размена на информации и ставови меѓу претставниците на овие три групи. Спротивно на тоа, колективното договарање е бипартитно; тоа опфаќа еден или повеќе работодавачи или организации на работодавачи и еден или повеќе синдикати. Владата е страна во колективното договарање само во својство на работодавач во јавниот сектор. Трипартитниот социјален дијалог може да го надополни колективното договарање. На пример, трипартитните консултации се особено корисни кога јавните органи одлучуваат за изготвување или за измена на политики, закони и институции поврзани со колективното договарање. Таквите консултации помагаат и во утврдувањето на економскиот и социјалниот контекст во кој се одвива колективното договарање.

Придобивките од колективното договарање

Колективно договарање е основно начело и право при работа. Колективното договарање се смета и за право што овозможува уживање други права. Од делотворното признавање на правото на колективно договарање може да произлезат повеќе придобивки. Истражувањата покажуваат дека колективното договарање може да придонесе за подобрување на платите и работните услови, како и за еднаквоста. Тоа, исто така, е суштинско за овозможување на приспособливост на претпријатијата и стопанствата при економски кризи. Кога е делотворно, колективното договарање може да помогне во создавањето заемна доверба меѓу работодавачите, работниците и нивните организации и да придонесе за стабилни и продуктивни работни односи (в. во изданијата наведени во **Рамка 1.1**).

Истовремено, слабите и неделотворни институции за колективно договарање може да доведат до зачестени работни спорови, што има економски и социјални трошоци.

Делотворното признавање на правото на колективно договарање овозможува развој на еден вид регулација што ги надополнува правните прописи. Колективните договори можат да ја подобрат усогласеноста со правните прописи, да им овозможат на партнерите да ги подобрат тие прописи и да обезбедат механизми за решавање прашања што се специфични за одредени претпријатија или стопански гранки. Тоа може да биде од полза за двете страни, да обезбеди дека работниците ќе добијат правичен дел од придобивките од зголемувањето на продуктивноста, и тоа без да го загрози капацитетот на работодавачите да работат профитабилно. Ако страните се добро организирани, колективните договори може да се искористат и за утврдување минимални плати и работни услови во одреден сектор или стопанска гранка. Во **Табелата 1.1** е даден преглед на придобивките од колективното договарање. Се разбира, остварувањето на овие резултати зависи од законодавство и институции што даваат поддршка за тоа и од стратегиите на вклучените чинители.

Табела 1.1 Дел од придобивките од колективното договарање

ТЕМИ	ПРИДОБИВКИ
Квалитет на работните места	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Подобрување на платите ✓ Може да биде алатка за усогласување на платите и продуктивноста ✓ Овозможува преговори за работното време што воспоставува рамнотежа меѓу интересите на работниците и балансот меѓу работата и приватниот живот и интересите на работодавачите за флексибилно работно време ✓ Може да го подобри пристапот до социјално осигурување ✓ Може да обезбеди сигурност и заштита на работниот однос ✓ Создава можности за учество во работната организација (глас)
Еднаквост	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Врши компресија на структурата на плати ✓ Ја подобрува родовата еднаквост ✓ Може да поттикне паритет меѓу работниците со редовен и оние со нестандартни форми на работен однос во едно претпријатие
Обука	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Може да го зголеми пристапот до континуирана стручна обука ✓ Приспособување на обуките на потребите на работниците, претпријатието и стопанската гранка
Работни односи	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Овозможува добивање други права ✓ Самиот процес опфаќа уживање права и демократски начела ✓ Обезбедува канал за искажување и решавање на поплаките, што ја зголемува благосостојбата на работниците ✓ Го институционализира решавањето на споровите и придонесува за стабилност во работните односи ✓ Овозможува заедничко донесување регулативи приспособени за конкретната гранка или работната организација ✓ Дава легитимитет на правилата и ја зголемува усогласеноста (со законски или одредби од колективни договори)

ТЕМИ	ПРИДОБИВКИ
Успешност на претпријатијата	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Може да ја подобри приспособливоста на претпријатијата на привремени растови и падови во побарувачката ✓ Поголема посветеност на работниците и подобро споделување информации (на пр. за работните процеси) ✓ Поврзано е со помала промена на работната сила, што дава поттик за обезбедување обуки специфични за претпријатието. Тоа, пак, придонесува за подобрување на продуктивноста и на квалитетот на производите ✓ Ги засилува позитивните влијанија од промените во работната организација и технолошките промени врз успешноста на претпријатието ✓ Овозможува преговори за бонуси зависни од продуктивноста или учество во добивката
Макроекономски	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ја намалува нееднаквоста и овозможува поправична распределба на приходите ✓ Го олеснува приспособувањето на економски шокови ✓ Координираното договарање може да има позитивно влијание врз економските резултати (инфлација, вработеност итн.) ✓ Поголемата опфатеност со колективни договори е поврзана со повисоки јавни расходи за активни мерки на пазарот на трудот

Рамка 1.1 Дополнителна литература за придобивките од колективното договарање

- ✓ Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2002. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington, World Bank).
- ✓ Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2008. "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 39, No. 4, pp. 258–295.
- ✓ Flanagan, R. J. 1999. "Macroeconomic performance and collective bargaining: An international perspective", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 3, pp. 1150–1175.
- ✓ Hayter, S. (ed.). 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- ✓ Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- ✓ Mishel, L.; Voos, P. (eds). 1992. *Unions and economic competitiveness* (New York, M.E. Sharpe Inc.).
- ✓ Traxler, F.; Brandl, B. 2009. *The economic effects of collective bargaining coverage: A cross-national analysis*, Global Union Research Network Working Paper (Geneva, ILO).
- ✓ Tzannatos, Z.; Aidt, T. S. 2006. "Unions and microeconomic performance: A look at what matters for economists (and employers)", in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, pp. 257–278.

Глава 2

Колективното договарање и Меѓународната организација на трудот

Оваа глава дава преглед на правната рамка од клучните стандарди и начела на МОТ за колективно договарање. Во неа, исто така, се зборува за улогата на МОТ во давање поддршка на владите во поттикнувањето на колективното договарање.

Правната рамка за колективно договарање	10
Декларации на МОТ	10
Меѓународни трудови стандарди	11
Преглед на начелата на МОТ за правото на колективно договарање	13
Улогата на МОТ	15
Систем за надзор	15
Техничка помош	16

Правната рамка за колективно договарање

Слободата на здружување и делотворното признавање на правото на колективното договарање се темелни начела и права при работа и се утврдени во Уставот на МОТ. Повеќе инструменти на МОТ им нудат насоки и помош на земјите-членки што сакаат да го охрабрат и да го поттикнат целосниот развој на колективното договарање.

Декларации на МОТ

Декларацијата е формална изјава за начелата, политиките и стремежите. Декларациите ги носи Меѓународната конференција на трудот (МКТ) и тие се применливи за сите земји-членки на МОТ. Колективното договарање е значајна тема во неколку **декларации на МОТ.**



Декларации на МОТ:
Трипартитни декларации на МОТ што се однесуваат на колективното договарање

Декларацијата од Филадельфија од 1944 г., која е прилог кон Уставот на МОТ и негов составен дел, ја обврзува МОТ да го поттикнува делотворното признавање на правото на колективно договарање.

Трипартитната декларација за начелата што се однесуваат на мултинационалните претпријатија и социјалната политика од 1977 г. дава насоки за слободата на здружување, правото на организирање и колективното договарање како елементи на добрите индустриски односи.

Декларацијата за основните начела и права при работа од 1998 г. утврдува четири основни начела и права при работа:

- слободата на здружување и делотворно признавање на правото на колективно договарање;
- елиминирање на сите видови присилна работа;
- делотворно укинување на детскиот труд и
- елиминирање на дискриминацијата во однос на вработувањето и занимањето.

Во неа се утврдува дека сите земји-членки, дури и ако не ја ратификувале предметната конвенција (в. подолу Основни конвенции), имаат обврски што произлегуваат од самото членство во организацијата да ги почитуваат, да ги промовираат и да ги остваруваат – со добра волја и во согласност со Уставот – начелата за основните права што се предмет на тие конвенции. Следствено, со зачленувањето во МОТ, **сите земји-членки ја прифаќаат обврската да го почитуваат, да го поттикнуваат и да го остваруваат делотворното признавање на правото на колективно договарање.**

Најпосле, **Декларацијата на МОТ за социјална правда за правична глобализација** усвоена во 2008 г. потврдува дека слободата на здружување и делотворното признавање на правото на колективно договарање се особено значајни за постигнувањето на четирите стратешки цели за пристојна работа.

Меѓународни трудови стандарди

Меѓународните трудови стандарди се правни инструменти изготвени од трипартитните конституенти на МОТ, во коишто се утврдуваат основните начела и права при работа. Тие се донесуваат во вид на **конвенции** и **препораки**.

- **Конвенциите** се правно обврзувачки меѓународни договори што може да ги ратификуваат земјите-членки. Тие ги утврдуваат основните начела што треба да ги спроведат земјите што ги ратификувале. Ратификацијата создава правна обврска. Земјата што ќе ратификува одредена конвенцијата се обврзува да го спроведе инструментот во националното законодавство и практика и да поднесува редовни периодични извештаи за преземените мерки за спроведување на нејзините одредби.
- **Препораките** се необврзувачки насоки. Тие може да бидат одделни или да дополнуваат одредена конвенција со подетални насоки за нејзината примена.

При донесувањето на Декларацијата за основните начела и права при работа, Управниот орган на МОТ утврди осум **основни конвенции**. Тие ги вклучуваат Конвенција за слободата на здружување и заштитата на правото на организирање, 1948 г. (бр. 87) и Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање, 1949 г. (бр. 98).

Конвенцијата за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г. (бр. 87) го потврдува правото на работниците и работодавачите слободно да основаат и да се вклучуваат во организации по свој избор. Јавните органи треба да се воздржат од какво било мешање што би го ограничило тоа право или би го спречило неговото уживање согласно закон.



Меѓународни трудови стандарди:
Конвенции и препораки на МОТ што се однесуваат на колективното договарање

Оваа конвенција е дополнета со **Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање, 1949 г. (бр. 98)**, која предвидува воведување мерки што го гарантираат почитувањето на правото на организирање и го охрабруваат развојот на колективното договарање. Во членот 4 се наведува:

По потреба се преземаат мерки соодветни на националните услови за охрабрување и поттикнување на целосниот развој и користење механизми за доброволни преговори меѓу работодавачите или организациите на работодавачите и организациите на работниците, со цел уредување на условите за вработување преку колективни договори.

Друг особено релевантен стандард е **Конвенцијата за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154)**. Таа ги утврдува страните во колективното договарање и целта на преговорите. Владите што ја ратификуваат оваа Конвенција преземаат мерки за поттикнување на развојот на колективното договарање. Придружната **Препорака за колективно договарање, 1981 г. (бр. 163)** ја дополнува Конвенцијата бр. 154 со детални мерки што можат да ги преземат јавните органи и страните во преговорите за поттикнување на колективното договарање. Таквите мерки може да се применат преку националното законодавство, колективни договори, арбитража или на кој било друг начин во согласност со националната практика.



Клучен ресурс:
Поттикнување на колективното договарање: Конвенција за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154) и Препорака, 1981 г. (бр. 163)

Неколку други **конвенции** и **препораки** се релевантни за колективното договарање. Тие инструменти нудат насоки и помош за земјите-членки што сакаат да преземат мерки за поттикнување на колективното договарање:

Препораката за колективни договори, 1951 г. (бр. 91) нуди насоки за воспоставување механизми за преговори за колективни договори, нивно склучување, ревидирање и обновување преку постапки договорени меѓу страните или утврдени во националните закони и други прописи. Тоа вклучува насоки за вистинско спроведување на колективните договори и за нивно продолжување, толкување и примена.

Конвенцијата за трудова администрација, 1978 г. (бр. 150) предвидува организирање и делотворна работа на систем на трудова администрација, чиешто функции и надлежности треба да бидат соодветно координирани. Конвенцијата бр. 150 и **Препораката за трудова администрација, 1978 г. (бр. 158)** ги утврдуваат функциите поврзани со трудовата администрација и начелата што треба да ги следат националните влади. Тие вклучуваат поттикнување на целосниот развој на механизми за доброволно преговарање.

Конвенцијата за работни односи (јавна служба), 1978 г. (бр. 151) се однесува на заштитата на правото на организирање и постапките за определување на условите за вработување во јавната служба. Иако таа се однесува на сите лица вработени во јавните органи, обемот во којшто гаранциите предвидени во Конвенцијата се применливи за „вработени на високи позиции, чиешто функции обично се сметаат за носење политики или раководни или за вработени, чиешто задачи се од строго доверлива природа“ и за „вооружените сили и полицијата“, се утврдува во националните закони и други прописи. Членот 7 што се однесува на постапките за утврдување на условите за вработување бара од владите што ја ратификуваат Конвенцијата да преземат мерки за поттикнување на целосниот развој и користење механизми за преговарање за условите за вработување меѓу јавните органи и организациите на вработените во јавниот сектор или други методи што им овозможуваат на нивните претставници да учествуваат во утврдувањето на условите за вработување. Придружната **Препорака за работните односи (јавна служба), 1978 г. (бр. 159)** дава насоки за конкретни прашања, како што се постапки за признавање и репрезентативност.

Препораката за доброволно помирување и арбитража, 1951 г. (бр. 92) го поттикнува воспоставувањето бесплатни и експедитивни механизми за доброволно помирување за спречување и решавање работни спорови. Ако еден спор е поднесен за постапка на помирување или арбитража со согласност на засегнатите страни, страните треба да се повикаат да се воздржат од штрајк или запирање на работата додека трае помирувањето или арбитражата и да ја прифатат одлуката од арбитражата. Меѓутоа, во Препораката се наведува дека тоа не смее да се толкува како какво било ограничување на правото на штрајк.

Конвенцијата за трудови одредби (договори за јавни набавки), 1949 г. (бр. 94) предвидува вклучување одредби во договорите за јавни набавки што гарантираат дека платите, работното време и другите услови за работа за засегнатите работници нема да бидат понеповолни од оние утврдени во колективен договор или во друг акт за уредување на тие прашања. Придружната **Препорака за трудови одредби (договори за јавни набавки), 1951 г. (бр. 84)** дава дополнителни насоки за можната содржина на одредбите што треба да се вклучат во договорите за јавни набавки.

Конвенцијата за плантажи, 1958 г. (бр. 110) и придружниот **Протокол (1982)** за условите за вработување на работниците на плантажи го гарантираат правото на организирање и колективно договарање. Конвенцијата предвидува и утврдување минимални плати, платен годишен одмор и прекин на работата поради доење преку колективни договори или други акти за уредување на односите.

Препораката за работен однос, 2006 г. (бр. 198) предвидува изготвување и примена на национална политика за ревидирање, разјаснување и приспособување на опсегот на законите и другите прописи, за да се гарантира делотворна заштита за работниците што работат во контекст на работен однос. Таа ги охрабрува земјите-членки да ги поттикнуваат социјалниот дијалог и колективното договарање како начини, меѓу другите начини, за наоѓање решенија за прашања поврзани со опсегот на работниот однос.

Преглед на начелата на МОТ за правото на колективно договарање

Повеќе начела за колективното договарање произлегуваат од декларациите, конвенциите и препораките на МОТ, како и од Експертската комисија за примена на конвенциите и препораките и од Комисијата за слободата на здружување (в. **Рамка 2.1**).

Рамка 2.1 Преглед на начелата на МОТ за правото на колективно договарање

1. Колективното договарање е основно право прифатено од земјите-членки со самиот факт дека се членки на МОТ, кое тие мора да го почитуваат, да го промовираат и да го реализираат со добра волја (Општо истражување, 2012, параграф 198).
2. Колективното договарање е право на работодавачите и нивните организации и на организации на работници на сите нивоа. Колективното договарање со претставници на работници што не се синдикално организирани треба да биде овозможено само ако нема синдикати на конкретното ниво (*ibid.*, параграф 239). Треба да се преземат мерки за да се спречи користењето директни договори со работници што не се синдикално организирани против синдикатите (*ibid.*, параграф 240).
3. Правото на колективно договарање ги опфаќа сите работници во јавниот и во приватниот сектор. Единствениот исклучок се однесува на вооружените сили и полицијата и на јавните службеници вработени во администрацијата на државата (*ibid.*, параграф 168).
4. Содржината на колективното договарање ги опфаќа условите за работа и вработување и уредувањето на односите меѓу работодавачите и работниците и меѓу организациите на двете страни. Концептот „услови за работа“ не ги опфаќа само традиционалните работни услови (работниот ден, прекувремената работа, времето за одмор, платите итн.), туку и темите за кои страните доброволно ќе се договорат, вклучително и оние што обично се вклучени во правата и обврските од работен однос (унапредување, трансфер, отказ без отказан рок итн.) (*ibid.*, параграф 215).
5. Колективното договарање мора да биде доброволно и да ги почитува начелата на автономија на страните (*ibid.*, параграф 200).

6. Иако е прифатливо синдикатите што го претставуваат мнозинството или голем процент од работниците на одредено ниво на договарање да имаат преференцијални или ексклузивни права за договарање, ако ниту еден синдикат не ги исполнува тие услови или нема такви ексклузивни права, на малцинските синдикати треба да им се овозможи да склучат барем колективни или директни договори од името на своите членови (ibid, параграф 226).
7. Неоправданото непризнавање на најрепрезентативната организација или наметнувањето висок праг за признавање репрезентативен застапник во колективното договарање може да го попречи поттикнувањето слободно и доброволно колективно договарање (ibid, параграф 224).
8. Колективното договарање мора да биде овозможено на сите нивоа, имено, и на национално и на ниво на претпријатие. Тоа мора да им биде овозможено и на федерациите или конфедерациите. Следствено, законодавството што еднострано наметнува одредено ниво договарање или што предвидува договарањето задолжително да се врши на одредено ниво создава проблеми во усогласеноста со Конвенцијата бр. 98 (ibid, параграф 222).
9. Начелото на преговарање со добра волја во практиката се јавува во форма на различни обврски за вклучените страни, имено: (i) признавање на репрезентативните организации; (ii) вложување заложби да се постигне договор; (iii) влегување во вистински и конструктивни преговори; (iv) избегнување неоправдани одложувања на преговорите и (v) заемно почитување на преземените обврски и резултатите од договарањето (ibid, параграф 208).
10. Задолжителната арбитража во случај страните да не постигнат договор начелно е спротивна на начелата на колективното договарање. Задолжителната арбитража е прифатлива само во одредени посебни услови, имено: (i) кај суштинските услуги во потесна смисла на зборот, т.е. оние чиешто прекинување би ги загрозило животот, личната безбедност или здравјето на целото или на дел од населението; (ii) во случај на спорови во јавната служба што вклучуваат јавни службеници ангажирани во администрацијата на државата; (iii) ако, по долги и неуспешни преговори, стане очигледно дека блокадата нема да биде отстранета без иницијатива од органите или (iv) во случај на акутна криза. Меѓутоа, (доброволната) арбитража прифатена од двете страни е секогаш легитимна (ibid, параграф 247).
11. Колективните договори се обврзувачки и имаат предност пред поединечните договори за вработување (со исклучок на одредбите од тие договори што се поповолни за работниците опфатени со колективниот договор) (ibid, параграф 199).
12. Едно од главните ограничувања на начелото на слободно и доброволно колективно договарање се состои во обврската за поднесување на колективните договори на одобрување од властите (особено до органите надлежни за администрацијата и за буџетот). Таквите одредби се во сообразност со Конвенцијата бр. 98 само ако се ограничени на тоа дека согласноста може да не биде дадена ако договорот има процедурален недостаток или не ги исполнува минималните стандарди утврдени во општото трудово законодавство. Ако законодавството им дава на јавните органи целосно дискреционо право да не дадат согласност или ако согласноста се заснова врз критериуми како усогласеност со општата или економската политика на владата или официјални директиви за плати и услови за вработување, тогаш се смета дека стапувањето на договорот во сила зависи од претходна согласност, што е спротивно на начелото на автономност на страните. Задолжителното продолжување на важноста на колективните договори пропишано со закон (што е различно од прашањето на продолжување на важноста на колективните договори по нивното истекување што е предвидено во некои закони во случај страните да не се согласат за условите во новиот колективен договор) е дозволено само во исклучителни случаи, имено, при акутна национална или локална криза од неекономска природа и за кратки временски периоди (ibid, параграф 201).
13. Ограничувања во однос на содржината на идни колективни договори, особено во однос на платите, наметнати од властите поради економска стабилизација или неопходни политики за структурно приспособување, се дозволени само ако биле предмет на претходна консултација со организациите на работниците и на работодавачите и ако ги исполнуваат следните услови: (i) да се применуваат како вонредна мерка; (ii) да бидат ограничени на неопходниот обем; (iii) да не надминуваат разумен период и (iv) да бидат придружени со мерки за делотворна заштита на животниот стандард на засегнатите работници, особено на оние што веројатно ќе бидат најсилно погодени (ibid, параграф 220).

