



SOLIDAR

SUISSE

Swiss Labour Assistance SLA



**САВЕЗ
САМОСТАЛНИХ
СИНДИКАТА
СРБИЈЕ**

Проф. др Живко Кулић
Славиша Радуловић

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ ДО ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА

Београд, 2013.

Проф. др Живко Кулић • Славиша Радуловић
КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ ДО ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА

Проф. др Живко Кулић • Славиша Радуловић
КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ ДО ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА

Издавач:
САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
Трг Николе Пашића 5, 11000 Београд

За издавача:
ЉУБИСАВ ОРБОВИЋ
председник СССС

Штампа:
PRESS CENTAR PLUS, Београд

Тираж:
500 примерака

ISBN 978-86-89757-00-2

Издавање ове публикације помогао је
SOLIDAR Suisse/Swiss Labour Assistance SLA - Kancelarija u Srbiji

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.106.42
316.647.5:331.101.3
349.22

КУЛИЋ, Живко, 1954-
Колективним уговором до достојанственог
рада / Живко Кулић, Славиша Радуловић. -
Београд : Савез самосталних синдиката Србије,
2013 (Београд : Press centar plus). - 136
стр. : граф. прикази ; 25 cm

Тираж 500. - Напомене и библиографске
референце уз текст. - Библиографија: стр.
135-136.

ISBN 978-86-89757-00-2
1. Радуловић, Славиша, 1959- [аутор]
а) Социјални дијалог б) Колективно
преговарање с) Запослени - Правна заштита
COBISS.SR-ID 202862860

Проф. др Живко Кулић
Славиша Радуловић

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ ДО ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА



SOLIDAR
SUISSE

Swiss Labour Assistance SLA



САВЕЗ
САМОСТАЛНИХ
СИНДИКАТА
СРБИЈЕ

Београд, 2013.

САДРЖАЈ

ПРЕДГОВОР.....	7
----------------	---

СОЦИЈАЛНИМ ДИЈАЛОГОМ ДО ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА

1. Уводни део	9
1.1. Дефинисање основних појмова	9
1.2. Основна обележја социјалног дијалога	12
1.3. Врсте социјалног дијалога	12
1.4. Значај социјалног дијалога за обезбеђивање достојанственог рада	13
2. Субјекти социјалног дијалога	14
2.1. Субјекти социјалног дијалога на страни запослених	15
2.2. Субјекти социјалног дијалога на страни послодавца	28
2.3. Субјекти социјалног дијалога на страни државе, територијалне	35
2.4. Остали субјекти социјалног дијалога	38
3. Предмет социјалног дијалога	39
3.1. Економска и социјална политика	40
3.2. Радни односи и тржиште рада	42
3.3. Остала питања значајна за социјални дијалог	45
4. Фактори који доприносе успешном остваривању социјалног дијалога	48
4.1. Повољност економске, политичке и социјалне ситуације	48
4.2. Аутономност, репрезентативност и спремност на сарадњу социјалних партнера	51
4.3. Остали фактори који утичу на стање социјалног дијалога	53
5. Инструменти (форме) социјалног дијалога	53
5.1. Формални облици социјалног дијалога	54
5.2. Неформални облици социјалног дијалога	58
6. Нивои на којима се социјални дијалог остварује	59
6.1. Социјални дијалог на међународном плану	60
6.2. Социјални дијалог на унутрашњем плану	61

ЕВРОПСКА ИСКУСТВА КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА

Уводни део	65
1. Шпанија	67
2. Француска	71
3. Италија	76
4. Холандија	81
5. Аустрија	84
6. Словенија	86
7. Немачка	89
8. Шведска	92
9. Упоредни показатељи	95

СИНДИКАТ И КОЛЕКТИВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Стање у испитиваним областима

1. УВОДНИ ДЕО	97
2. РАДНИ ОДНОСИ	102
3. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ	114
4. СТАЊЕ У ИСПИТИВАНОМ ПОДРУЧЈУ	119
ЗАКЉУЧАК	131
ЛИТЕРАТУРА	135

ПРЕДГОВОР

У сарадњи и уз подршку Solidar Suisse - Swiss Labour Assistance SLA, Савез самосталних синдиката Србије спровео је пројекат „Колективним уговором ка агенди Достојанственог рада у Србији“. Имајући у виду актуелне најаве везане за измене радног законодавства, а пре свега Закона о раду, у овом пројекту смо се фокусирали на колективна права и њихову заштиту. Криза преговарања која је евидентна читује се и кроз изостанак колективних уговора, њихово непоштовање и негирање улоге синдиката у преговарачком процесу, као социјалног партнера чиме се подрива темељ партиципативне демократије и економско-социјалног одрживог развоја друштва.

Циљ Пројекта је усмерен на јачање улоге синдиката и самих запослених у заштити права из области радног законодавства на достизању агенде Достојанственог рада у Србији, чиме ће се унапредити истински социјални дијалог, повећати одговорност и залагања послодаваца у поштовању колективних права запослених и осетљивост шире јавности на кршење права из рада.

Пројекат је реализован у три града - Крушевцу, Крагујевцу и Јагодини, у којим су одржани округли столови, као и металском сектору. Уз подршку већа самосталних синдиката Крушевца и Јагодине, Самосталног синдиката металаца Србије и ССМ Градског одбора металаца за град Крагујевац прикупили смо податке везане за колективно преговарање, те уређеност права и обавеза из рада и тешкоћама са којим се синдикати суочавају.

У брошури „Колективним уговором ка Достојанственом раду у Србији“ указано је на значај социјалног дијалога и колективног преговарања, приказана европска искуства кроз праксу осам земаља и дата анализа стања колективног преговарања, на основу података прикупљених са терена.

Аутори брошуре су покушали да дају сугестије које би допринеле и дефинисању стратегије синдиката у области колективног преговарања у условима кризе, коју ће користити чланови преговарачких тимова и допринети изради акционог програма за сталну кампању о значају социјалног дијалога и корпоративне одговорности, како у интересу радника, тако и послодаваца.

СОЦИЈАЛНИМ ДИЈАЛОГОМ ДО ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА

1. УВОДНИ ДЕО

Иако се социјални дијалог у последње време све више помиње, утисак је да широј јавности још увек није