МОТ: *Човечкото лице на глобализацијата*, Општо истражување за основните конвенции поврзани со правата при работа во контекст на Декларацијата на МОТ за социјална правда за правична глобализација, 2008, Извештај III (Дел 15), Меѓународна конференција на трудот, 101 сесија, Женева, 2012.

Улогата на МОТ

МОТ ги поддржува владите во исполнувањето на нивните меѓународни обврски за почитување, поттикнување и реализирање на делотворното признавање на правото на колективно договарање и за преземање мерки за поттикнување на целосниот развој на механизми за доброволно преговарање. Тоа вклучува систем за надзор што помага во гарантирањето на примената на конвенциите што земјите ги ратификувале и техничка помош.

Системот за надзор

МОТ има уникатен систем за надзор што гарантира примена на меѓународните трудови стандарди. Системот за надзор има два главни елементи: **редовен систем за примена на стандардите и посебна постапка за слободата на здружување.**

- **Редовен механизам за надзор:** Откако една земја ќе ратификува одредена конвенција, таа има обврски да поднесува редовни извештаи за преземените мерки за нејзина примена – на две години за темелна конвенција. Експертска комисија за примена на конвенциите и препораките (CEACR) е основана во 1926 г. и дава непристрасна и стручна оценка за примената на конвенциите. CEACR е составена од 20 угледни правници именувани од Управниот орган со тригодишен мандат. Таа ги разгледува владините извештаи за ратификуваните конвенции, собира коментари од организациите на работници и на работодавачи и, по потреба, бара од земјите-членки што не применуваат одредена конвенција целосно да ги преземат неопходните чекори.

CEACR издава годишен извештај што се разгледува од страна на трипартитната Комисија за примена на стандардите на Меѓународната конференција на трудот. Комисијата отвора дискусија за повеќе наоди на CEACR и ги повикува засегнатите влади да дадат информации и одговор на наодите пред Конференцијата. Комисијата обично изготвува заклучоци, со кои на владите им се препорачува да преземат конкретни чекори за решавање на проблемот или да побараат техничка помош од МОТ.

- **Посебна постапка за слободата на здружување:** По усвојувањето на Конвенцијата бр. 87 и Конвенцијата бр. 98, во МОТ постоеше загриженост за заштитата на правото на организирање во земјите што не ги ратификувале овие конвенции. Во 1951 г., Управниот орган на МОТ заклучи дека е потребна посебна постапка за надзор и ја основа Комисијата за слобода на здружување (CFA). Со CFA претседава независен претседавач, а Комисијата се состои од девет членови и девет заменици од групите на владите, работниците и работодавачите во Управниот орган. Таа разгледува жалби за нарушување на слободата на здружување, без разлика дали предметната држава ги ратификувала релевантните конвенции.

Жалба можат да поднесат националните и меѓународните организации на работодавачи и на работници. Откако ќе донесе одлука да прифати одреден случај, CFA бара од предметната влада да даде свој став за да може Комисијата да го разгледа предметот, имајќи ги предвид сите факти. Ако биде утврдено дека постои повреда на стандардите или начелата за слобода на здружување, Комисијата издава извештај и препораки за исправка на недостатоците. Потоа од владите се бара да поднесат

извештај за примената на препораките на CFA. Ако предметната конвенција е ратификувана од земјата-членка, Комисијата може да отстапи одредени аспекти од случајот на CEARC на натамошно постапување.

Техничка помош

MOT им дава помош на земјите-членки преку советодавни услуги и програми за техничка соработка, споделување резултати од истражување и информации и обука.

- **Советодавни услуги** им се даваат на влади и на претставници на организации на работници и на работодавачи, за да им се помогне во изготвувањето, менувањето и примената на закони, политики и институции за поттикнување на колективното договарање во согласност со меѓународните трудови стандарди. На пример, стручни совети може да се дадат за изготвување национални акциски планови, развивање на законската и институционалната рамка за колективно договарање, развивање и усвојување мерки за поттикнување на колективното договарање и/или за оценување на влијанието и подобрување на делотворноста на колективното договарање. Овие услуги ги даваат експерти од различни делови на светот.

Со поддршка од донатори, MOT спроведува и поголеми програми за техничка соработка во многу земји насочени кон реализирање на слободата на здружување и делотворно признавање на правото на колективно договарање. Предмет на овие проекти се една или повеќе од следните области:

- ➔ реформа на трудовото законодавство;
- ➔ национален трипартитен социјален дијалог;
- ➔ зајакнување на капацитетите на трудовата администрација;
- ➔ застапување и дисеминација на информации;
- ➔ спречување и решавање спорови; и
- ➔ политики и механизми за колективно договарање.

- **Истражувањето и развојот на знаењето** помага во продлабочувањето на разбирањето на глобалните трендови, добрите практики и можните начини за подобрување на делотворноста на колективното договарање. Тоа вклучува развој на знаење за ефектите од колективното договарање врз различните социјални и економски исходи.

- **Обуките** ги врши MOT и Меѓународниот центар за обуки. Тие се насочени кон зајакнување на капацитетите на владите, организациите на работодавачи и синдикатите за спроведување мерки за поттикнување на колективното договарање (на пр. услуги за решавање спорови) или за развивање преговарачки вештини. Особено, Бирото за активности на работодавачите и Бирото за активности на работниците нудат обуки за зајакнување на вештините, знаењето на капацитетите на организациите на работодавачи, односно на синдикатите.



Клучен ресурс:
Повеќе информации за
Меѓународниот центар за
обуки ќе најдете на:
www.itcilo.org

Глава 3

Поттикнување на колективното договарање

Во оваа глава се разгледува улогата на јавните органи во поттикнувањето на колективното договарање. Во неа се нагласува потребата од вклучување на социјалните партнери во определувањето на агендата.

Поттикнување на колективното договарање: улогата на јавните органи	20
Разбирање на контекстот и прашањата	21
Вклучување на социјалните партнери	23

Поттикнување на колективното договарање: Улогата на јавните органи

Колективното договарање е доброволен процес на преговарање меѓу работодавачите и организациите на работодавачи и еден или повеќе синдикати. Ако е така, каква е улогата на јавните органи? Како што видовме во Глава 2, конвенциите на МОТ за колективно договарање бараат од владите да преземаат мерки за поттикнување на колективното договарање, почитувајќи ги притоа доброволниот карактер на колективните преговори и автономијата на страните.

При формулирањето стратегија или политика за поттикнување на колективното договарање, владите може да ги земат предвид следните функции на јавните органи:

1. поттикнување на целосниот развој и користење постапки и механизми за колективно договарање (за повеќе детали, в. Глава 4);
2. поттикнување конструктивни и суштински преговори засновани врз информираност (за повеќе детали, в. Глава 5);
3. спречување и решавање работни спорови (за повеќе детали, в. Глава 6);
4. спроведување на колективните договори (за повеќе детали, в. Глава 7); и
5. зајакнување на капацитетите на работодавачите и синдикатите за делотворно преговарање (за повеќе детали, в. Глава 8).

На почетокот е важно да се разбере контекстот, опфатените прашања и предизвиците што треба да се надминат. Во оваа глава се зборува за поставувањето на агендата. Во неа се разгледуваат различните пристапи кон идентификувањето и разјаснувањето на прашањата. Се нагласува важноста на вклучувањето на социјалните партнери во оценувањето на прашањата и пронаоѓањето можни решенија.

Важно е да се разјаснат природата и опсегот на процесот на поставување на агендата. Во реалноста може да има различни почетни точки и причини за да се посвети внимание на колективното договарање, како:

- одлука за воспоставување рамка за колективно договарање ако не постои таква;
- потреба за усогласување на рамката за индустриски односи со меѓународните трудови стандарди;
- одлука за зајакнување и ревитализирање на постојните механизми за колективното договарање, за да се подобри нивното функционирање; или
- потреба од решавање конкретно прашање, како што се зголемувањето на бројот на работни спорови, зголемувањето на нееднаквоста во платите и потребата од подобрување на заштитата на работниците-мигранти.

Разбирање на контекстот и прашањата

Важно е развојот на стратегии и политики за поттикнување на колективното договарање да се заснова врз темелно разбирање на контекстот и прашањата. Со оглед на тоа што целта е да се поттикне колективното договарање, важно е да се соберат докази „од терен“, т.е. од јавните службеници што работат на поттикнување на колективното договарање, работниците што сакаат да се зачленат во синдикат, синдикатите што веќе се вклучени или сакаат да се вклучат во колективно договарање и работодавачите и организациите на работодавачи. Информациите добиени од нив може да бидат суштински за да се разбере каде се проблемите, кои се отворените прашања, зошто не даде резултати претходните политики или стратегии и зошто постојните механизми за колективно договарање не функционираат ефективно.

Може да се користат различни методи, како анкети, интервјуа и фокус-групи. Овие методи може да бидат особено соодветни за сектори во кои голем дел од работниците се ранливи (в. **Рамка 3.1**). Процесот на собирање податоци непосредно од социјалните партнери може да биде исто толку значаен колку и *исхогот*. Тој им помага на социјалните партнери да ги идентификуваат прашањата од своја гледна точка и ѝ дава елан на стратегијата или политиката.

Јавните органи и социјалните партнери може да искористат и наоди од истражувања, достапни статистички податоци (на пр. опфатеност со колективно договарање), извештаи за евалуација и експерти во областа. Разгледувањето на споредбените меѓународни практики може исто така да биде корисно за да се добие инспирација од политики и институционални иновации во други држави. Се разбира, мерките за охрабрување и поттикнување на целосниот развој на колективното договарање треба да се приспособат на условите во земјата. Она што функционира во една земја може да не функционира во друга. Тоа е можност и да се погледне пошироката слика, да се утврди политичкиот контекст и да се разберат врските со другите институции на пазарот на трудот, како што се задолжителната минимална плата и нивната делотворност.

Следуваат дел од најчестите методи за разбирање на контекстот и идентификување на прашањата и можните решенија:

- **Дијагностички процес** за подобрување на почитувањето на правата на организирање и колективно договарање и нивна реализација. Со него се испитуваат перцепциите, искуствата и причините за загриженост на владите, работниците, синдикатите, работодавачите и организациите на работодавачи во врска со уживањето на овие права. Тој се заснова врз дискусии во фокус-групи со претставници од владата и социјалните партнери и на интервјуа со работници во целиот сектор. Дијагностичкиот извештај дава информации за пречките што го оневозможуваат искористувањето на тие права и дава предлози за поделотворно остварување на правата во практиката. Тој може да се искористи за изготвување национален акциски план за поголемо почитување на слободата на здружување и правата на колективно договарање (в. **Рамка 3.1**).



Клучен ресурс:

Дијагностички процес за слободата на здружување и колективното договарање

- **Анализа на недостатоците** во примената на меѓународните трудови стандарди во законодавството и практиката. Таа може да доведе до изготвување патоказ за ратификација и примена на релевантните конвенции на МОТ.
- **Извештај за земјата или секторот** во којшто се испитува законската рамка и се утврдува моменталната состојба во однос на клучни индикатори на пазарот на трудот; структурата и членството на организациите на работодавачи и синдикатите; бројот на колективни договори; покриеноста со колективни договори и трендовите во однос на колективните работни спорови. Процесот може да опфати интервјуа за различни прашања со владата и социјалните партнери.
- **Студија на компаративните меѓународни практики** за подобро разбирање на дијапазонот на политики, факторите што придонесуваат за нивна делотворност во конкретен национален контекст, извлечените поуки и можностите за приспособување. Ова може да помогне во пронаоѓањето можни решенија, поставувањето репери и поттикнувањето институционална иновативност.
- **Оценување на влијанијата на политиките и/или интеракциите меѓу нив** како влијание на измената на законската рамка за колективно договарање врз работните услови или интеракцијата меѓу задолжителната минимална плата и колективното договарање.



Национален пример:

Студии и анализи на контекстот и делотворноста на колективното договарање

Рамка 3.1 Разбирање на контекстот за делотворно остварување на слободата на здружување и правото на колективно договарање во секторот на работници во домаќинството во Боливија

Работниците во домаќинството сочинуваат околу 9% од женската работна сила во Боливија. Во урбаните подрачја оваа бројка изнесува 15%. Речиси половина од нив се идентификуваат себеси како домородно население, што ја засилува ранливоста на работничките во домаќинството како основа за дискриминација и нееднаков третман. Работниците во домаќинството создадоа синдикат (FENATRAHOB), а работодавачите почнаа да се организираат преку Лигата на домаќинки на Боливија. Со цел решавање на конкретните проблеми во секторот, владата, синдикатите и организациите на работодавачи изготвија образец на договор за овој сектор преку трипартитен социјален дијалог.

Во ноември 2014 година, владата и социјалните партнери побараа од МОТ да спроведе оценка на состојбата во секторот. Целта на оцената беше подобро да се разберат пречките, можностите, практиките и перцепциите во врска со слободата на здружување и правата на колективно договарање во секторот на работници во домаќинството. Во текот на процесот беа интервјуирани 744 работници во домаќинството и беа одржани дискусии во фокус-групи со 89 работодавачи на работници во домаќинството и 18 претставници на владата. Дискусии во фокус-групи беа одржани и со Лигата на домаќинки и FENATROHB.

Анализата на собраните податоци покажа силна желба за постоење репрезентативни организации на работодавачите и работниците во секторот. Таа, исто така, покажа недостатоци во правната и институционалната рамка, вклучително потреба од неутрален механизам за решавање спорови приспособен на особеностите на секторот. Како резултат на процесот за оценување, FENATRAHOB и Лигата на домаќинки ја препознаа потребата од развој на капацитетите за социјален дијалог, комуникација, лидерство и преговарачки вештини. Извештајот со наодите од оценувањето ќе послужи како основа за национален акциски план што треба да биде изготвен од трите страни.

Вклучување на социјалните партнери

Активното учество на организациите на работодавачи и синдикатите во поставувањето на агендата е најдобар начин да се гарантира дека донесените мерки ќе бидат соодветни и дека колективното договарање ќе функционира ефективно. Тешко е јавните органи да остварат успех во поттикнувањето на колективното договарање ако социјалните партнери не ги користат предвидените институции за поддршка на колективното договарање. Тоа значи дека треба да се побараат ставови и совети од социјалните партнери во идентификувањето на прашањата и поставувањето на агендата. Ако е можно тоа, социјалните партнери треба еднакво да ја разбираат потребата од конкретна мерка, бидејќи тие се крајните корисници и чинителите во колективното договарање.

Постојат различни начини за вклучување на социјалните партнери во идентификувањето и разјаснувањето на прашањата и во изготвувањето стратегии и политики за поттикнување на колективното договарање. Следуваат примери за различните форми на вклучување:

- **Економско-социјални совети:** Овие совети им даваат на јавните органи предлози и препораки за клучните социјални и економски теми и политики. Со оглед на големиот број теми што се предмет на советите, одредени прашања, како што се трудовите политики и политиките за вработување, може да бидат доверени на подредени тела или посебни комисии. **Рамката 3.2** дава пример за трипартитен социјален дијалог за рамката за работните односи по паѓањето на апартхејдот во Јужна Африка во 1994 г.
- **Трипартитни советодавни комисии за вработување и труд:** Овие постојани комисии или форуми обично се составени од еднаков број претставници од синдикатите, организациите на работодавачи и владата. Тие ги советуваат јавните органи за прашања од вработувањето, трудовата политика и социјалната сигурност, вклучително прашања поврзани со колективното договарање. Со нив претседава министерот за вработување и труд или независен претседавач.
- **Посебни работни групи:** По консултирање на социјалните партнери за предметните прашања или трипартитни консултации, јавните органи можат да формираат привремена работна група составена од експерти за индустриски односи за разгледување прашања поврзани со колективното договарање и давањето препораки. Со таквата работна група обично претседава независен експерт. Членовите може да се изберат од редот кандидати предложени од социјалните партнери. Работната група обично одржува јавни или затворени средби, на кои се повикуваат претставници на организациите на работодавачи и синдикатите за да ги изложат своите ставови. Извештајот на работната група може да биде предмет на трипартитен социјален дијалог.
- **Посебни или постојани парламентарни комисии:** Деловниците на парламентите често овозможуваат ад хок или постојани комисии од пратеници да истражуваат и да известуваат за прашања од јавен интерес. Овој процес може да биде покренат поради несоодветност на постојните механизми за колективно договарање, сериозни



Клучен ресурс:

Национален трипартитен социјален дијалог: Водич на МОТ за подобро управување

прекршувања на правото на колективно договарање или чести работни спорови. Комисијата обично одржува јавни седници, на кои социјалните партнери, експертите за труд и други засегнати страни можат да ги искажат своите ставови и предлози.

Ако не постои формална институција за трипартитен социјален дијалог, јавните органи често ги повикуваат репрезентативните организации на работодавачи и синдикати и овластените владини претставници да формираат ад хок комисија или управен одбор.

Рамка 3.2 Вклучување на социјалните партнери: новата рамка за работни односи во Јужна Африка

По првите демократски избори во 1994 г., новата влада започна низа социо-економски и политички реформи и воспостави ново национално трипартитно тело: Националниот совет за економски развој и труд (NEDLAC). NEDLAC се состои од четири групи што ги претставуваат владата, синдикатите, организациите на работодавачи и репрезентативните заедници на национално ниво.

Во август 1994 г., владата назначи министерска законодавна работна група за изготвување нов закон за работните односи, со што требаше за првпат да се создаде рамка за инклузивни работни односи во согласност со Уставот и релевантните конвенции на МОТ. Работната група ја сочинуваа угледни експерти за трудово право и таа доби помош од МОТ.

Со договорот меѓу организациите на работодавачите и работниците усвоен од владата во 1990 г., познат како Меморандумот од Лаборија, се утврдуваше дека секој нов трудов законодавен акт ќе биде предмет на консултација и постигнување консензус меѓу социјалните партнери, пред да биде поднесен до парламентот. Работната група изготви нацрт-закон за започнување на јавната расправа и преговорите меѓу социјалните партнери за новата рамка за работните односи. Нацртот беше даден на увид на NEDLAC. Беа поднесени околу 280 предлози во однос на нацрт-законот и тоа од физички лица, синдикати, организации на работодавачи, владини органи, Советот за договарање во јавната служба и Советот за работни односи во образованието.

Имаше повеќе спорни точки. Најважните прашања се однесуваа на рамката за колективно договарање. Нацрт-законот содржеше законска обврска за договарање и одредби за задолжително договарање во сите стопански гранки преку националните совети за договарање. Организациите на работодавачи не го поддржуваат тоа. Страните исто така имаа силни несогласувања за праговите за репрезентативност за добивање права на организирање. Некои конфедерации на синдикати поддржуваа прагови меѓу 30% и 50%, а организациите на работодавачите го претпочитаа поимот „доволна репрезентативност“.

Процесот наскоро беше блокиран. Со цел да се олеснат преговорите, владата изготви пакет предлози за надминување блокади и воспостави три работни групи за решавање на нерешените прашања од преговорите. Министерот за труд основа Комисија за надзор на трите работни групи. Нерешените прашања се пренесуваа на Комисијата.

Најпосле се постигна договор за прагот „доволна репрезентативност“ за добивање права на организирање и за одредби за статутарни совети за договарање со пониски услови за репрезентативност и поограничена агенда за договарање. Поднесувањето барање за регистрација и основање совет за договарање остана доброволно и не беше воведена законска обврска за договарање. Новиот Закон за работните односи од 1995 г. беше донесен од парламентот во септември 1996 г. и стапи во сила подоцна истата година. Учеството на социјалните партнери ја зголеми легитимноста на прописот и го полочи патот за негово спроведување.

Извор: du Toit, D.; Woolfrey, D.; Bosch, D.; Godfrey, S.; Rossouw, J.; Christie, S.; Cooper, C.; Giles, G.; Bosch C. 2011. *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide*, 5th Edition (Cape Town, LexisNexis); Fenwick, C.; Kalula, E.; Landau, I. 2007. *Labour law: A Southern African perspective*, Discussion Paper Series No. 180 (Geneva, International Institute for Labour Studies of the ILO); Government of South Africa. 1995. *Explanatory memorandum to the draft negotiating document in the form of a labour relations bill*, Government Gazette 16259 of 10 February 1995 (Pretoria, Government Printer).

Во процесот на консултација треба да се земат предвид следните аспекти:

- Да се одвои доволен и разумен период за консултациите.
- Претставниците на владата можат да го започнат процесот со објаснување на причините за консултациите, нивниот опсег, очекуваната временска рамка и предложената методологија.
- За да бидат консултациите делотворни, тие треба да опфаќаат повеќе од едноставна размена на информации. Јавните органи и социјалните партнери треба да бидат вклучени во идентификувањето на прашањата, собирањето докази, споделувањето информации, испитувањето на опциите и развивањето претпочитани решенија.
- Владините претставници треба активно да ги сослушаат причините за загриженост, аргументите, интересите и предлозите на социјалните партнери. „Активното слушање“ значи да се поставуваат прашања и да се вложат обиди да се разберат интересите зад ставовите за да се постигне консензус и делумен или целосен договор.
- Јавните органи треба да задржат колку што е можно повеќе отворени опции на маса и да избегнуваат расправање за едно решение. Тоа веројатно би создало недоверба и би предизвикало застој. Поотворен пристап што ветува поголем успех е социјалните партнери да ги претстават своите анализи, да предложат опции и да се согласат за начела и критериуми за оценување на мерките предложени за усвојување.
- Постигнувањето договор меѓу јавните органи и социјалните партнери во однос на мерките за поттикнување на колективното договарање секогаш е најдоброто решение. Можеби нема да може секогаш да се постигне целосен консензус; сепак, квалитетот на процесот на консултација има вредност и не треба да се занемарува. Тој создава заемна доверба меѓу јавните органи и социјалните партнери.

Откако ќе се соберат доказите, ќе се идентификуваат главните прашања и ќе се предложат повеќе опции за стратегии и политики, следната задача е утврдувањето приоритети. Во оваа фаза, вклученоста на социјалните партнери повторно е клучна за постигнување консензус за најреалниот пат по којшто ќе се продолжи. Врз основа на тоа може да се изготви стратегија или акциски план и да се постават општите цели на политиката. Во овој процес треба да се определат конкретните надлежности, како и временска рамка со меѓници.

Како и секоја друга јавна политика, политиката за поттикнување на колективното договарање постои во рамките на систем од закони, други прописи, институции, програми и услуги. Преостанатите глави ги водат јавните органи низ конкретните елементи од политиката за поттикнување на колективното договарање, имајќи ја постојано предвид потребата од вклучување на социјалните партнери во нејзиното изготвување.



Национален пример:
Политики за поттикнување на
колективното договарање

Глава 4

Рамката за колективно договарање

Оваа глава дава насоки за мерки што може да се преземат за охрабрување и поттикнување на целосниот развој на колективното договарање.

Постапки и механизми за овозможување на колективното договарање	28
Работници што се опфатени со рамката за колективно договарање	29
Страните во колективното договарање	30
Признавање репрезентативност на страните за целите на колективното договарање	31
Нивото на договарање	33
Теми и прашања за колективно договарање	37

Постапки и механизми за овозможување на колективното договарање

За да биде колективното договарање делотворно, социјалните партнери и јавните органи ќе мора да решат неколку процедурални прашања. Тоа може да го олесни доброволното преговарање и да го поттикне колективното договарање. Зависно од нивото, на кое страните сакаат да се договараат, тоа може да се прави ад хок или во поформален институционален контекст. Овие постапки за олеснување на преговорите и институционални прашања ја создаваат рамката за колективното договарање.

Земјите што сакаат да го поттикнат колективното договарање – и „да охрабрат и да поттикнат целосен развој и користење механизми за доброволни преговори меѓу работодавачите или организациите на работодавачите и организациите на работниците“ (Конвенцијата за правото на организирање и колективното договарање, 1949 г. (бр. 98) член 4) – може да се соочат со неколку прашања:

- Кој има право на колективно договарање?
- Кои се страните во колективното договарање?
- Како да се признаат страните што може да учествуваат во колективното договарање?
- На кое ниво ќе се врши колективното договарање?
- Кои се темите за колективно договарање?

Одговорите на овие прашања се даваат врз основа на начелата што се воспоставени во текот на годините преку системот за надзор на МОТ. Тие зависат и од институционалниот контекст во конкретната земја. Иако јавните органи се обидуваат да го поттикнат колективното договарање, има околности во кои деталното уредување на преговорите може да ја наруши автономијата на страните. Како што беше нагласено во претходната глава, рамката за колективно договарање треба да биде развиена преку консултации со социјалните партнери и, по можност, преку постигнување договор со нив.

Во земјите, во кои социјалните партнери се силни и што имаат долгогодишна традиција на колективно договарање, правилата и постапките за колективно договарање може да бидат резултат на договор меѓу националната конфедерација на работодавачи и конфедерацијата на синдикати. На пример, во Данска, основните правила за уредување на системот за доброволно колективно договарање потекнуваат уште од Септемврскиот договор од 1899 г. меѓу работодавачите и синдикатите, во кој се утврдени главните начела за уредување на системот, трудовиот суд, колективните договори и поединечните договори.

Иако треба да се претпочита правилата и постапките за колективно договарање да се утврдуваат во договор меѓу социјалните партнери, тоа може да биде тешко поради националниот контекст. Во некои земји, поделеноста и слабиот капацитет на социјалните партнери може да ги поткопаат нивните заложби за воспоставување усогласени правила и постапки и за создавање рамка за доброволни преговори. Под тие околности, јавните органи треба да преземат мерки за воспоставување на правната и институционалната рамка за поддршка на колективното договарање во консултација со социјалните партнери.

„Без разлика какви механизми се користат, нивната прва цел треба да биде со сите можни средства да се поттикне слободното и доброволно колективно договарање меѓу страните, со најголема можна автономија на страните, а истовремено да се воспостават правна рамка и административна структура на кои тие ќе можат да се повикаат доброволно и со заемна согласност, за да се олесни склучувањето на колективниот договор.“

Извор: МОТ: *Слободата на здружување и колективното договарање*, Општо истражување на извештаите за Конвенцијата за слободата на здружување и правото на организирање, 1948 г. (бр. 87) и Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање, 1949 г. (бр. 98), Извештај III (Дел 4Б), Меѓународна конференција на трудот, 81 сесија, Женева, 1994, параграф 247.

Работници што се опфатени со рамката за колективно договарање

Првото прашање што се поставува при изготвувањето рамка за колективно договарање е кои работници имаат право на колективно договарање. Како што видовме во Главата 2, стандардите и начелата на МОТ предвидуваат признавање на правото на колективно договарање во целиот приватен и во целиот јавен сектор. Единствените групи работници што може да бидат исклучени од ова општо начело се оние во полицијата и во вооружените сили. Обемот, во кој гаранциите предвидени во стандардите на МОТ важат за полицијата и вооружените сили, може да се уредува во националните закони и други прописи.

Иако Конвенцијата бр. 98 „не се занимава со положбата на јавните службеници ангажирани во администрацијата на Државата“ (член 6), следните инструменти сè повеќе го прошируваат правото на колективно договарање на јавните службеници (Конвенциите бр. 151 и бр. 154). Тоа вклучува посебни модалитети – што може да се утврдат во националните закони или други прописи или во националната практика – за искористувањето на правата на колективно договарање во јавните служби (Конвенцијата бр. 154). Ова им овозможува на земјите да ги земат предвид посебните карактеристики на јавниот сектор и различните национални и буџетски системи.

Второто прашање што се отвора се однесува на *делојтворно* признавање на правото на колективно договарање. Промените во организацијата на работата во последните децении понекогаш ја заматуваат границата меѓу вработен и самостоен вршител на дејност. Работниците може да се најдат во прикриен работен однос, лажно означени како самовработени, а со тоа и лишени од правата на колективно договарање и правата од колективните договори.



Клучен ресурс:

Општо истражување за работните односи и колективното договарање во јавните услуги, 2013 г.



Меѓународни трудови стандарди:

Конвенција за работни односи (јавна служба), 1978 г. (бр. 151)



Меѓународни трудови стандарди:

Конвенција за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154)



Меѓународни трудови стандарди:

Препорака за работниот однос, 2006 г. (бр. 198)

Препораката за работен однос, 2006 г. (бр. 198) дава насоки за изготвување национална политика за ревидирање, разјаснување и приспособување на опсегот на релевантните закони и други прописи, за да се гарантира делотворна заштита за работниците што работат во контекст на работен однос. Таквата политика е важна за да се гарантира дека работниците ќе можат да го искористат правото на колективно договарање и да ја уживаат заштитата што им е загарантирана во применливите колективни договори.

Страните во колективното договарање

Колективното договарање се заснова врз премисата на слобода на здружување и заштита на правата на работниците и работодавачите да основаат и да се зачленуваат во организации по слободен избор. Но, кои се страните во колективното договарање? Препознавањето на страните во преговорите може да се чини очигледно на прв поглед. Зар тоа не се работодавачите и организациите на работодавачи од едната страна и синдикатите од другата?

Кога се работи за колективно договарање, работодавачот или групата работодавачи може да преговара директно или да назначи менаџери или експерти што ќе преговараат од нивно име. Покрај тоа, работодавачите можат да основаат или да се зачленат во организација на работодавачи што ќе ги застапува и ќе ги штити нивните интереси. Рамката за колективно договарање треба да го признава правото на работодавачите да се впуштат во колективно договарање од свое име или да бидат застапувани од организација на работодавачи.

Состојбата е различна кај работниците. Стандардите и начелата на МОТ предвидуваат дека колективното договарање е право на *организациите на работници* (т.е. синдикатите на најниско ниво, федерациите и конфедерациите). За да можат синдикатите да ги унапредуваат и да ги штитат интересите на работниците преку колективно договарање, тие треба да бидат независни. Тие не смеат да бидат „под контрола на работодавачите или организациите на работодавачи“ (Конвенцијата бр. 98, член 2) и ним мора да им биде дадена можност да ги организираат своите активности без мешање од јавните органи (Конвенцијата бр. 87, член 3).

Ако во истиот субјект постојат и синдикални претставници и претставници на работниците, треба да се преземат мерки за да се гарантира дека нема да има конфликт меѓу улогата на синдикатот, на пример, да преговара и да склучува колективни договори, и улогата на претставниците на работниците (Конвенција за претставниците на работниците, 1971 г. (бр. 135)). Само ако не постојат организации на работници (т.е. синдикати), „претставници на работниците што се уредно избрани и овластени од нив во согласност со националните закони и други прописи“ можат да склучуваат колективни договори (Препорака за колективните договори, 1951 г. (бр. 91)).

Ова има важни импликации за субјектите што носат политики. Јавните органи што сакаат да го поттикнат колективното договарање, може да изберат да го признаат колективното договарање како ексклузивно право на синдикатите, работодавачите и организациите на



Клучен ресурс:

Преглед на одлуките и начелата на Комисијата за слобода на здружување на Управниот орган на МОТ, 2006 г.



Меѓународни трудови стандарди:

Конвенција за претставниците на работниците, 1971 г. (бр. 135)



Меѓународни трудови стандарди:

Препорака за колективните договори, 1951 г. (бр. 91)

работодавачи. Многу земји-членки имаат такви одредби во своето трудово законодавство. На пример, во Законот за работни односи на Мароко се утврдуваат страните во дефиницијата за колективното договарање (в. **Рамка 4.2**). Земјите треба да преземат мерки што ќе гарантираат дека постоењето претставници на работниците, што може да биде законска обврска во случај на постоење комисији за безбедност и здравје при работа, нема да се користи за поткопување на позицијата на синдикатите или за поттикнување на колективното договарање.

Рамка 4.2 Дефиниција на колективното договарање во Мароко

Колективното договарање е дијалог меѓу претставници на најрепрезентативните синдикати или најрепрезентативните сојузи на синдикати од една страна и еден или повеќе работодавачи или претставници на организации на работодавачи од друга страна, со цел:

- ✓ утврдување и подобрување на работните услови и условите за вработување;
- ✓ организирање на односите меѓу работодавачите и работниците;
- ✓ организирање на односите меѓу работодавачите или нивните организации од една страна и еден или повеќе најрепрезентативни синдикати на работниците од друга страна (чл. 92).

Извор: Закон бр. 99-65 за работните односи (објавен во Дахир бр. 1-03-194 на 14 Реџеб (11 септември 2003 г.)).

Признавање репрезентативност на страните за целите на колективното договарање

Признавањето репрезентативни организации на работодавачите и на работниците е клучно за поттикнувањето на колективното договарање. Тука се прави разлика меѓу правото на синдикатите и на организациите на работодавачи да ги застапуваат своите членови, на пример, во постапувањето по жалби и нивното признавање како претставници во колективното договарање. Признавањето се врши преку тоа што страните прифаќаат и признаваат одредена организација како репрезентативна за целите на колективното договарање.

Страните во колективното договарање може да бараат признавање преку доброволни или статутарни средства. Ако признавањето е доброволно, вообичаено е страните да потпишат **договор за признавање**. Тоа може да биде важен начин за работодавачите (или организациите на работодавачи) и синдикатите заемно да се признаат како претставници во договарањето, да ги утврдат постапките и прашањата што ќе бидат предмет на колективното договарање.

Меѓутоа, околностите може целосно да го оневозможат доброволното признавање на претставниците во договарањето. Можно е работодавачите да не сакаат да прифатат да преговараат со репрезентативните синдикати. Ако постојат повеќе синдикати,



Национален пример:
Договори за признавање

може да настане спор околу тоа кој синдикат треба да застапува одредени работници. Конкурентските синдикати може да имаат спротивставени ставови во преговорите. За да се избегнат ваквите ситуации и за да се обезбеди рамка што го поттикнува колективното договарање, земјите обично утврдуваат задолжителни постапки за признавање. Постоенето на законите и други прописи што утврдуваат услови и постапки за признавање може да придонесе за зголемување на доброволното признавање меѓу страните.

Рамка 4.3 Признавање за целите на колективното договарање

“II. Средства за поттикнување на колективното договарање

3. По потреба, треба да се преземаат соодветни мерки приспособени на националните услови за:

- (а) признавање репрезентативни организации на работодавачи и на работници за целите на колективното договарање;
- (б) во земјите, во кои надлежните органи применуваат постапки за признавање за утврдување на организациите што ќе добијат право за колективно договарање, таквото утврдување се заснова врз претходно дефинирани објективни критериуми во однос на репрезентативноста на организациите, утврдени во консултација со репрезентативни организации на работодавачите и работниците.“

Извор: Препорака за колективното договарање, 1981 г. (бр. 163), параграф 3.

Јавните органи што носат законски постапки за признавање треба тоа да го прават во консултација со репрезентативните организации на работодавачите и на работниците. Тоа ќе гарантира дека страните ќе имаат доверба во постапките. За да се минимизира контроверзноста, пожелно е утврдувањето на репрезентативноста да го врши тело што ќе може да гарантира независност и објективност.

Критериумите за утврдување на репрезентативноста на една организација за целите на колективното договарање треба да бидат објективни, претходно утврдени и јасни, за да се избегнат сомнежи за пристрасност. Некои земји даваат ексклузивни права за договарање синдикат или група од синдикати што го претставуваат мнозинството од работниците. Во други земји, рамката за колективно договарање овозможува повеќе синдикати да добијат репрезентативност и да преговараат за колективни договори.

Според надзорните тела на МОТ, ако законодавството предвидува постапка за признавање на синдикатите како *ексклузивен засџајник во договарањето* што ги претставува сите работници (не само своите членови), треба да се предвидат некои заштитни мерки, имено:

- (а) признавањето треба да го врши независно тело;
- (б) репрезентативната организација треба да се избира со гласовите на мнозинството работници во засегнатата единица;
- (в) треба да се предвиди можност организацијата што не обезбедила доволен број гласови да може да побара нови избори по одреден период; и
- (г) треба да се предвиди можност друга организација освен признаената организација да побара нови избори по изминувањето разумен период.



Материјално право:
Постапки за признавање



Клучен ресурс:
Општо истражување за основните конвенции за правата при работа, 2012 г.

Во системите, во кои законодавството дава *ексклузивни ѝрава на договарање* на најрепрезентативниот синдикат, малцинските синдикати треба и натаму да имаат право да ги застапуваат своите членови за други прашања освен за колективното договарање, како постапувањето по жалби или консултации во комисији во работната организација. Ако ниту еден синдикат не претставува доволен процент од работниците за да добие ексклузивно право на договарање, правата за колективно договарање треба да им се дадат на сите синдикати што ќе преговараат од името на своите членови.

Со оглед на тоа што признавањето е темелот на колективното договарање, важно е јавните органи да посветат посебно внимание на тоа да ги охрабрат социјалните партнери меѓусебно да се признаат за целите на договарањето. Структурата на постапките за признавање може да зависи од неколку аспекти:



Национален пример:

Кодекси за постапување и насоки за признавање

- Се советува да се утврди опсегот, за кој се бара признавање преку дефинирање на единицата за договарање и означување на територијата, стопанската гранка, секторот, занимањето, претпријатието или работната единица. За да се обезбеди делотворното признавање на правото на колективно договарање, опсегот на единицата за договарање треба да им овозможува на сродните групи работници да ги бранат своите заеднички интереси.
- Постапките за признавање треба да бидат брзи и ефективни и да не се одложуваат непотребно.
- При утврдувањето на праговите за репрезентативност, важно е тие да не се поставуваат на ниво што го спречува целосниот развој на колективното договарање.
- Треба да се предвиди начин за решавање на споровите околу признавањето, на пример, со гласање.
- Треба да се воспостави механизам со кој ќе се земат предвид евентуалните промени во текот на времето во репрезентативноста на страните во договарањето.

Нивото на договарање

Нивото, на кое ќе се водат преговорите, е суштинско прашање. Рамката за колективно договарање треба да им овозможи на работодавачите, организациите на работодавачи и на синдикатите (и нивните федерации и конфедерации) да склучуваат колективните договори на нивото што ќе го изберат.

Колективно договарање може да се врши на:

- ниво на работна организација, деловна единица или погон;
- ниво на претпријатие;
- ниво на стопанска гранка, сектор или дејност;
- општинско или регионално ниво;

- ниво на занимање или на интерпрофесионално ниво;
- национално ниво; или
- комбинација од тие нивоа.

Рамка 4.4 Нивоа на договарање

„4. (1) По потреба, треба да се преземат мерки приспособени на условите во државата за да може колективното договарање да биде можно на сите нивоа, вклучително и нивото на деловна единица, претпријатие, дејност, стопанска гранка или регионално или национално ниво.

(2) Во земјите, каде што колективното договарање се врши на повеќе нивоа, страните во преговорите треба да обезбедат координација меѓу нивоата.“

Извор: Препорака за колективното договарање, 1981 г. (бр. 163), параграф 4.

Следствено, можно е различните колективни договори во одредена држава да имаат различен географски или секторски опсег – да се однесуваат на одредена работна организација, претпријатие или група претпријатија, стопанска гранка или дејност или на целото стопанство. Клучниот предизвик е прашањето како да се обезбеди координација меѓу различните нивоа. Зависно од покриеноста со колективно договарање, степенот на координација може да биде важна детерминанта за делотворноста на колективното договарање. Страните во колективното договарање можат да предвидат некаков вид координација во колективните договори, за што пример се општите рамковни договори склучени во Финска во 2011 и во 2013 година.

Онаму каде што е можно колективното договарање да се одвива на кое било ниво, се јавуваат одредени шаблони или системи. Колективното договарање може да се врши со *еден работодавач* на ниво на претпријатие, деловна единица или погон или со *повеќе работодавачи* на ниво на стопанска гранка, регионално или централизирано интерпрофесионално ниво. Системот што ќе превладее зависи од желбите на социјалните партнери, а врз него влијаат и институционалната средина и индустриските односи. На пример, договарањето со повеќе работодавачи на ниво на стопанска гранка обично се поврзува со постоењето силни организации на работодавачи во таа стопанска гранка.

Во **Табелата 4.1** се наведени главните карактеристики на колективното договарање во рамките со еден и со повеќе работодавачи. Овие две рамки не мора да бидат одделени и независни една од друга. Со договорите на ниво на претпријатие често се надополнуваат гранковите договори. Целта на споредбата е да им помогне на одговорните за носење политики да влезат во консултации со социјалните партнери за структурата за колективно договарање што најмногу одговара на условите во земјата.



Информативен ресурс:
Работен документ за
индустриските односи и
колективното договарање

Табела 4.1 Рамки за договарање со еден и со повеќе работодавачи

НИВО	ЕДЕН РАБОТОДАВАЧ	ПОВЕЌЕ РАБОТОДАВАЧИ
	ПРЕТПРИЈАТИЕ	ГРУПА ПРЕТПРИЈАТИЈА, РЕГИОНАЛНО, ДЕЈНОСТ, СТОПАНСКА ГРАНКА ИЛИ НАЦИОНАЛНО НИВО
Вообичаен број страни:		
Застапници на работодавачите	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Еден работодавач ✓ Во повеќето случаи, застапник со ексклузивно право за договарање, т.е. или еден синдикат или сојуз или коалиција на синдикати што го претставуваат мнозинството од работниците 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Еден или повеќе работодавачи или организации на работодавачи ✓ Најрепрезентативните синдикати на гранково или на национално ниво
Застапници на работниците		
Вообичаен број договори по гранка	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Многу 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Еден или повеќе
Вообичаен опфат:		
На вработени	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Среден или мал 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Висок
По големина на претпријатие	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Висок во големи претпријатија ✓ Мал во мали претпријатија 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ги опфаќа и големите и малите претпријатија
Последици врз распределбата на платите	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Стандардизирање на платите и компресија на структурата на плати во претпријатието 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Заедно со висок степен на координација, зголемување на најниските плати и стандардизирање на платите во целата стопанска гранка, со ефект на порамнување на распределбата на платите
Последици врз ефикасноста на претпријатијата	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Договорите ги отсликуваат успешноста на претпријатијата и конкурентската околина во која работат тие 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Договорите се однесуваат на цела стопанска гранка и ги намалуваат разликите (во плати) меѓу претпријатијата, што ги поттикнува претпријатијата на иновации
Теми и степен на деталност	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Се уредуваат широк опсег теми на детален начин и според потребите на претпријатието 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Може да се уреди прашање што ја засега целата стопанска гранка, како социјалното осигурување ✓ Обично ги уредува најниската плата и основните услови за вработување. Обезбедува општи подобрувања на ниво на гранка ✓ Може да се предвиди конкретните прашања да се уредуваат детално на ниво на претпријатие
Примена на одредбите	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Колективниот договор, зависно од системот, важи за страните во преговорите и за оние што ги застапуваат тие. Работодавачите можат да одлучат да ги применат договорените услови врз сите работници, независно дали се членови во синдикат ✓ Во некои системи, како во оние со ексклузивни права за договарање, колективниот договор може да важи за сите вработени во единицата на договарање или во претпријатието, ако синдикатот (или коалицијата од синдикати) го претставува мнозинството од работниците 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Важи за потписничките, т.е. за сите работодавачи и/или за работодавачите застапувани од организацијата на работодавачи и за сите членови на синдикатот ✓ Јавен орган може да ја прошири важноста на колективниот договор на субјекти што не се потписници, ако се исполнети одредени услови (на пр. ако побарале еден или повеќе од потписниците; страните имаат доволна репрезентативност; субјекти што не се потписници имале можност да ги приложат своите ставови) ✓ Со договори на ниво на претпријатие може да се применат конкретни одредби од договори на повисоко ниво

Инклузивност	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Може да не ги опфаќа вработените во субјекти што не се потписници, на пример, вработените во агенции за привремено вработување (што работат во истата работна единица) ✓ Зависно од рамката за колективно договарање, склучениот колективен договор може да биде применлив (или да не биде применлив) за сите вработени во единицата, вклучително и работниците што не се членови на синдикат 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Висок степен на инклузивност, бидејќи може да бидат опфатени повеќе работодавачи ✓ Со проширување на важноста врз основа на донесена политика, правата од колективните договори важат и за ранливите категории, како работниците-мигранти или за работниците во нестандартни форми на вработување
Вообичаено времетраење на договорот	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Определен рок 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Определен рок; или ✓ Неопределен рок, често со одредба за периодично разгледување на платите и други прашања
Обично претпочитано од	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работодавачите ✓ Синдикатите што го претставуваат мнозинството во едно претпријатие, но не се добро организирани во целата гранка 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Синдикатите ✓ Работодавачите што сакаат да спречат неправична конкуренција со плати и/или да ги намалат административните трошоци за договарање со повеќе синдикати на ниво на претпријатие

Јавните органи можат, во консултација со социјалните партнери, да го поттикнат развојот на инклузивни рамки за договарање како политичка цел преку:

- Охрабрување на страните да ги применуваат договорите склучени на ниво на претпријатие на сите работници.
- Олеснување на основањето заеднички форуми на ниво на стопанска гранка, каде што работодавачите и синдикатите ќе водат социјален дијалог за прашања и предизвици со кои се соочува гранката.
- Давање поддршка на *ad hoc* заеднички комисии за договарање што ќе преговараат за гранкови договори или нивни измени, но нема да имаат постојана структура.
- Создавање можности за регистрирање заеднички совети за договарање со повеќе страни по барање на репрезентативни страни што сакаат да преговараат на ниво на сектор, гранка или дејност (и/или одредено географско подрачје).
- Создавање можности јавните органи да основаат такви тела по барање на репрезентативни организации на работодавачи или синдикати во одреден сектор.
- Овозможување проширување на важноста на колективните договори на гранково ниво врз сите работодавачи и работници во одредена стопанска гранка или дејност. Ова е опфатено во Глава 7.



Материјално право:
Совети за утврдување плати,
совети за договарање и
заеднички совети

При поттикнувањето на развојот на инклузивни рамки за договарање, јавните органи треба да се воздржат од наметнување на нивото на колективно договарање на страните. Колективното договарање треба да биде можно на сите нивоа, вклучително и нивото на

деловна единица, претпријатие, дејност, стопанска гранка или регионално или национално ниво. Социјалните партнери се тие што можат најдобро да одлучат за најсоодветното ниво на договарање, вклучително и прифаќање мешовит систем од рамковни договори надополнети со договори на ниво на претпријатие (в. Општо истражување, 2012, параграф 222).

Теми и прашања за колективно договарање

Како што беше наведено во Главата 1, темите за колективно договарање ги вклучуваат работните услови (на пр. плати, додатоци, надоместоци, работно време, прекувремена работа и време за одмор); условите за вработување (на пр. унапредување, трансфер и отпуштање) и уредувањето на односите меѓу работодавачите и организациите на работодавачи и еден или повеќе синдикати (на пр. простории и опрема за претставниците на синдикатите, постапки за решавање спорови и консултација, одредби за соработка и споделување информации).

Рамката за колективно договарање треба да им дава целосна слобода на страните во преговорите да одлучат за тоа кои теми ќе ги стават на агендата за договарање. Надзорните тела на МОТ обично мерките за ограничување на опсегот прашања што може да бидат предмет на преговори ги сметаат за несообразни со меѓународните трудови стандарди и начелата за правото на колективно договарање. Постојат одредени исклучоци, како забрана за одредени теми поради заштита на јавниот ред, теми што може да вклучуваат дискриминаторски одредби, одредби за задолжително членство во синдикат и одредби спротивни на минималното ниво на заштита предвидено со закон.

Во однос на колективното договарање во јавниот сектор, законските одредби што предвидуваат вкупен буџетски пакет или што поставуваат горни или долни граници во преговорите за плати се сообразни со конвенциите на МОТ ако оставаат доволно простор колективното договарање да игра значајна улога. Одредбите што наметнуваат конкретно покачување во проценти и што исклучуваат можност за договарање се спротивни на правото на слободни и доброволни колективни преговори.

Опсегот субјекти што се засегнати од колективното договарање прогресивно се проширува во практиката, што дава можност за урамнотежување на различните интереси во иновативни пакети.

Примери за тоа се преговорите за флексибилно работно време, кои ги задоволуваат и интересите на работниците што сакаат подобра рамнотежа меѓу работата и семејството и оние на работодавачите што бараат флексибилност во усогласувањето на работното време со потребите на производството. Во текот на економската криза во 2009 г., колективното договарање стана важна алатка во некои земји за зачувување на работните места преку преговори за споделување на работата. Овие договори беа поддржани со јавни мерки како што се субвенции.

Колективното договарање се користи и за подобрување на родовата еднаквост преку одредби за заштита во случај на мајчинство, семејно отсуство, посебно отсуство за жртви на семејно насилство, флексибилно работно време, еднаква заработка за еднаква работа и еднакви можности за вработување, обука и унапредување. Колективното договарање се користи и за гарантирање делотворна и еднаква заштита за лицата во нестандартни



Национален пример:
Колективни договори

форми на вработување. Во некои случаи, колективното договарање се користи за договарање подобрувања во организацијата на работата и квалитетот на производите и услугите, со што се подобрува конкурентноста, а истовремено се гарантира дека работниците ќе имаат корист од придобивките. Предметот на агендата за договарање може да варира во една држава, од основни до посложени прашања, како што се гледа од примерот за вообичаената содржина на колективните договори во Јужна Африка во **Табела 4.2**.

Табела 4.2 Колективни договори во Јужна Африка

ЕДИНИЦА НА ДОГОВАРАЊЕ	КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ (КД) ВО ПОМАЛИ ПРЕТПРИЈАТИЈА	КД ВО ПОГОЛЕМИ ПРЕТПРИЈАТИЈА И СОВЕТИ ЗА ДОГОВАРАЊЕ
Дефиниции	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Преамбула ✓ Предмет на договорот 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Преамбула ✓ Предмет на договорот
Времетраење на договорот	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Поверојатно е да бидат едногодишни договори 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Поверојатно е да бидат повеќегодишни договори
Плати	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Зголемување плати изразено во проценти. Обично важи за сите засегнати ✓ Зголемувањата на платите поретко се врзани за инфлацијата ✓ Основната плата е релативно честа 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Зголемување плати изразено во проценти. Обично важи за сите засегнати, иако постојат примери за постепено зголемување за пошироки категории (ниски, средни и високи позиции) согласно договорен распоред ✓ Зголемувањата на платите често се поврзани со индексот на потрошувачки цени преку формула што може да вклучува фактор на зголемување од 1 до 2 проценти ✓ Многу договори вклучуваат основна плата за различните степени на работни места. Тенденција кон елиминирање одредени степени, со што се зголемува основната плата и се намалуваат разликите
Други услови за вработување	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Упатување на „статус кво“ за другите услови за вработување, без да се наведе што е статус кво 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Краткорочните одредби се почести по 2009 г. ✓ Мајчинско и татковско отсуство ✓ Безбедност и здравје при работа ✓ Боледување ✓ Одредби за посредување при вработување (привремена работа), повремени работници, работници со договор за дело или привремени работници ✓ Отсуство поради семејни обврски ✓ Отсуство поради смртен случај ✓ Пензиско осигурување ✓ Здравствена заштита
Работни односи		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсуство за синдикални претставници ✓ Спогодбен престанок на работниот однос ✓ Клаузула за воздржување од штрајк

Source: Hayter, S.; Pons-Vignon, N. Forthcoming. *Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?*, (Geneva, ILO).

Глава 5

Охрабрување

КОНСТРУКТИВНИ,

СУШТИНСКИ И

ПРЕГОВОРИ ЗАСНОВАНИ

ВРЗ ИНФОРМИРАНОСТ

Оваа глава дава преглед на пристапите што ги преземаат јавните органи за да охрабрат конструктивни преговори засновани врз информираност.

Договарање со добра волја	42
Како можат јавните органи да охрабрат конструктивни преговори?	43
Внесување на добрата волја во системот на индустриски односи	43
Посебни услови за однесувањето на страните во преговорите	44
Како можат јавните органи да охрабрат суштински и преговори засновани врз информираност?	46
Достапност до релевантни и веродостојни информации	47
Поттикнување на страните во преговорите да споделуваат информации	50

Договарање со добра волја

Колективното договарање е процес на преговори. Страните обично започнуваат од многу различни позиции. Процесот обично вклучува образложување на барањата и ставовите, споделување информации, дебата и отстапки за да се постигне колективен договор. За да биде колективното договарање делотворно, важно е преговорите да се водат со добра волја. Како што видовме во Глава 2 (в. **Рамка 2.1**), начелото на добра волја во практиката се манифестира преку следните начини на однесување:

- признавање на репрезентативните организации за целите на колективното договарање;
- впуштање во вистински и конструктивни преговори;
- вложување заложби да се постигне договор;
- избегнување неоправдано одложување на преговорите;
- почитување на преземените обврски и спроведување на постигнатите колективни договори.

Преговарањето со добра волја создава доверба меѓу страните и е во сржта на здравите и хармонични индустриски односи. Тоа не значи дека страните во преговорите секогаш ќе се согласуваат или ќе можат да ги задоволат интересите на другата страна. Добрата волја се отсликува во упорните и конструктивни заложби на страните да преговараат и во нивната доследност во спроведувањето на постигнатиот колективен договор. Секоја рунда преговори водени со добра волја го потврдува легитимитетот на вклучените страни да ги застапуваат своите членови, да ги почитуваат преземените обврски и да се придржуваат до колективниот договор. Страните што меѓусебно се почитуваат како легитимни претставници се поподготвени да ги образложуваат своите барања, да споделуваат информации, да ги решаваат проблемите, да даваат предлози и да го разгледуваат целиот дијапазон можни решенија за прашањата за кои имаат заеднички или различни интереси.

Меѓутоа, постојат ситуации во кои страните може да имаат различни ставови за тоа како функционира колективното договарање, па, наместо да се впуштат во конструктивни преговори, да заземат став „земи или остави“. На индивидуално ниво, претставниците може да потекнуваат од различни професии, да имаат различни вредности, верувања и идеологии, како и различни личности, стручност и преговарачки вештини. Тие можеби не ги поседуваат истите информации или не ги разбираат исто предметните прашања. Тоа може да резултира со многу непријателски преговори и влошени односи меѓу социјалните партнери. Јавните органи имаат важна улога во поттикнувањето на страните со добра волја да се впуштат во конструктивни преговори засновани на информираност.

Како можат јавните органи да охрабрат конструктивни преговори?

Договарањето со добра волја ја отсликува намерата за впуштање во конструктивни преговори и во вложување целосни заложби да се постигне договор. Како и кај другите мерки за поттикнување на колективното договарање, повеќе е веројатно дека пристапот на јавниот орган за поттикнување конструктивни преговори ќе резултира со посакуваниот исход ако е плод на консултации со социјалните партнери.

При донесувањето такви мерки треба да се почитува и доброволниот карактер на колективното договарање. Тоа значи дека јавните органи можат да поттикнат конструктивни преговори, вклучително и преку утврдување на стандардите за однесувањето на страните во преговорите, но страните мора да бидат во можност слободно да се согласуваат или да не се согласуваат со предлозите дадени во преговорите. Тие не смеат на никаков начин да бидат принудени да прават отстапки, да се согласат со предлог од другата страна или да постигнат договор.

Обидите да се влијае врз однесувањето на страните во колективното договарање е предизвик од аспект на јавната политика. Во практиката постојат два основни пристапи:

- внесување на добрата волја во системот на индустриски односи;
- посебни услови за однесувањето на страните во преговорите.

Внесување на добрата волја во системот на индустриски односи

Во некои земји, колективното договарање е дел од поширока институционална рамка што отвора многу можности за социјален дијалог меѓу репрезентативните организации. Тие можности опфаќаат трипартитни институции за економско-социјална политика, трипартитни институции за утврдување на минималната плата, колективно договарање и комисии во работните организации за зајакнување на соработката во работните организации. Со секоја размена на мислења страните ги откриваат заедничките и различните интереси и градат доверба и почит за легитимитетот на другата страна да ги застапува своите членови. Начелата на добра волја стануваат дел од системот на индустриските односи и се отсликуваат во општествените норми и прифатливите начини на однесување.

Овој пристап често се наоѓа во Западна Европа, особено во земјите со долгогодишна традиција во колективното застапување, во кои социјалните партнери уживаат голема автономија. Јавните органи се вклучуваат само во регулацијата и во утврдувањето на законските стандарди (на пр. минималните плати и основните услови за вработување) ако страните не можат да го постигнат тоа со колективен договор. Во Шведска, на пример, правото на колективно договарање е тесно поврзано со правото на организирање и правата на информирање и консултирање во работната организација. Шведскиот Закон за учество во одлучувањето при работа на синдикатите им дава широки овластувања во работната организација, вклучително правото да преговараат за кое било прашање што

го вклучува работодавачот и член на синдикатот. На пример, работодавачот мора да преговара со релевантниот синдикат пред да донесе конечна одлука за значителни промени во работната организација. Постои висок степен на доверба меѓу социјалните партнери и прифаќање на улогата на синдикатите (што се отсликува во високото членство во синдикатите). Воспоставените стандарди и конструктивни ставови што произлегуваат од соработката во работната организација се пренесуваат на колективните преговори. Колективното договарање обично се врши во духот на соработка.

Системот за колективно договарање на национално ниво во Белгија е пример за тоа како повеќекратните можности за социјален дијалог може да создадат услови за договарање со добра волја. Два бипартитни совети, Националниот совет за труд (CNT/NAR) и Централниот економски совет, водат социјален дијалог со владата за економско-социјални прашања. Во националниот рамковен договор се поставени клучните параметри за платите и условите за работа. Дополнителни преговори се водат на гранково ниво, што опфаќаат конкретни сектори и за колективни договори на ниво на претпријатие. Работничките совети (CE/OR) нудат можности за претставување на работниците во работната организација. Тие се состануваат со работодавачот најмалку еднаш месечно во просториите на претпријатието. Членовите на CE/OR добиваат информации од работодавачот за финансиската состојба на претпријатието, неговата продуктивност, идните планови во однос на вработувањето и целите за иднината. Работодавачот исто така ги консултира членовите на CE/OR во случај на значителни промени во организацијата на работата, како што се реструктурирање, затворање погон, спојување или воведување ноќна смена и за обуките. Овие повеќекратни можности за колективно претставување и социјален дијалог на национално, гранково и на ниво на претпријатие ги поставуваат темелите за конструктивни преговори.

Двата примери доаѓаат од земји со релативно зрели индустриски односи. Во земјите во кои индустриските односи се помалку развиени, фокусот се става врз подобрувањето на преговарачките вештини на страните. Јавните органи или поддржуваат или самите вршат обуки за вештини за преговори *засновани врз интереси* (в. Глава 8). Потоа страните добиваат повеќе можности за учење на преговарањето засновано врз интереси и решавањето проблеми надвор од средбите за колективно договарање, како во комисији во работните организации, водење социјален дијалог за релевантни прашања за одредена стопанска гранка и преку трипартитен социјален дијалог. Во ситуација во која може да се водат формални и неформални дискусии, во кои целосно се разгледуваат интересите и проблемите на двете страни, повеќе е веројатно дека со текот на времето ќе се изгради заемна доверба.

Посебни услови за однесувањето на страните во преговорите

Во некои држави, во законодавството и во други регулаторни акти, како кодекси со добри практики се уредуваат конкретни услови за тоа какво однесување се очекува од работодавачите, организациите на работодавачи и синдикатите во преговорите. Со нив не се бара од страните да прават отстапки, да се согласуваат со предлозите од другата страна

или да постигнат договор. Наместо тоа, фокусот е ставен на однесувањето на страните во текот на преговорите. Од страните се очекува:

- да присуствуваат и да учествуваат на средби во разумно време;
- да постапуваат со добра волја;
- навистина да ги разгледуваат предлозите од претставниците на другата страна во договарањето;
- да одговараат навремено на предлозите за постигнување договор од претставниците на другата страна во договарањето; и
- да ги вложат сите разумни заложби за постигнување колективен договор.

Страните може да бидат обврзани со општа обврска да водат колективни преговори со добра волја, како што е случај во Обединетата Република Танзанија. Во Нов Зеланд, обврската за постоење добра волја е во основата на целиот процес на колективно договарање. Во Канада, сојузниот закон за труд и дел од трудовото законодавство во провинциите вклучуваат општа обврска за договарање со добра волја и вложување на сите разумни заложби за постигнување договор.

Во некои држави, страните може да бидат обврзани и со супсидијарни барања за добра волја во применливото законодавство. На пример, во австралискиот Закон за правична работа предвидени се обврски претставниците на работодавачите и работниците во договарањето: да присуствуваат и да учествуваат на средби во разумно време; да ги откриваат сите релевантни информации (но не комерцијално сензитивни или доверливи информации); да одговараат навремено на предлозите од другата страна; навистина да ги разгледуваат таквите предлози и да ги образложуваат своите одговори; меѓусебно да се признаваат и да преговараат и да се воздржат од каприциозни или неправични постапки што ги поткопуваат слободата на здружување и колективното договарање. Во Нов Зеланд, супсидијарните обврски се утврдени во Законот за добра волја во колективното договарање. Законот предвидува група постапки и практики што треба да ги поттикнат конструктивните преговори, вклучително: признавање на претставниците на страните; навремено состанување и преговарање; одржување на духот на конструктивен дијалог преку споделување информации; одговарање на предлозите и образложување на ставовите и гледиштата.



Материјално право:
Договарање со добра волја

Во некои држави, однесувањето што е спротивно на начелата на договарање со добра волја се сметаат за неправични трудови практики. Тие може да бидат утврдени во законодавството или во судската практика. На пример, однесувањето што е означено како неправични трудови практики во Канада вклучува: еднострано менување постојни услови за вработување или значително реструктурирање на претпријатието во текот на договарањето; привидно договарање (т.е. формално преговарање без вистинска намера да се постигне договор) и одредени форми на директно договарање со вработени во единицата, во која синдикатот е признаен партнер за договарање. Кодексот на добри практики на Лесото наведува примери за однесување, од каде што може да се заклучи дека не постои добра волја, на пример, поставување целосно неразумни барања и навредување или понижување на партнерот во преговорите. Решенијата за таквите практики се различни во зависност од системот на индустриски односи.

При размислувањето за воведување конкретни обврски, јавните органи треба да имаат предвид дека законската рамка може да ги поттикне работодавачите и синдикатите да водат конструктивни преговори, но на крајот посветеноста на страните да преговараат со добра волја е факторот што гарантира развој на хармонични работни односи.

Како можат јавните органи да охрабрат суштински и преговори засновани врз информираност?

За да бидат колективните преговори суштински, страните треба да имаат пристап до информации. Тоа создава услови за да можат страните да ги претставуваат своите гледишта и да дискутираат за нив врз основа на информации. Тоа ја засилува позитивната атмосфера на преговарачката маса. Со оглед на тоа што колективното договарање е процес на одлучување, на страните им се потребни информации за да можат да носат правилни одлуки. Споделувањето информации праќа силна порака дека едната страна го признава легитимитетот на другата како застапник во договарањето и постапува со добра волја.

Рамка 5.1 Пристап до информации за суштински преговори

„7. (1) По потреба, треба да се преземаат мерки приспособени на условите во земјата, за да имаат страните пристап до информации потребни за суштински преговори.

(2) За таа цел:

(а) работодавачите во јавниот и во приватниот сектор треба, по барање на организациите на работниците, да доставуваат информации за економско-социјалната состојба на единицата на договарање и целото претпријатие што се неопходни за суштински преговори; ако откривањето одредени информации може да му наштети на претпријатието, нивното пренесување може да биде условено со обврска информациите да се третираат како доверливи во потребниот обем; страните во колективното договарање може да се договорат за тоа кои информации ќе се доставуваат;

(б) јавните органи треба да достават потребни информации за општата економско-социјална состојба во земјата и во предметната дејност, во обем во кој откривањето на тие информации не ги загрозува националните интереси.“

Извор: Препорака за колективното договарање, 1981 г. (бр. 163), параграф 7.

Една од главните теми во колективното договарање е заработката или, поточно, платите, додатоците, надоместоците и придонесите. На ниво на претпријатие, колективното договарање може да биде средство за работниците да добијат удел од добивката на претпријатието и правичен удел од придобивките од зголемувањето на продуктивноста. На макроекономско ниво, координираното колективно договарање може да ја зајакне врската меѓу платите и растот на продуктивноста и да го усогласи тоа со другите макроекономски цели (на пр. инфлацијата, невработеноста итн.). Меѓутоа, овие придобивки може да се остварат само ако страните во преговорите ги имаат потребните информации за изготвување на своите предлози.

Јавните органи можат да поттикнат суштински и преговори засновани врз информираност преку:

- обезбедување достапност до релевантни и веродостојни информации;
- поттикнување на страните во преговорите да споделуваат информации.

Достапност до релевантни и веродостојни информации

Јавните органи имаат важна улога во обезбедувањето пристап до релевантни и веродостојни информации. Тоа им помага на страните во преговорите во подготвувањето на своите предлози и нивно усогласување со општиот контекст. На пример, основните макроекономски податоци можат да им помогнат на страните во преговорите да го земат предвид развојот на продуктивноста во преговорите и – особено во поцентрализираниите и покоординирани структури за договарање – да размислат за влијанието на договорите врз економијата (на пр. инфлацијата, вработеноста итн.). Информациите за секторските трендови од нестатутарни тела, како што се совети за продуктивност, истражувачки институти и/или професионални здруженија, можат да го постават контекстот за преговори на ниво на гранка, дејност и претпријатие. **Табелата 5.1** дава преглед на видовите информации што може да им бидат од полза на страните и да помогнат во суштинските преговори засновани врз информираност.



Национален пример:
Објавување веродостојни информации

Табела 5.1 Примери за макроекономски и секторски податоци

КОНЦЕПТ	ИНДИКАТОРИ	ЦЕЛ
Општи економски индикатори	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Раст на БДП ✓ Раст по сектори ✓ Инвестиции ✓ Трговија: увоз и извоз ✓ Инфлација ✓ Удел на платите во БДП (вкупно/сектор) ✓ Потрошувачка ✓ Распределба на доходот ✓ Праг и стапка на сиромаштија 	<p>Разбирање на општата економска ситуација:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Економски раст (вкупен и по глава на жител) ✓ Меѓународна конкуренција ✓ Структура на економијата ✓ Трошоци за живот ✓ Сооднос меѓу платите и растот на продуктивноста ✓ Нееднаквост ✓ Соодноси на сиромаштија и зависност
Карактеристики на пазарот на трудот (по пол)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Вработеност ✓ Работен статус ✓ Невработеност ✓ Преглед на мерки по ниво на образование ✓ Трендови во платите и надоместоците за работа ✓ Распределба на платите ✓ Продуктивност на трудот ✓ Работно време 	<p>Оцена на перформансите на пазарот на трудот:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Зголемување или намалување на бројот на работни места ✓ Ниво на образование и можности за вработување ✓ Развој на продуктивноста на трудот ✓ Раст на просечната плата ✓ Нееднаквост на платите ✓ Родова разлика во заработката ✓ Квалитет на вработувањето
Карактеристики на стопанската гранка	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Вработеност и производство по стопанска гранка ✓ Број и големина на претпријатијата ✓ Инвестиции ✓ Трошоци за труд по единица производство, продуктивност на трудот и споредбени податоци за регион или група земји 	<p>Разбирање на резултатите на стопанската гранка:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Преглед на развојот на настаните што влијае врз стопанската гранка ✓ Удел на стопанската гранка во вкупниот економски резултат и раст ✓ Конкурентност на стопанската гранка споредено со другите земји

Може да не постои консензус за некои индикатори, особено за продуктивноста на трудот. На пример, значителен дел од економските резултати на една стопанска гранка или сектор може да бидат создадени од работници што работат од дома или работници во неформалната економија, што го отвора прашањето за веродостојноста на индикаторите. Кредибилноста на податоците и на институцијата што ги објавува е суштински фактор во одлуката за тоа во колкав степен партнерите ќе ги користат податоците за водење суштински преговори засновани врз информираност.

Првиот чекор е да се гарантира квалитетот на собраните податоци. Следниот чекор е да се постигне консензус меѓу трите страни за тоа која институција ќе мери одреден индикатор и ќе известува за него. Може да се отворат повеќе прашања, како што се: Кој ќе објавува податоци за продуктивноста? Како ќе се мери продуктивноста на трудот? Дали како именител ќе се користи вкупната вработеност или вкупниот број одработени часови? **Рамката 5.2** го дава примерот за трипартитниот Центар за продуктивност на Јапонија, кој го објавува индексот на продуктивност на трудот. Социјалните партнери имаат голема доверба во институцијата и во објавените податоци. Индексот на продуктивност на трудот дава добра основа за суштински преговори засновани врз информираност.

Рамка 5.2 Центарот за продуктивност на Јапонија

Центарот за продуктивност на Јапонија (ЦПЈ) е основан од владата во 1955 г. Тоа е непрофитна организација со одбор составен од претставници на организациите на трудот, приватни претпријатија и академската заедница.

ЦПЈ се води од три начела:

- 1. Зголемување на вработеноста:** Зголемувањето на продуктивноста на долг рок треба да доведе до зголемување на вработеноста. Меѓутоа, од гледна точка на националната економија, јавно-приватното партнерство е од суштинско значење во формулирањето политики за спречување на невработеноста преку релокација на работни места и други мерки.
- 2. Соработка меѓу работниците и раководството:** Работниците и раководството мора да соработуваат во истражувањето и во разгледувањето конкретни методи за подобрување на продуктивноста, имајќи ги предвид околностите во конкретното претпријатие.
- 3. Правична распределба на плодовите од продуктивноста:** Плодовите од продуктивноста треба да бидат правично распределени меѓу работниците, раководството и потрошувачите, согласно состојбата на националната економија.

Една од главните задачи на ЦПЈ е да дава статистички податоци за продуктивноста на трудот (индекс на продуктивност на трудот) за поголемите стопански гранки. Синдикатите и работодавачите имаат доверба дека податоците за продуктивност на трудот што ги објавува Центарот точно ги прикажуваат трендовите во секторите. Тие податоци се користат како основа за консултации меѓу работниците и работодавачите. Исто така, се користат и како референтна точка од страна на синдикатите и работодавачите во преговорите.

ЦПЈ нуди и обука за синдикални лидери и организира заеднички посети за работници и менаџери во претпријатија што служат како пример за соработка меѓу работниците и раководството што довела до поголема продуктивност.

Извор: Kato, T. Forthcoming. *Productivity, Wages and Unions in Japan* (Женева, МОТ); веб-локација на Центарот за продуктивност на Јапонија: <http://www.jpc-net.jp/eng/index.html>

Третиот чекор е дискусија за трендовите и нивните импликации за тековните преговори во трипартитен или бипартитен состав (зависно од контекстот на индустриските односи). **Рамката 5.3** дава пример за таквото постапување во Уругвај преку примерот на советите за утврдување плати.

Социјалниот дијалог во Уругвај постои на три нивоа:

- ✓ **Трипартитен совет на високо ниво**, составен од претставници на синдикатите (6), организациите на работодавачи (6) и владата (9). Во него се дискутира за општите економски трендови, насоки за платите за колективните преговори за плати во советите за утврдување плати и приспособување на минималната плата во државата (што потоа ја утврдува владата).
- ✓ **Советите за утврдување плати** се организирани по сектори во 24 дејности (повторно воведени во 2005 г. со Указот 105/2005) со трипартитен состав (по седуммина претставници на синдикатите, организациите на работодавачи и владата). Тие можат да создаваат потсектори во секоја дејност; постојат повеќе од 200. Преговараат за минималната плата по категорија, заедно со зголемувањата на платите и другите работни услови (последните две теми во бипартитен состав). Министерството за труд го проширува опсегот на постигнатите договори за платите врз сите претпријатија во секторот (или потсекторот) со можност претпријатијата во тешка состојба да бидат ослободени преку посебна одредба.
- ✓ **Колективно договарање на ниво на претпријатие** меѓу работодавачот и еден или повеќе синдикати. Преку нив може да се подобрат стандардите поставени на повисоко ниво.

Пред секоја преговарачка рунда, Министерството за економија доставува податоци за економската и состојбата на пазарот на трудот до **Трипартитниот совет на високо ниво**. Тие вклучуваат информации за меѓународниот контекст, избрани економски индикатори за соседните земји и за околностите општо во Уругвај и во конкретниот сектор (на пр. БДП, вработеност итн.). Се предлагаат и насоки за висината на платите.

Насоките за висината на платите се рамка за колективното договарање меѓу синдикатите и организациите на работодавачи во секторските **Совети за утврдување плати**. Тие се само советодавни и ништо не ги спречува Советите да постигнат договор надвор од границите на насоките. Насоките и искористените мерки, особено во однос на секторската компонента од приспособувањето на платите се предмет на дебата меѓу социјалните партнери. Тие постојано еволуираат, заедно со промените на економската ситуација и со зреењето на работните односи.

Извор: Mazzuchi, G. 2009. "Labour Relations in Uruguay", in *DIALOGUE Working Paper No. 6* (Geneva, ILO); Mazzuchi, G.; Rodríguez, J. M.; González, E. 2015. "Negociación colectiva, salarios y productividad. El caso uruguayo", in *INWORK Working Paper No. 60* (Geneva, ILO).

Поттикнување на страните во преговорите да споделуваат информации

Јавните органи можат да ги поттикнат партнерите да споделуваат информации и во текот на преговорите. Соопштувањето одредени финансиски и други информации (со обезбедување на соодветните услови за заштита на доверливите информации) може да помогне во поставувањето на контекстот за преговори. Споделувањето информации им овозможува на страните во преговорите да се впуштат во суштинска размена на предлози и да носат одлуки засновани врз информации.

Основните податоци за претпријатието, како што се преглед на плати, други права за работниците, број на работници и хиерархија, може да им помогне на синдикатите во проценувањето на трошоците за нивните барања. Тоа ги става во позиција да размислуваат за влијанието на нивните барања врз претпријатието. Тие податоци им овозможуваат на синдикалните претставници да преговараат за правичен удел на работниците во остварените резултати ако претпријатието или стопанската гранка се развива добро. Исто

така, важно е синдикатите да споделат информации за зголемувањето на трошоците за живот, вклучително оние за домување, превоз, режиски трошоци и храна, со што нивните предлози се ставаат во реален контекст. Примери за видот информации што може да ги олеснат преговорите на ниво на претпријатието се наведени во **Табела 5.2**.

Табела 5.2 Примери за информации на ниво на претпријатието

КОНЦЕПТ	ИНДИКАТОРИ	ЦЕЛ
Структура на претпријатието	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Сопственост ✓ Организација 	<p>Определување на основните карактеристики на претпријатието:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Сопственичка структура (акционери, содружници итн.) ✓ Разбирање на процесот и нивоата на одлучување во претпријатието (централизирано или децентрализирано)
Карактеристики на претпријатието и/или деловната единица	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Производство ✓ Работна сила <ul style="list-style-type: none"> – Број на работници – Статус (договори на определено или неопределено време) ✓ Вкупно одработени часови 	<p>Информации за производството:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Оцена на сигурноста на работните места ✓ Оцена на развојот на продуктивноста на трудот
Финансиски информации	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Промет ✓ Финансиски извештаи 	<p>Познавање на релевантните фактори за да се преговара суштински:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Разбирање на финансиската состојба на претпријатието ✓ Разбирање на конкурентноста на претпријатието ✓ Поткрепување на тврдењата на партнерот за способноста или неспособноста да се зголемат платите
Услови за вработување (по полови)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Класификација на работните места ✓ Плати ✓ Работно време (и прекувремена работа) ✓ Придонеси за социјално осигурување ✓ Услови 	<p>Стекнување познавање на:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Внатрешната структура на плати ✓ Вкупни трошоци за плати ✓ Работно време ✓ Родова дискриминација и разлика во платите

Споделувањето информации можеби изгледа како добра идеја – и многу страни во преговорите редовно споделуваат информации – но тоа може да биде контроверзна тема. Работодавачите може да го сметаат споделувањето комерцијални доверливи податоци како високоризично и како закана за нивниот раководен прерогатив. Синдикатите може да го сметаат тоа за опструкција и да ги сметаат таквите податоци за неопходни за преговорите.

За да се надмине тоа и за да се поттикнат суштински преговори засновани врз информираност, некои држави утврдуваат обврски за споделување информации во законите и во други прописи. На пример, Законот за вработување и работни односи на Обединетата Република Танзанија вклучува одредба што предвидува обврска за откривање информации, за да им се овозможи на синдикатите ефективно да се вклучат во колективното договарање и постапка за решавање спорови во врска со оваа обврска.



Материјално право:
Споделување релевантни информации за целите на колективното договарање

Обврската да се откријат информации значајни за преговорите постои и во законите за колективни договори на Камбоџа и Аргентина. Без разлика дали страните доброволно споделуваат информации во преговорите или имаат законска обврска за тоа, јавните органи можат да се водат според следните размислувања:

- **Комплементарност со други методи за информирање и консултација:** Другите методи за информирање и консултација, како што се работничките совети или комисиите во работните организации, може да го надополнат колективното договарање и да дадат поткрепа за суштинските преговори засновани врз информираност.
- **Доверливост:** Од страните во преговорите може да се бара да ја гарантираат тајноста на доставените информации. На пример, од синдикалните претставници може да се побара да потпишат договори за неоткривање на информациите.
- **Стручност:** Со цел да се разберат финансиските информации и да се гарантира доверливоста и веродостојноста на информациите, може да биде неопходно да се вклучат експерти во договарањето. Заемно усогласени трети лица може да се повикаат да ги разгледаат финансиските извештаи и да ја „потврдат“ финансиската состојба на претпријатието за да се избегне евентуален спор. Некои јавни органи ја вклучуваат оваа услуга како дел од своите услуги за доброволно спречување спорови.
- **Спорови:** Треба да се предвидат можности за решавање спорови што произлегуваат од споделувањето информации, вклучително ситуации во кои една од страните одбива да даде информации, ја прекршува доверливоста на информациите или претставува лажни информации во преговорите за да ја измами другата страна.



Национален пример:
Насоки за споделување информации

Глава 6

Спречување и решавање спорови

Оваа глава се однесува на улогата на јавните органи во воспоставувањето постапки за спречување и решавање спорови што може да настанат во процесот на колективно договарање или во врска со толкувањето и примената на колективните договори.

Улогата на јавните органи во спорови во колективното договарање	56
Спречување спорови	57
Решавање спорови	58
Помирување и посредување	58
Арбитража	60
Кога преговорите ќе пропаднат	62

Улогата на јавните органи во спорови во колективното договарање

Работодавачите и синдикатите секогаш доаѓаат на преговарачката маса со различни позиции и интереси. Тие разлики најчесто се решаваат преку дијалог и преговори. Меѓутоа, ќе има случаи кога на партнерите ќе им биде тешко да ги усогласат своите ставови. Дури и откако ќе се постигне колективен договор, може да настанат спорови околу примената и толкувањето.

Работните спорови се важни за страните во спорот и за јавните политики. Споровите може да имаат негативни последици за работниците, за работодавачите, за економијата и за општеството воопшто. Јавните органи играат важна улога во воспоставувањето постапки за решавање спорови и давањето услуги што можат да им помогнат на страните да го решат спорот и да се вратат на преговарачката маса. Договорот постигнат преку преговори, колку и да е незадоволителен, секогаш е подобар од наметнато решение. Откако ќе се постигне договор, јавните органи можат да помогнат во решавањето спорови околу примената или толкувањето на договорите. Делотворното решавање на работните спорови е тесно поврзано со поттикнувањето на колективното договарање.

Повеќе меѓународни трудови стандарди ги поттикнуваат владите да развиваат јавни механизми за спречување и решавање работни спорови. Основниот инструмент, Препораката за доброволно помирување и арбитража, 1951 г. (бр. 92) се фокусира главно на воспоставувањето бесплатни и експедитивни постапки за доброволно помирување. Овие постапки може да бидат покренати од која било страна во спорот или од јавниот орган надлежен за работните односи. Роковите за постапката, кои може да бидат пропишани во закон или во други прописи, треба да се утврдат однапред.

Две конвенции на МОТ за колективно договарање – Конвенцијата за работните односи (јавна служба), 1978 г. (бр. 151) и Конвенцијата за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154) – ја дополнуваат Препораката бр. 92. Тие прецизираат дека телата и постапките за решавање работни спорови треба да бидат „конципирани така што ќе придонесуваат за поттикнувањето на колективното договарање“ (Конвенцијата бр. 154, член 5(2)(д)) и „основани на начин што ќе ја гарантира довербата од вклучените страни“ (Конвенцијата бр. 151, член 8).



Клучен ресурс:

Системи за работни спорови: Насоки за подобро функционирање



Меѓународни трудови стандарди:

Препораката за доброволно помирување и арбитража, 1951 (бр. 92)



Меѓународни трудови стандарди:

Конвенција за работни односи (јавна служба), 1978 г. (бр. 151)



Меѓународни трудови стандарди:

Конвенција за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154)

„II. Средства за поттикнување на колективното договарање

8. По потреба, треба да се преземат мерки приспособени на условите во државата за да може постапките за решавање работни спорови да им помогнат на страните самите да најдат решение за спорот, без разлика дали спорот настанал при преговарањето за договорот, во врска со толкувањето и примената на договорите, или, пак, е спор опфатен со Препораката за постапување по жалби, 1967 г.“

Извор: Препорака за колективното договарање, 1981 г. (бр. 163), параграф 8.

Во постапките за решавање работни спорови обично се разликуваат два вида спорови: **спорови за интереси**, кои настануваат при колективното договарање и **спорови за права**, кои настануваат во врска со примената или толкувањето колективен договор. Оваа глава ги опфаќа двата вида спорови, но повеќе се фокусира на спорите за интереси, односно, поточно, на тоа што можат да преземат јавните органи:

- за да спречат спорови;
- за да решат спорови преку:
 - ➔ посредување и помирување;
 - ➔ доброволна арбитража;
- ако спорот доведе до индустриска акција.

Спречување спорови

Работодавачите, нивните организации и синдикатите секогаш доаѓаат на преговарачката маса со различни интереси. Услугите за спречување спорови им овозможуваат на страните да ги идентификуваат и да ги решат разликите. Спречувањето спорови вклучува превентивен дијалог, за да може спорите да бидат отстранети брзо, правично, мирно и без нарушување на редот.

Дури и во услови на ограничени финансиски и човечки ресурси, преземањето превентивни мерки е добра инвестиција ако се земат предвид можните трошоци од постојани работни спорови, не само за работодавачите и за работниците, туку и за целото општество.

Првиот чекор што можат да го преземат јавните органи за спречување колективни спорови е давање поддршка за воспоставување јасна рамка, како што беше наведено во Глава 4.

Зависно од конкретната ситуација и достапните ресурси, јавните органи можат да ги преземат и следните превентивни мерки за поттикнување соработка во работните односи:

- **Давање информации за рамката и постапките за договарање** за работодавачите и синдикатите што за првпат водат колективни преговори. Тоа може да го направи министерството за труд или агенција за работни односи.

- **Поттикнување на усвојувањето кодекс** со насоки за социјалните партнери за меѓусебното признавање и договарањето со добра волја. Во многу случаи, во трудовото законодавство се уредува дека судските и квазисудските тела треба да ги земат предвид релевантните одредби од овие кодекси при одлучувањето.
- **Понуда на обука за техники на колективно договарање** за работодавачите и за синдикатите или поддршка на нивните заложби за развивање на преговарачките вештини. Обуките се третираат подетално во Глава 8.
- **Поттикнување на информирањето и консултациите во работните организации**, на пример, преку заеднички комисији на работниците и раководството (КРР), во кои страните редовно комуницираат заради решавање проблеми. КРР не го заменуваат колективното договарање. Тие можат да го надополнат колективното договарање преку отворање можности за конструктивен дијалог и за негово зацврстување.
- **Понуда на услуги пред помирување за страните** во преговорите за да се создадат позитивни односи или да се подобрат односите нарушени поради индустриски акции. Страните што преговараат за својот прв договор исто така може да добијат помош од олеснувач.

Решавање спорови

Јавните органи можат да им помогнат на работодавачите и на синдикатите да воспостават постапки за решавање спорови и да им понудат услуги за решавање спорови. Важно е таквите постапки да бидат независни и непристрасни и да бидат воспоставени на начин што обезбедува доверба од вклучените страни. Тие треба да ги поттикнуваат доброволните преговори меѓу страните. Многу држави се потпираат на посредувањето и/или доброволната арбитража во решавањето спорови во колективното договарање.

Помирување и посредување

Јавните органи играат важна улога во обезбедувањето бесплатни, експедитивни и доброволни постапки и услуги за помирување и посредување при спорови во колективното договарање.

Ова поглавје се осврнува на следното:

- Што е тоа помирување и посредување?
- Организациска структура за помирување и посредување.

Што е тоа помирување и посредување?

Во некои држави се прави разлика меѓу „помирувањето“ и „посредувањето“. Меѓутоа, за целите на ова Упатство, термините се користат како синоними. Помирувањето/посредувањето:

- доброволно го покренува една од страните во спорот, а другата страна потоа мора да се вклучи во процесот;

- е продолжение на договарањето/преговарањето што започнува кога ќе пропаднат преговорите;
- го врши независна и непристрасна трета страна без овластување да одлучува или да пресудува;
- го врши лице, чија улога е да го олесни процесот на преговарање, со цел да им помогне на страните да генерираат широк дијапазон опции за разгледување и да стигнат до заемно прифатливо решение;
- е бесплатно за страните во спорот (освен одвоеното време за присуство на средбите и подготовка за дискусија);
- обезбедува приватност и тајност;
- се организира брзо; неформално е и флексибилно;
- не создава конфликт и ја поддржува потребата за одржување, а по можност, и ги подобрува постојните односи меѓу работодавачот и работниците; и
- е процес, во којшто на крајот страните (не помирувачот) одлучуваат за исходот.

Помирувачите и посредниците им помагаат на страните во преговорите да склучат колективен договор така како што им одговара ним. Тие не им наметнуваат решенија на работодавачите или на синдикатите.

Улогата на помирувачите и посредниците е:

- да свикуваат, да организираат и да водат состаноци во различни формати;
- да ги разјаснуваат предметните прашања;
- да влијаат врз интеракцијата меѓу преговарачите;
- да им предлагаат на страните различни приоди и чекори;
- да разгледуваат можни решенија; и
- да формулираат предлози, хипотези и препораки.

Организациска структура за услуги за помирување/посредување

Организациската структура за помирување во спорови во колективното договарање обично следи еден од следните приоди:

- Министерството надлежно за работните односи вработува помирувачи со полно работно време и, зависно од големината на земјата, ги распоредува во централна канцеларија или во регионални или окружни канцеларии.
- Одговорноста за посредувањето и помирувањето се делегира на едно или на повеќе независни јавни тела (в. **Рамка 6.2**). Во некои земји, една институција нуди услуги за помирување и посредување за колективни спорови за интереси и за поединечни спорови за права; во други, едно тело се занимава со колективните споровите за интереси, а друго тело со споровите за права.



Информативен ресурс:
Независни јавни тела што нудат услуги за решавање спорови

- Јавните органи или институции за договарање назначуваат независни помирувачи за секој поединечен случај (т.е. тие не работат во трудовата администрација). Некои земји имаат регистар на квалификувани независни трети лица што имаат овластување да вршат помирување или посредување во поединечни случаи.

Рамка 6.2 Примери за независни јавни тела што нудат услуги за помирување

Во неколку земји, независни јавни тела нудат услуги за помирување/посредување. Добропознатите примери ги вклучуваат:

- ✓ Центарот за посредување за колективни работни спорови и помирување во индивидуални спорови на Чиле (http://www.asimet.cl/mediacion_laboral.htm) нуди услуги за посредување во колективни и во поединечни работни спорови.
- ✓ Правична работа во Австралија (www.fwa.gov.au), трибунал за посредување во работни спорови што нуди посредување и други услуги, основан со Законот за правична работа од 2009 г.
- ✓ Федералната служба за посредување и помирување (www.fmcs.gov) воспоставена во Соединетите Американски Држави во 1947 г. за решавање спорови во колективното договарање.
- ✓ Советодавната служба за помирување и арбитража на Обединетото Кралство (www.acas.org.uk).
- ✓ Комисијата за помирување, посредување и арбитража на Јужна Африка (www.ccmz.za), што нуди услуги за помирување и арбитража за индивидуални и колективни спорови за права или за интереси.
- ✓ Комисијата за посредување и арбитража на Танзанија, што нуди услуги за посредување и арбитража при работни спорови.

Арбитража

Спротивно на помирувањето и посредувањето, арбитражата е процес за пресудување, во кој трета страна носи одлука. Во контекстот на колективното договарање, услугите за арбитража може да се искористат за решавање колективен спор за интереси или спор за примената и толкувањето на колективните договори.

Важно е да се направи разлика меѓу постапката за арбитража покрената доброволно од страните што избрале арбитер и се согласиле неговата одлука да биде обврзувачка (*доброволна арбитража*) – и наметнатата арбитража од страна на владата во случај кога страните во спорот не можат да постигнат договор, при што конечната одлука е обврзувачка за страните (*задолжителна арбитража*). Во однос на колективните спорови за интереси, арбитражата треба да биде доброволна – што значи дека двете страни треба да се согласат да побараат арбитража за спорот – и да се користи само по исцрпувањето на постапките за помирување и посредување.

Доброволна арбитража

Арбитражата што е усогласена меѓу двете страни во еден спор и што е прифатена од нив секогаш е легитимна. Постапките за доброволна арбитража може да се утврдат во законски одредби, во колективен договор или во посебен договор меѓу страните.

При доброволната арбитража, страните постигнуваат договор да побараат арбитража за спорот и се договараат одлуката на арбитерот да биде конечна и обврзувачка или таа да биде советодавна и необврзувачка. **Рамката 6.3** дава пример за користењето необврзувачки одлуки во системот за решавање спорови во Камбоџа.

Рамка 6.3 Советот за арбитража на Камбоџа

Синдикатите почнаа да се организираат во Камбоџа во средината на деведесеттите години, прво во текстилната индустрија, а потоа во големите хотели, аеродромите, пристаништата, индустријата за пијалаци и тутунската индустрија. Бројот на синдикати брзо се зголеми, а работните односи се карактеризираат со голем степен на недоверба. Колективното договарање досега е ограничено на големите хотели.

Советот за арбитража (СА) беше основан на почетокот на новиот век, по период на интензивни консултации со социјалните партнери за прописот („пракас“ или декларацијата) за воспоставување на постапката за арбитража. СА е единственото статутарно тело за решавање спорови во земјата и има законско овластување за донесување независни одлуки за колективни работни спорови за права и интереси. Составен е од 30 арбитри назначени од министерот за труд со едногодишен мандат, со можност за повторно назначување секоја година, освен во случај на сериозна злоупотреба. Списокот арбитри го составуваат трипартитните партнери. Работодавачите, синдикатите и Министерството за труд и стручно образование (МТСО) предлагаат по десет арбитри.

Во случај на спор, МТСО спроведува помирување со времетраење од 15 дена. Нерешените колективни спорови му се препраќаат на Советот за арбитража. Потоа се формира тричлен совет: работодавачот избира член од списокот арбитри на работодавачите, синдикатот од списокот на синдикатите, а двајцата избрани арбитри избираат неутрален претседавач од списокот на МТСО. Советот на арбитри дава необврзувачка писмена одлука во рок од 15 дена.

Од 2003 до 2010 г., Советот за арбитража разгледа 900 случаи, од кои се создаде еден вид судска практика. Повеќето одлуки на арбитрите се едногласни, со само 20 спротивставени мислења. Необврзувачките одлуки често служат како основа за натамошни дискусии меѓу работодавачите и синдикатите за конечното решение за спорот. Одлуките резултираа со решавање 69 проценти од споровите. СА нема заостанати случаи, а корисниците и набљудувачите го сметаат за најефикасно, најтранспарентно и најценето одлучувачко тело во земјата.

Извор: van Nord, H.; Hwang, H. S.; Bugeja, K. 2011. *Cambodia's Arbitration Council: Institution building in a developing country*, Dialogue Working Paper No. 24 (Geneva, ILO).

Задолжителна арбитража

За задолжителната арбитража не е потребна согласност на двете страни. Во законодавството во некои земји се предвидува ваква арбитража за решавање спорови во врска со примената и толкувањето на колективните договори (т.е. спорови за права). Кај споровите за интереси, наметнувањето арбитража од страна на властите по барање на една од страните начелно се смета за спротивно на начелото на доброволно преговарање за колективните договори. Во **Рамката 6.4** е наведен ставот на надзорниот систем на МОТ.

Експертска комисија на МОТ за примена на конвенциите и препораките повеќепати има наведено дека наметнувањето *задолжителна арбитража* од страна на властите во спорови за интереси е спротивно на начелото на доброволно преговарање за колективните договори предвидено во Конвенцијата бр. 98, а со тоа и на автономијата на страните.

Според мислењето на CEACR, користењето задолжителна арбитража за ставање крај на колективен спор за интереси е прифатливо само во одредени посебни околности, имено:

- (а) *Во суштински услуги во илестна смисла на зборот, чиешто прекинување би ги загрозило живото, личната безбедност или здравјејќи на целошното население или на дел од него.* Тука се вклучени болниците, снабдувањето со електрична енергија, водоснабдувањето, телефонските услуги, контролата на воздушниот сообраќај, полицијата и вооружените сили, затворските служби и противпожарните служби, како и обезбедувањето храна за ученици и чистењето на училиштата. Одговорот на прашањето што ќе се смета за суштински услуги ќе зависи од околностите во државата. Една услуга може да стане суштинска поради времетраењето на штрајкот (на пример, собирањето отпад).
- (б) *Спорови за интереси во јавната служба што офаќаат јавни службеници ангажирани во државната администрација.* Ова е ограничено на јавните службеници што вршат овластувања од името на државата, вклучително вработените во владини министерства, судиите, судската администрација, вработените во затворите и царинските службеници.
- (в) *Во случај на акутна национална или локална криза* (вклучително војна, природна катастрофа, граѓанска војна и банкрот). Меѓутоа, ова треба да биде временски ограничено и само во обемот што е неопходен согласно кризата.

Исклучок се прави и во случај на одредби што им овозможуваат на организациите на работници да покренат задолжителна арбитража за склучување *прв* колективен договор. Искуствата покажуваат дека првите колективни договори често спаѓаат меѓу најтешките чекори за воспоставување односи за договарање. Таквите одредби за арбитража за првиот договор се сметаат за дел од механизмите и постапките за овозможување на колективното договарање.

Извор: МОТ: *Човечкото лице на глобализацијата*, Општо истражување за основните конвенции поврзани со правата при работа во контекст на Декларацијата на МОТ за социјална правда за правична глобализација, 2008, Извештај III (Дел 1Б), Меѓународна конференција на трудот, 101 сесија, Женева, 2012, параграфи 247 и 250.

Кога преговорите ќе пропаднат

Постојат случаи кога преговорите се неуспешни и покрај конструктивните заложби и упорноста на страните да постигнат договор и покрај обидите за помирување. Во такви моменти, синдикатите можат да одлучат да ја прифатат конечната понуда на работодавачот или да преземат мерки за притисок врз работодавачот да даде подобра понуда (на пр. сите работници да носат беџови со барањата, вршење само на најнеопходните работи, кампањи и демонстрации или штрајк). Начелно, штрајкот треба да биде последна мерка поради сериозните последици за работодавачите, работниците, нивните семејства, економијата и јавноста.

Јавните органи имаат важна улога во заштитата на правото на штрајк и почитувањето на начелата на слободата на здружување и правото на колективно договарање. Законската рамка во многу држави предвидува право на штрајк. Зависно од правниот систем, оваа практика може да биде уредена со различно ниво на деталност во закон, со судски одлуки или од самите страни. Следуваат некои од мерките што се применуваат во практиката:

- Во интерес на олеснување на преговарањето, во многу земји е утврдена обврска за помирување во колективни спорови што мора да се исцрпи пред да се организира штрајк.
- Во повеќе земји се бара административните органи или работодавачот да бидат однапред информирани за планираниот штрајк. Тоа може да биде придружено со период за размислување од 14 до 21 ден пред преземањето на индустриските акции. Тоа им дава на страните последна шанса да го решат спорот и да размислат за сериозните последици од штрајкот.
- Искористувањето на правото на штрајк може да биде условено со согласност од одреден процент од работниците, што обично се утврдува преку тајно гласање. Меѓутоа, овој услов не е присутен во сите англосаксонски правни системи.
- Други гаранции, како што е арбитража, се обезбедуваат за работниците што немаат право на штрајк. Ограничувањата на правото на штрајк се ограничени и може да засегаат одредени категории јавни службеници (особено вооружените сили и полицијата), работници во суштинските услуги или (за ограничен временски период) одредени национални кризи.

Колективните спорови се карактеризираат со зголемена тензија меѓу работниците и нивните работодавачи. Во случај на јавните служби, тензиите меѓу вработените и заедницата веројатно ќе бидат дополнително заострени. Покрај уредувањето на штрајкот како заштитена активност, јавните органи во многу земји преземаат мерки за да обезбедат дека слободата на здружување ќе се почитува во текот на колективни спорови, особено од страна на лицата задолжени за одржување на јавниот ред, како што се полицијата и безбедносниот персонал. Тоа вклучува насоки за постапување и обука за слободата на здружување за полицијата.



Национален пример:
Обука за полицијата

Без разлика дали индустриската акција ќе резултира со колективен договор или со блокада, многу е веројатно дека таа сериозно ќе влијае врз односите меѓу страните. Можно е довербата да се уништи, а трошоците за работниците и за работодавачите да бидат значителни. Јавните органи треба да си го постават прашањето што може да се направи за подобрување на нарушените односи. Во некои земји се користат услугите на независни олеснувачи за обновување на добрите индустриски односи по долг и тежок спор.

Глава 7

Спроведување на колективните договори

Оваа глава се осврнува на улогата на јавните органи во обезбедувањето рамка за примена и ефективно почитување на колективните договори.

Примена на колективните договори	66
Спроведување на колективните договори	66
Проширување на опсегот на примена на колективните договори	69
Регистрирање, толкување и почитување	70

Примена на колективните договори

Откако страните успешно ќе склучат колективен договор, може да се отворат прашања во врска со неговата примена. Одредбите во договорите за вработување може да се разликуваат од оние во колективниот договор. Можно е страните различно да ги разбираат одредбите содржани во договорот. Може да се покрене прашањето дали постојниот колективен договор останува во сила додека се преговара за нов.

При поттикнувањето на колективното договарање, важно е да се предвидат одредби во рамката за колективно договарање за делотворна примена на колективните договори. Препораката за колективни договори, 1951 г. (бр. 91) дава насоки за важноста на колективните договори, нивното продолжување и решавање-то спорови што произлегуваат од примената на колективни договори.



Меѓународни трудови стандарди:
Препорака за колективни договори, 1951 г. (бр. 91)

Рамка 7.1 Колективни договори

“II. Дефиниција за колективни договори

2. (1) За целите на оваа Препорака, терминот „колективни договори“ значи сите писмени договори за работни услови и услови за вработување склучени меѓу работодавач, група работодавачи или една или повеќе организации на работодавачи, од една страна, и една или повеќе репрезентативни организации на работници или, ако не постојат такви организации, претставници на работниците што се уредно избрани и овластени од нив во согласност со националните закони и други прописи, од друга страна.

(2) Ниту еден дел од оваа дефиниција не треба да се толкува како одредба што се однесува на какво било здружение на работници основано, контролирано или финансирано од работодавачи или од нивни претставници.”

Извор: Препорака за колективни договори, 1951 г. (бр. 91), параграф 2.

Оваа глава се фокусира на мерките што можат да ги преземат јавните органи за:

- спроведување на колективните договори;
- проширување на опсегот на примена на колективните договори;
- поттикнување на делотворното почитување на колективните договори.

Спроведување на колективните договори

Условите во колективниот договор треба да бидат обврзувачки за потписниците и за лицата што тие ги застапуваат. Иако постојат земји во кои колективните договори немаат

правна важност, повеќе земји предвидуваат одредби во трудовото законодавство, во кои се пропишува дека колективните договори се правно обврзувачки за страните во договорот и за лицата што тие ги застапуваат. Тие одредби обично предвидуваат дека договорите се во писмена форма, ги наведуваат договорните страни, се потпишуваат од претставници на страните и го утврдуваат датумот на стапување во сила. Зависно од правниот систем, колективните договори може да бидат извор на право (системи со континентално право) или да имаат иста правна сила како законски склучените договори (системи со англосаксонско право). Колективните договори може да станат извор на право преку прогласување нивна општа примена.

Одредбите од колективните договори во практиката обично се вметнуваат во поединечните договори за вработување или ги изменуваат тие договори. Често се применува начело на поволност, при што важи поповолната од одредбите во колективниот и во договорот за вработување.

Ако за една група работници важат повеќе договори, на пример, ако има национален договор и договор на ниво на стопанска гранка, дејност или претпријатие, често се воспоставува хиерархија – или во законски одредби или со колективни договори. На **Приказ 7.1** е прикажана вообичаената хиерархија на колективните договори. Регулаторната моќ на пониските договори може да биде ограничена во повисоките договори, освен ако одредбите од пониските договори обезбедуваат поповолни услови за работниците.

Приказ 7.1 Вообичаената хиерархија на колективните договори



Во некои држави, националните сеопфатни договори воспоставуваат национална рамка за натамошно колективно договарање на ниво на стопанска гранка или дејност. Потоа, колективните договори склучени на ниво на стопанска гранка или дејност даваат можност деталната примена на одредбите да се договори на ниво на претпријатие или деловна единица (на пр. договори со работнички совет). **Рамката 7.2** дава примери за законски одредби, со кои се утврдува хиерархијата на колективните договори во Сенегал, земја со континентален правен систем.

Рамка 7.2 Хиерархијата на договори во Сенегал

Ако колективен договор што опфаќа една или повеќе дејности е склучен на национално или на регионално ниво, колективните договори склучени на пониско ниво, или регионално или локално, го приспособуваат тој договор или дел од неговите одредби на конкретните околности што постојат на пониското ниво. Тие колективни договори може да вклучуваат нови одредби што се поповолни за работниците (чл. Л. 87).

Извор: Закон бр. 97-17 од 1 декември 1997 г. за Законот за труд.

Колективните договори може да се склучат на определено време или на неопределено време со можност за обновување. Релативно често, колективните договори содржат детални одредби за нивното раскинување, истекување и обновување. Со оглед на тоа што колективните договори се важен извор на регулација, важно е да се има правна предвидливост и јасни одредби за тоа што ќе се случи ако истече договорот. За да се воспостават разумни очекувања, многу земји имаат законски одредби што бараат од страните да ги наведат: времетраењето на договорот (на пр. определен или неопределен период); постапките за раскинување на колективниот договор и одредбите за продолжување на важноста на договорот што истекол, ако во меѓувреме се преговара за негово обновување. Со оглед на тоа што страните во договорот го определуваат неговото времетраење, овие одредби треба да бидат исход на трипартитни консултации. **Рамката 7.3** дава примери за одредби за времетраењето на колективните договори во Белгија.



Национален пример:
Колективни договори со одредби за времетраење, истекување и обновување.

Рамка 7.3 Времетраење на колективните договори во Белгија

Согласно Законот за колективни договори и заеднички комисији, договорот се склучува на определено време, на неопределено време или на определено време со одредба за обновување. Во вториот и во третиот случај, договорот може да биде раскинат од која било од страните, освен ако е уредено поинаку. Делумното раскинување е дозволено само ако тоа е изречно предвидено во договорот. Раскинувањето се врши писмено (чл. 15).

Раскинувањето на договорот на неопределено време или на определено време со одредба за обновување мора да се поднесе до Министерството за вработување и труд (чл. 18).

Предметот, датумот, времетраењето и опсегот на договор склучен од заедничко тело мора да се објават во *Moniteur belge* (Службениот весник на Белгија). Раскинувањето договор на неопределено време или договор на определено време со одредба за обновување исто така мора да се објави во Службен весник (чл. 25).

Извор: Закон од 5 декември 1968 г. за колективни договори и заеднички комисији.

Многу земји исто така вклучуваат одредби за правата и обврските на правниот следбеник ако претпријатието се продаде, се пренесе или се спои со друго претпријатие. Овие одредби обично предвидуваат обврска за новиот работодавач да ги почитува колективните договори што се во сила и да им дозволи на синдикатите (или коалициите на синдикати) што ги потпишале да ја задржат репрезентативноста. Тие, исто така, обезбедуваат дека работодавачот-следбеник ќе ги задржи правата и обврските на претходникот во однос на работниците наведени во колективен договор. Постојат исклучоци – на пример, ако вработениот е член на синдикат што склучил колективен договор што е во сила во новото претпријатие – во тој случај веднаш се применува новиот договор. Во некои држави, ако работните услови во колективниот договор применлив врз правниот следбеник се поповолни од оние наведени во колективниот договор со правниот претходник, тогаш важат поповолните одредби. **Рамката 7.4** дава пример за одредби што ги уредуваат правата и обврските на правниот следбеник во Индонезија.

Рамка 7.4 Права и обврски на правниот следбеник во Индонезија

(1) По престанување на постоењето синдикат или пренос на сопственоста врз претпријатието [на друго претпријатие], тековните колективни договори остануваат во сила до истекувањето на нивната важност.

(2) Ако претпријатие со колективен договор се спои со друго претпријатие со колективен договор, тогаш колективниот договор што на работникот му дава повеќе предности се применува во новото претпријатие создадено со спојувањето.

(3) Ако претпријатие со колективен договор се спои со друго претпријатие без колективен договор, тогаш колективниот договор на претпријатието што има таков договор се применува во новото претпријатие создадено со спојувањето до истекувањето на неговата важност (чл. 131).

Извор: Закон бр. 13 за работната сила, 2003 г.

Проширување на опсегот на примена на колективните договори

Една од предностите на уредувањето на условите за работа преку колективни договори е тоа што за тие договори преговарале овластени претставници на работодавачите и на организациите на работници. Според тоа, поголема е веројатноста дека тие ги отсликуваат условите што преовладуваат во едно претпријатие, една дејност или гранка.

Пристап што може да го прифатат јавните органи во земји со договори на ниво на грака или дејност е да ги прогласат сите или дел од одредбите од колективните договори за општо-обврзувачки. Ова прогласување на општа применливост го проширува опсегот на колективните договори надвор од рамките на организациите-потписнички врз сите претпријатија и работници во една стопанска гранка, дејност, занимање и/или подрачје.



Материјално право:
Проширување на опсегот на колективните договори

Прогласувањето на колективните договори за општоприменливи може да биде важен начин за поттикнување на колективното договарање. Најпрво, со тоа се поставуваат минимални стандарди и се гарантира дека работодавачите што преговараат нема да бидат во понеповолна состојба од оние што не се обврзани од условите на договорот. Второ, заштитата и придобивките што ги нуди колективниот договор се прошируваат на сите работници во секторот, вклучително и на ранливите категории како што се лицата со привремено вработување, вклучително и оние со договор на определено време. Трето, тоа го поттикнува зачленувањето во организациите на работодавачи, бидејќи подобро е работодавачот да има влијание врз условите во договорот што ќе биде обврзувачки за него.

Практиката на проширување на опсегот на колективните договори постои главно во држави во кои преовладува колективното договарање на ниво на гранка или дејност. Во законските одредби обично се предвидуваат повеќе услови за таквото проширување на примената: претходно барање од една од страните да се прошири опсегот на договорот; репрезентативност на договорните страни во однос на оние на кои договорот би се применувал и можност за оние на кои договорот би се применувал, да дадат свое мислење пред проширувањето на опсегот согласно параграф 5 (1) и (2) од Препораката за колективни договори, 1951 г. (бр. 91).



Меѓународни трудови стандарди:
Препорака за колективни договори, 1951 г. (бр. 91)

Критериумите за проширувањето на опсегот на колективните договори може да го вклучат и јавниот интерес. Може да се предвидат и ослободувања од некои или од сите применливи одредби за претпријатијата во тешка состојба или за оние со одредена големина. Проширувањето на опсегот обично го прави министерот за труд или сличен орган.

Регистрирање, толкување и почитување

Известувањето на работниците за постоењето на колективниот договор е прв чекор за гарантирање на почитувањето на неговите одредби. Некои земји тоа им го препуштаат на потписниците. Други објавуваат известување во Службениот весник. Понекогаш, во националното законодавство се предвидува обврска работодавачите да ги информираат своите работници за колективните договори применливи за нив.

Законските одредби може да бараат и регистрирање на колективните договори, со цел да се воспостави регистар на применливи прописи. За среќа, едноставен информациски систем може да се воспостави и со ограничени финансиски и човечки ресурси. Некои држави, особено оние со континентален правен систем, бараат депонирање на колективниот договор во трудовата администрација, за да се потврди дека неговите одредби не се спротивни на минималните стандарди утврдени во законодавството. Таквиот регистар може да послужи како корисна алатка за инспекторатот за труд што врши инспекција за спроведувањето на законодавството и применливите колективни договори и за судовите. При проверката на колективните договори, јавните органи треба да внимаваат да не ја променат содржината на колективните договори. Какво било ограничување, укинување или прекинување на важноста на колективни договори од страна на јавните органи начелно се смета за спротивно на начелото на слободно и доброволно колективно договарање.

Регистрирањето на колективните договори им овозможува на релевантните јавни органи да го следат развојот на колективното договарање и може да ги олесни анализата и дисеминацијата на информации за колективните договори. Тие информации може да им помогнат на работодавачите и на синдикатите во преговорите и претставуваат важен елемент на координираните политики за плати. Веродостојните информации за колективното договарање може да им помогнат и на јавните органи во поттикнувањето работни односи засновани врз соработка преку пронаоѓање и дисеминирање на добрите практики. Овие административни податоци може да им помогнат на јавните органи и во утврдувањето на тоа во кој степен одреден сектор е уреден со колективно договарање, за да ги насочат своите ресурси во поранливите сектори, каде што не се одвива колективно договарање.

Регистрирањето на колективните договори претставува и начин јавните органи подобро да се подготват за справување со спорови што произлегуваат од толкувањето или непримената на колективниот договор. Како што беше наведено во Глава 6, во колективните договори или во законот треба да се предвидат постапки за решавање на таквите спорови. Зависно од правниот систем, прашањата околу толкувањето може да се решаваат преку помирување, а ако тоа е неуспешно, преку арбитража или преку судовите за работни спорови. Во многу држави, трудовите инспектори исто така играат важна улога во толкувањето на колективните договори и во обезбедување на спроведувањето на прописите за плати и работни услови, вклучително одредбите од колективни договори. Во **Рамката 7.5** се разгледува улогата на трудовите инспектори во почитувањето на колективните договори.

Рамка 7.5 Улогата на инспекторатот за труд и колективните договори

Конвенцијата за трудова инспекција, 1947 г. (бр. 81) и Конвенцијата за трудова инспекција (земјоделство), 1969 г. (бр. 129) го вбројуваат спроведувањето на правните одредби за условите за работа во функциите на инспекторатот за труд. Покрај законите и подзаконските акти, терминот „правни одредби“ ги опфаќа и колективните договори. Обемот во кој трудовите инспектори можат да вршат надзор над спроведувањето на колективните договори зависи од нивните законски овластувања.

Достапните информации покажуваат дека во повеќето земји со континентален правен систем, националното законодавство им дава овластување на органите за трудова инспекција да ги спроведуваат колективните договори или да учествуваат во нивното спроведување. На пример, националното законодавство во повеќе земји од Латинска Америка, како што се Боливија, Ел Салвадор, Еквадор и Парагвај, им дава овластување на органите за трудова инспекција да ги спроведуваат и да вршат надзор врз спроведувањето на одредбите од колективните договори. Оценувањето на примената на колективните договори при инспекциските посети често е овластување и на европските инспекторати за труд. На пример, во Франција, Португалија и Шпанија инспекторатот за труд мора да го следи и да врши надзор врз спроведувањето на регулаторните норми, вклучително колективните договори. Трудовите инспектори во повеќе земји во Африка исто така имаат овластување да го спроведуваат законодавството и законски донесените колективни договори како, на пример, во Бенин, Буркина Фасо и Мавританија. Според член 39 од Законот за работни спорови во Уганда, условите од регистрираниот колективен договор се дел од договорот за вработување на работникот. Договорите за вработување, пак, се предмет на надзор од трудовиот инспектор согласно националното трудово законодавство (член 10 од Законот за работните односи).

Друг важен начин на кој јавните органи можат да го поттикнат почитувањето на колективните договори е преку политиките за јавни набавки. Конвенцијата за трудови одредби (договори за јавни набавки), 1949 г. (бр. 94) предвидува вклучување одредби во договори за јавни набавки, во кои се уредува дека на засегнатите работници им



Меѓународни трудови стандарди:
Конвенцијата за трудови одредби
(договори за јавни набавки), 1949
г. (бр. 94)

се гарантираат плати (вклучително додатоци), работно време и други услови за работа што не се понеповолни од оние уредени во колективните договори, одлуките од арбитража или националното законодавство во професијата или стопанската гранка (член 2). **Рамката 7.6** дава пример за употребата на ваквите одредби во Швајцарија.

Рамка 7.6 Трудови одредби (договори за јавни набавки) во Швајцарија

Во Швајцарија, законите и подзаконските акти на национално и поднационално ниво обично содржат одредби за плати, според кои изведувачите се обврзани да ги почитуваат колективните договори или, ако таков договор не постои, да понудат плати и работни услови што се вообичаени на локацијата. Закони за јавни набавки постојат и на национално и на ниво на кантони.

Национално ниво	Сојузен закон за јавните набавки (<i>Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, BoB</i>) од 1994 г. Сојузен правилник за јавните набавки (<i>Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, VoB</i>) од 1995 г.
Кантонално ниво	Интеркантонална спогодба за јавните набавки (<i>Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen, IVoB</i>) од 1994 г. Регионални закони за јавни набавки што самостојно ги донесуваат 26 кантони.

На национално ниво, во членот 7 од Сојузниот правилник за јавните набавки (VoB) од 1995 г. се уредува дека во договорите за јавни набавки треба да се наведат работните услови утврдени во локално применливите колективни договори. Ако не постојат колективни договори, во договорите за јавни набавки може да се предвидат т.н. „стандардни договори за работа“, кои се регулаторен инструмент што пропишуваат задолжителна минимална плата во некои сектори. Ако не постојат ниту двата вида договори, јавните органи се обврзани да ги идентификуваат работните услови што обично ги нудат локалните работодавачи за релевантните занимања и да ги користат нив како критериуми што мора да се исполнат за да се добие договорот за јавна набавка. Овие одредби важат за јавните органи и за претпријатијата на национално ниво, што претставува само околу 20 проценти од сите јавни набавки.

Најголемиот дел јавни набавки се уредени со законите за јавните набавки на 26 швајцарски кантони. Тие закони важат за самите кантони и за општините во кантоните што заедно опфаќаат 80 проценти од јавните набавки во Швајцарија. Повеќето закони за јавните набавки во кантоните предвидуваат претпријатијата што добиваат договори за јавни набавки да ги почитуваат основните услови во колективните договори. Ако не постојат колективни договори, договорот може да упатува на задолжителната минимална плата уредена во стандарден договор за работа, иако тие постојат само во неколку сектори и кантони. Ако не постои ниту еден од тие договори, во повеќето закони за јавните набавки се уредува дека работниците што спроведуваат договори за јавни набавки мора да примаат плати што се вообичаени на локацијата и за тоа занимање.

Извор: Schulten, T.; Alsos, K.; Burgess, P.; Pedersen, K. 2012. *Pay and other social clauses in European public procurement: An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom* (Düsseldorf, WSI and Hans Bockler Stiftung).

Глава 8

Зајакнување на капацитетот на преговарачите

Во оваа глава се дискутира за улогата на јавните органи во поддршката на заложбите на социјалните партнери за обука на своите преговарачи.

Важноста на обуката	76
Примери за програми за развој на капацитетите	76
Синдикати	77
Организации на работодавачи	78
Универзитетски програми за континуирано образование	79
Програми поддржани од влади	80
Меѓународна организација на трудот	80
Контакти на МОТ	87

Важноста на обуката

Колективното договарање е најделотворно ако го вршат вешти преговарачи со потребното знаење. Тие треба да ги познаваат темите на агендата, да имаат преговарачки вештини и да ја разбираат рамката во која се одвива колективното договарање. Дел од тие работи се развиваат со искуство. И образованието и обуката можат да играат важна улога во развивањето на капацитетите на претставниците на синдикатите, работодавачите и организациите на работодавачи за делотворно преговарање. Синдикатите и организациите на работодавачи се тие што се одговорни да обезбедат нивните преговарачи да добијат соодветна обука. Јавните органи можат да ги поддржат заложбите на социјалните партнери да им овозможат обука на своите преговарачи, како што е предвидено во Препорака за колективно договарање, 1981 г. (бр. 163) (в. **Рамка 8.1**).

Рамка 8.1 Препорака за колективното договарање, 1981 г. (бр. 163)

„II. Средства за поттикнување на колективното договарање

...

5. (1) Страните во колективното договарање треба да преземат мерки за преговарачите да имаат можност да добијат соодветна обука на сите нивоа.

(2) Јавните органи можат да им дадат помош на организациите на работници и на работодавачи во врска со таквата обука по нивно барање.

(3) Содржината на таквите програми за обука и за надзор врз нив треба да бидат одредени од соодветните засегнати организации на работници и работодавачи.

(4) Обуките не смее да влијаат врз правото на организациите на работници и работодавачи да ги избераат своите претставници за целите на колективното договарање.“

....

Извор: Препорака за колективното договарање, 1981 г. (бр. 163), параграф 5.

Примери за програми за развој на капацитетите

Иако има заеднички елементи со другите видови преговори, колективното договарање е посебен вид преговори – и во однос на суштината и во однос на процесот. Вообичаените теми што се предмет на обуките за колективно договарање опфаќаат:

- знаење за содржината на колективното договарање (на пр. плати, работно време итн.) и контекстот во кој се разгледуваат барањата и предлозите на другата страна (на пр. развој на трошоците за живот, резултатите на стопанската гранка и/или претпријатието);

- знаење за правната и институционалната рамка во која се водат преговорите, за да се разберат алтернативите на договорот постигнат со преговори и следните чекори што може да се преземат ако пропаднат преговорите;
- преговарачки вештини: различни стилови и пристапи, преговарачки стратегии и можности за увежбување на фазите во преговорите преку играње улоги, повратни информации и брифинг.

Синдикатите, организациите на работодавачи, институциите за високо образование, владините органи и МОТ нудат широк дијапазон програми за развој на капацитетите, со цел развивање на знаењето и вештините.

Синдикати

Многу синдикати нудат обука за својот персонал, официјални претставници и обични членови за теми како што се работнички права, плати и колективно договарање. Тие обично се директно вклучени во изготвувањето на програмите што се приспособени на нивните потреби и ги нудат тие програми интерно, како што е прикажано со примерите за програми за обука во **Табелата 8.1**.

Табела 8.1 Примери за внатрешни програми за обуки за колективно договарање на синдикатите во Бразил и во Канада

ДРЖАВА И СИНДИКАТ	ПРОГРАМИ
Централа на обединети работници (<i>Central Unica dos Trabalhadores</i> – CUT, Бразил)	<p>Програмата за обука за колективно договарање се фокусира на зајакнување на знаењата и развивање на преговарачките вештини на синдикалните лидери на сите нивоа (локални синдикати, регионални федерации и/или национална конфедерација). Програмата се спроведува во четири чекори (по три дена). Главните теми се:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Синдикални структури во Бразил ✓ Начела на колективното договарање ✓ Методи и видови колективно договарање ✓ Симулација на колективно договарање
Обединети работници во челичарници на Канада (USW)	<p>Преговарање за победа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Учество во преговарачки тим ✓ Утврдување на темите ✓ Комуникација со членството ✓ Преговарачки вештини ✓ Јазик на договорите ✓ Како да се пресметаат трошоците за пакетот предвиден во колективен договор ✓ Посебни програми за договарање за пензии и за промени во работната организација

Организации на работодавачи

Организациите на работодавачи исто така нудат обуки за своите членови. Целта на таквите програми е да се зголеми знаењето на членовите за правната и за институционалната рамка во кои се врши колективното договарање и да се подобри делотворноста на нивните преговарачки стратегии. Примери за овие програми се наведени во **Табелата 8.2**.

Табела 8.2 Примери за програми за обуки за работодавачите во Ирска и во Филипини

ДРЖАВА И ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ	ПРОГРАМИ
Конфедерација на работодавачи на Филипини (ЕСОР)	<p>Програмата за основите на колективното договарање на учесниците им нуди правничко знаење и информации за клучните елементи на колективното договарање, од подготовката, преку преговарањето до спроведувањето. Учесници се директори, раководители, надзорници и вработени задолжени за човечките ресурси, кои може да бидат претставници на раководството во колективното договарање. Главните теми на програмата се:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Клучни концепти и начела на колективното договарање✓ Политичка и правна рамка✓ Разбирање на конфликтите и споровите✓ Преговарање за решавање конфликти: стратегии, процеси и техники; наоѓање заедничка вредност
Ирска конфедерација на претпријатија и работодавачи (IBEC)	<p>Програмата за сертификат за индустриски односи им нуди на раководителите/директорите разбирање на основните начела и концепти на индустриските односи и вештини за преговарање, имајќи ги предвид правниот и институционалниот контекст на индустриските односи (ИО) во земјата. Содржината е организирана во два модули:</p> <p>Модул 1: Индустриски односи</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Вовед во ирскиот систем на ИО✓ Преговарачки вештини✓ Комуникациски вештини✓ Управување со промени во организациите✓ Индустриски односи✓ Трудово законодавство <p>Модул 2: Подготовка на предлог</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Пишување и подготовка на предлог

Универзитетски програми за континуирано образование

Академските институции, како што се универзитетите, често нудат програми за континуирано образование наменето за лица што учествуваат во колективно договарање. Работодавачите, организациите на работодавачи и синдикатите често го поттикнуваат својот персонал да посетува програми за преговарање што ги нудат одделите за трудови студии или индустриски односи на универзитетите. Примери за такви програми што ги нудат универзитети се наведени во **Табелата 8.3**.

Табела 8.3 Програми за континуирано образование за колективно договарање на три универзитети

	ФАКУЛТЕТ ЗА РАБОТНИ И ИНДУСТРИСКИ ОДНОСИ УНИВЕРЗИТЕТ НА ФИЛИПИНИ	ИНСТИТУТ ЗА ТЕХНОЛОГИЈА НА МАСАЧУСЕТС КЕМБРИџ, САД	УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУЖНА АФРИКА
Времетраење	Три дена, четири пати годишно	Два дена	Шест месеци
Целна група	Раководители, надзорници, синдикални лидери, членови на академската заедница, службеници во задруги и други организации	Раководители Високи синдикални лидери	Раководители, надзорници и практичари за човечки ресурси, практичари за работни односи, синдикални претставници
Клучни теми	Трудово законодавство и судска практика	Преговарање за работнички договори	Управување со работните односи: макро и микроперспектива
Што е опфатено?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Преглед на трудовото и социјалното законодавство ✓ Законски права на работниците и прерогативи на раководството ✓ Однос меѓу работодавачот и работникот ✓ Трудови стандарди ✓ Прекинување на работниот однос ✓ Организации на трудот и прашања на репрезентативноста ✓ Колективно договарање ✓ Неправични трудови практики ✓ Штрајкови, протести и блокади на производството ✓ Решавање работни спорови 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Односи меѓу работниците и раководствата во глобалната економија ✓ Договарање засновано врз интереси и стратешки преговори ✓ Петте основни фази <ul style="list-style-type: none"> – Подготовка – Договор за тоа како ќе се договараме – Отворање и разгледување – Фокусирање и согласност – Спроведување и одржливост ✓ Стратешки партнерства ✓ Изготвување и спроведување нови пристапи 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работните односи во контекст ✓ Формалната рамка за уредување на работните односи во Јужна Африка ✓ Неформални аспекти во динамиката на работните односи ✓ Формулирање, воведување и спроведување стратегија ✓ Управување со конфликти ✓ Колективно договарање и преговарање ✓ Колективни договори ✓ Управување со штрајкови ✓ Структури и постапки во работните организации ✓ Комуникација ✓ Групни процеси и динамика ✓ Учество на работниците ✓ Социјални инвестиции ✓ Контрола на квалитетот во работните односи
Формат	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Предавања ✓ Анализа на одлуки на Врховниот суд во работни спорови 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Предавања ✓ Детални симулации 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Прирачници се даваат при регистрирањето ✓ Преглед на курсот

Програми поддржани од влади

Во многу земји, министерствата за труд и други јавни органи нудат цел опсег советодавни услуги за развивање на капацитетите насочени кон спречувањето работни спорови и подобрувањето на климата за индустриски односи. Тие се нудат по барање на синдикатите, работодавачите и организациите на работодавачи. **Рамката 8.2** дава примери за обука за преговарачки вештини што ја нуди Советодавната служба на Обединетото Кралство за помирување и арбитража (ACAS).

Рамка 8.2 Работилница за преговарачки вештини на ACAS

Советодавната служба за помирување и арбитража (ACAS) е самостојно јавно тело основано од Владата на Обединетото Кралство за подобрување на организациите и работниот живот преку поттикнување и помагање на силните индустриски односи. Покрај различните други услуги, ACAS нуди и обуки за преговарачки вештини. Овие работилници им помагаат на учесниците да ги разберат преговарачките стилови, да развијат свест за преговарачки вештини, да ја разберат тимската работа при преговори и да стекнат свест за преговарачки тактики. Главните теми на програмата опфаќаат:

- ✓ Разлика меѓу консултации и преговори;
- ✓ Теории на преговарањето;
- ✓ Клучни чекори за постигнување договор;
- ✓ Фактори и вештини што придонесуваат за успешни преговори;
- ✓ Разбирање на придобивките од преговарачките модели засновани врз интереси;
- ✓ Користење вештини за расудување при изборот на преговарачкиот стил.

Извор: Веб-локација на ACAS: <http://www.acas.org.uk>

Меѓународната организација на трудот

МОТ им нуди обука и развој на капацитетите на сите свои конституенти како средство за поттикнување и зајакнување на социјалниот дијалог и колективното договарање. Мерките се насочени кон развој на капацитетите на организациите на работодавачи, синдикатите и/или владите. Обуките и мерките за развој на капацитетите се спроведуваат од страна на АСТ/ЕМР, АСТРАВ, стручните оддели и локалните канцеларии на МОТ или од страна на Меѓународниот центар за обуки за МОТ (ITCILO).

Развој на капацитетите на организациите на работодавачи

Бирото на МОТ за активности на работодавачите е специјализирана единица во Меѓународната канцеларија на трудот. Неговата задача е да одржува блиски и директни односи со организациите на работодавачи во земјите-членки, да им ги става на располагање ресурсите на МОТ и постојано да ги пренесува нивните ставови, проблеми и приоритети до МОТ. АСТ/ЕМР се стреми да поттикнува добро функционални организации на работодавачи, кои се важни чинители во создавањето поволна атмосфера за конкурентни и одржливи претпријатија, добро управување, политичка и општествена стабилност, демократија и

социо-економски развој. Тоа им помага на организациите на работодавачи во создавањето силни, независни и репрезентативни организации што одговараат на потребите и предизвиците на нивните членови.

Два курсеви на **ACT/EMP** се насочени конкретно кон поттикнувањето на социјалниот дијалог и кон развивањето преговарачки вештини:

- Работодавачите и социјалниот дијалог: Овој четиридневен курс овозможува да се разберат процесите во социјалниот дијалог и моменталните трендови во индустриските односи во светот. Тој, исто така, нуди обука за преговарачки методи и техники.
- Преговарачки вештини за работодавачи: Овој тридневен курс се фокусира на подобрување на преговарачките вештини, на преминување од договарање засновано врз позиции кон договарање засновано врз интереси и на практично учење како да се стане подобар преговарач. Тој опфаќа и пакет за обука на обучувачи.

Рамката 8.3 дава пример за упатство за стратешко колективно договарање подготвено преку заеднички проект на ACT/EMP и на Меѓународната организација на работодавачи (МОП).

Рамка 8.3 Стратешко колективно договарање: вовед за работодавачи

Упатството дава основни информации за колективното договарање. Тоа нуди практични совети и идеи за работодавачите што се договараат за првпат или сакаат да извлечат повеќе од колективното договарање. Тоа содржи повеќе практични идеи и пристапи и ги отсликува најдобрите практики и искуства од многубројни колективни преговори и национални системи.

Упатството се користеше за поддршка на Обуката за стратешко колективно договарање што се спроведуваше во регионот на Асиан во септември 2009 година. Упатството и материјалите за обуката се користат заедно како интегриран пакет. Упатството нуди повеќе информации за идеите и концептите што се претставуваат во обуката, при што работодавачите можат информациите да си ги понесат со себе.

Упатството е организирано во шест модули:

- ✓ Вовед во колективното договарање;
- ✓ Стратешко колективно договарање;
- ✓ Право;
- ✓ Преговори;
- ✓ Писмени колективни договори;
- ✓ Спроведување, оценување и повторно преговарање.

Извор: Меѓународната организација на работодавачи (МОП) и Биро на МОТ за активности на работодавачите. 2009 г. *Стратешко колективно договарање: вовед за работодавачи* (Женева, МОТ).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_304046.pdf

Развој на капацитетите на синдикалните организации

Бирото на МОТ за активности на работниците е специјализирана единица во Меѓународната канцеларија на трудот што тесно соработува со синдикални организации низ целиот свет. ACTRAV се стреми да ги поддржи синдикатите во зајакнување на нивното влијание и подобрување на правата на работниците преку повеќе активности што вклучуваат обуки за колективно договарање и социјален дијалог. Голем дел од овие активности се вршат преку ITCILO.

ACTRAV нуди два сеопфатни курсеви за подобрување на стручните капацитети на синдикалните претставници за учество во одлучувањето и зајакнување на преговарачките вештини. Тие се насочени и кон зајакнување на капацитетите на синдикалните раководства и персоналот да подготват и да спроведат обуки во своите синдикати.

- Економска и финансиска анализа на претпријатија за колективно договарање (четири седмици): Овој курс им нуди на учесниците – имено, на преговарачите, стручните советници, истражувачите и обучувачите – можност да научат како да обезбедат, да изберат и да анализираат економски и финансиски податоци за зајакнување на своите капацитети за колективно договарање на ниво на претпријатие.
- Колективно договарање (пет седмици): Овој курс се однесува на потребите на преговарачите и обучувачите што имаат одговорност да подготвуваат и да спроведуваат обуки за колективно договарање во своите организации. Курсот опфаќа повеќе теми, вклучително улогата и нивоата на колективното договарање, техники за колективно договарање и содржина на колективните договори.

ACTRAV го поддржува и спроведувањето обуки преку **Глобалниот универзитет за труд (ГУТ)**. ГУТ (www.global-labour-university.org) е основан по иницијатива на Бирото за активности на работниците во 2004 г. за зајакнување на соработката меѓу синдикатите и академските институции. Оваа меѓународна мрежа нуди приспособени академски програми за синдикалисти, вклучително модули за основните начела и права при работа, колективно договарање и стратегии на синдикатите во односите со мултинационални претпријатија. Неодамна, ГУТ понуди нов шестнеделен отворен курс на интернет за Работничките права во глобалната економија, што нуди знаење и практични вештини за унапредување на работничките права низ целиот свет, вклучително правото на колективно договарање. Овој курс е отворен за сите и до него може да се пристапи од кое било место на светот. Тој создава заедница од илјадници синдикални претставници што можат заедно да учат и да дискутираат за предизвиците во делотворното застапување на работниците во глобалната економија.

Рамката 8.4 дава пример на прирачник изготвен од Програмата за активности на работниците на ITCILO во рамките на Европската комисија (ЕК), преку соработката меѓу ЕК и МОТ за социјален дијалог и индустриски односи спроведена во 2011-2012 г.

Прирачникот нуди сеопфатен преглед на предизвиците за да можат работниците да се организираат и да се договараат колективно во слободните економски зони. СЕЗ се во центарот на многу глобални производни мрежи. Многу работници, главно жени, работат во овие посебни зони што им нудат посебни придобивки на глобалните инвеститори, а истовремено ги лишуваат работниците од основните права. Прирачникот ги отсликува искуствата на многу синдикални претставници што се обидуваат да ги организираат работниците во СЕЗ. Во него се објаснуваат релевантните стандарди и правната теорија на МОТ за правото на организирање, договарање и, ако е неопходно, штрајување. Прирачникот прикажува како можат синдикатите да ги користат инструментите и надзорните механизми на МОТ, другите меѓународни инструменти, како што се Насоките на ОЕЦД или Глобал компакт, како и меѓународните рамковни спогодби договорени меѓу мултинационалните претпријатија и глобалните федерации на синдикати, за да обезбедат права на колективно договарање во СЕЗ.

Прирачникот ги опфаќа сите клучни области за справување со непостоењето пристојна работа во СЕЗ:

- ✓ Економски факти и бројки;
- ✓ Профил на работниците;
- ✓ Работни услови;
- ✓ Вклучување на синдикатите во дебати за политики;
- ✓ Стратегии за синдикално организирање;
- ✓ Колективно договарање;
- ✓ Меѓународни механизми за заштита и унапредување на правата на работниците во СЕЗ.

Извор: Биро на МОТ за активности на работниците. 2014 г. *Синдикален прирачник за слободни економски зони* (Женева, МОТ). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_324632.pdf

Зајакнување на капацитетите на социјалните партнери и трудовата администрација за воспоставување и ревитализација на колективното договарање

МОТ нуди и обука и развој на капацитетите насочени кон поддршка на социјалните партнери и трудовата администрација во поттикнувањето на делотворното признавање на правото на колективно договарање и во воспоставувањето и ревитализацијата на институционалната рамка. Ова често е придружено со советување за политики и техничка помош за земјите, а може да се спроведе и во рамките на програми за техничка соработка.

- **Рамката 8.5** дава пример за обука за слободата на здружување и правата на колективно договарање за трудови инспектори што посетуваат фарми во Вестерн Кејп во Јужна Африка.
- **Рамката 8.6** прикажува пример за зајакнување на преговарачките вештини на социјалните партнери во рамките на техничка помош за поттикнување на колективното договарање во Руанда.
- **Рамката 8.7** дава пример за обука за обучувачи за правна рамка и стратешки процеси во рамките на проект за техничка соработка за Основните начела и права при работа во Колумбија.

Рамка 8.5 Обука за трудовите инспектори за поттикнување и заштита на слободата на здружување и правата на колективно договарање во руралниот сектор

Трудовите инспектори играат клучна улога во поттикнувањето и заштитата на слободата на здружување и правата на колективно договарање (СЗКД) во руралниот сектор. Во 2013 г., МОТ спроведе обука за трудови инспектори што вршат инспекциски надзор во Вестерн Кејп во Јужна Африка. На оваа обука се изврши пилот-тестирање на прирачник изготвен од МОТ. Обуката го опфаќа следното:

- ✓ Разбирање на стандардите и начелата на МОТ за слободата на здружување, колективното договарање и руралните работници;
- ✓ Разбирање на националното законодавство и практиката;
- ✓ Подготовка за посети на фарми;
- ✓ Теренски посети: целосно откривање на фактите;
- ✓ Исправка на неправилности и практични совети.

Обуката помогна во развивањето на знаењето на учесниците за тоа кои информации треба да се соберат, како да се поставуваат прашања и како да се вршат интервјуа со работодавачите и работниците, за да се добијат потребните информации за да се процени усогласеноста со законите и евентуалните можности за исправка на неправилностите.

Извор: Оддел на МОТ за меѓународни трудови стандарди. 2014 г. *Слобода на здружување и ѝрудова инспекција во руралниот сектор: прирачник за обучувачи* (Женева, МОТ).

Рамка 8.6 Поттикнување на колективното договарање во Руанда

Во 2014 и 2015 г., МОТ даваше техничка помош за поддршка на заложбите на трипартитните конституенти во Руанда за ревитализирање и зајакнување на механизмите за колективно договарање. Конституентите развија стратегија за поттикнување на колективното договарање што ги вклучуваше следните клучни елементи:

- ✓ Изменување на трудовото законодавство во согласност со меѓународните трудови стандарди;
- ✓ Изготвување етички кодекс за социјален дијалог и колективно договарање;
- ✓ Зголемување на свеста за улогата на колективното договарање;
- ✓ Пилотирање договарање со повеќе работодавачи во определените сектори;
- ✓ Развивање и зајакнување на капацитетите на социјалните партнери за делотворно колективно договарање.

МОТ им помогна на конституентите во спроведувањето на стратегијата и одржа заеднички обуки за преговарачки вештини за синдикатите и работодавачите (в. **Рамка 8.8**) во секторите градежништво и одгледување чај. На обуката учествуваа претставници на синдикалните федерации во секторите градежништво и одгледување чај (STECOMA и STAVER), Конфедерацијата на работнички синдикати на Руанда (CESTRAR), Националниот совет на слободни синдикални организации на Руанда (COSYLI), Федерацијата на приватниот сектор на Руанда (PSF) и поединечни претпријатија, како и владини претставници.

Тридневната работилница им понуди на учесниците општ вовед во социјалниот дијалог и меѓународните трудови стандарди, како и информации за преговарачкиот процес и преговарачките вештини.

Преговарачкиот процес

Различни пристапи во преговорите	Дилемата на преговарачот
Трошоци и придобивки од различните преговарачки стилови	Како да се максимизира вредноста за сите и како да се постигнат оптимални резултати
Значењето на алтернативите на договор постигнат со преговори	Подготовка за преговори

Преговарачки вештини

Постапки на ефективните преговарачи	Ефективно слушање, парафразирање и преформулирање
Разликување на позициите и потребите	Работа со интереси и потреби
Карактеристики и јазик: искази засновани врз позиции наспроти искази засновани врз потреби	Преговарање со тешки соговорници
Како да се отвори зона за можен договор и како да се генерираат опции и бура идеи?	

Обуката вклучуваше комбинација од презентации, практични вежби, примери од реалноста и играње улоги.

Рамка 8.7 Обука на обучувачи за колективно договарање во Колумбија

Во 2014 г., проектот на МОТ за техничка соработка за „Основни права при работа во Колумбија“ спроведе интензивни обуки за обучувачи. Обуката беше изготвена со помош на советодавна група составена од стручни специјалисти на МОТ, професионални обучувачи, синдикални лидери и локални експерти. Програмата почнуваше со модул за правната рамка за колективно договарање, а завршуваше со модул за стратешки процеси.

Модул 1 Правна рамка		Модул 2 Стратешки процеси	
Цели <ul style="list-style-type: none"> ✓ Зајакнување на знаењето на синдикатите за уставните и законските аспекти на слободата на здружување и правата на колективно договарање. ✓ Давање најнови информации на синдикатите за неодамнешните одлуки на Уставниот суд и Врховниот суд за слободата на здружување. ✓ Анализирање на заклучоците и препораките од надзорните тела на МОТ за слободата на здружување и колективното договарање. 		Цели <ul style="list-style-type: none"> ✓ Опремување на синдикатите со алатки за планирање наменети за изготвување и спроведување агенди за договарање што ги задоволуваат интересите и потребите на членовите. ✓ Зајакнување на знаењето на синдикатите за модерните преговарачки техники и делотворните комуникациски стилови. 	
Дел I	Дел II	Дел I	Дел II
(а) Меѓународни трудови стандарди (б) Уставна рамка (в) Надзорни механизми на МОТ (г) Правна рамка за односите меѓу работниците и раководството и решавањето спорови (д) Состојба со колективното договарање во Колумбија	(г) Законски обврски во врска со колективното договарање (д) Механизми за решавање спорови (ѓ) Административни обврски	(а) Планирање на процесот на колективно договарање (б) Идентификување на темите и прашањата на колективното договарање	(в) Преговарачки техники и вештини (г) Делотворна комуникација (д) Администрирање на колективните договори

Методологијата на обуката беше насочена кон тоа да им се помогне на обучувачите да им дадат поддршка на синдикалистите во практичното користење на правничкото знаење, во совладувањето на секој чекор од колективното договарање и во стекнувањето сет мултидисциплинарни вештини за стратешко планирање, преговарање и делотворна комуникација. Програмата вклучува комбинација од предавања, практични вежби, примери од реалноста и играње улоги.

Меѓународниот центар за обука на МОТ (Торино, Италија)

Овој Центар, основан од МОТ и од италијанската влада во 1965 г., нуди обуки за развој на институционалните капацитети. Една од областите на стручноста на ИТЦИЛО ги опфаќа социјалниот дијалог и работните односи. ИТЦИЛО нуди заеднички обуки за преговарачки вештини за синдикати и раководства за подобрување на вештините на преговарачите (в. **Рамка 8.8**).

Рамка 8.8 Заедничка обука за преговарачки вештини за синдикати и раководства

Курсот им нуди знаење и искуства од прва рака за преговарачки вештини и техники на лицата вклучени во преговори. Курсевите се изготвени така што ги развиваат капацитетите на учесниците да ги подобрат своите преговарачки вештини и со тоа да постигнат задоволителни резултати за своите организации. Курсот ги опфаќа следните теми:

Природата на конфликтот, пристапи за управување со конфликти и разни процеси за управување со конфликти:

- ✓ Пречки за делотворните преговори;
- ✓ Можни исходи од преговорите;
- ✓ Фактори што влијаат врз тие исходи;
- ✓ Непријателски наспроти преговори за заеднички придобивки;
- ✓ Како да се постигне најголемата можна вредност за страните;
- ✓ Дилема на преговарачот;
- ✓ Како да се подготвите за преговори со заеднички придобивки;
- ✓ Како да се водат делотворни преговори со заеднички придобивки;
- ✓ Постапки на ефективните преговарачи;
- ✓ Допирни точки во преговарачкиот процес;
- ✓ Вештини за слушање, парафразирање, зачувување на достоинството и справување со лутина и чувства;
- ✓ Родови прашања во преговорите;
- ✓ Правна рамка на МОТ за социјален дијалог: конвенции и препораки на МОТ.

Времетраењето на курсевите за преговарање во ИТЦИЛО варира од три дена за основни обуки до пет дена за напредни обуки. Достапни се и обуки за обучувачи.

Курсевите се достапни на англиски, француски, руски, шпански и на арапски јазик.

Извор: Веб-локација на ИТЦИЛО: <http://www.itcilo.org/en>

Контакти на МОТ

Биро за активности на работодавачите (ACT/EMP)

- ☎ Тел: +41 (0) 22 799 7748
- ☎ Факс: +41 (0) 22 799 8948
- ✉ actemp@ilo.org
- 🌐 www.ilo.org/actemp

Биро за активности на работниците (ACTRAV)

- ☎ Тел: +41 (0) 22 799 7021
- ☎ Факс: +41 (0) 22 799 6570
- ✉ actrav@ilo.org
- 🌐 www.ilo.org/actrav

Огранок за основни начела и права при работа (FPRW)

- ☎ Тел: +41 (0) 22 799 8181
- ☎ Факс: +41 (0) 22 799 8771
- ✉ fprw@ilo.org
- 🌐 www.ilo.org/fundamentals

Огранок за инклузивни пазари на труд, работни односи и работни услови (INWORK)

- ☎ Тел: +41 (0) 22 799 6754
- ☎ Факс: +41 (0) 22 799 8451
- ✉ inwork@ilo.org
- 🌐 www.ilo.org/collectivebargaining

Оддел за меѓународни трудови стандарди (NORMES)

- ☎ Тел: +41 (0) 22 799 7155
- ☎ Факс: +41 (0) 22 799 6771
- ✉ normes@ilo.org
- 🌐 www.ilo.org/normes

Меѓународен центар за обуки на МОТ (ITCILO)

- ☎ Тел: +39 (0) 11 693 6111
- ☎ Факс: +39 (0) 11 663 8842
- ✉ communications@itcilo.org
- 🌐 www.itcilo.org

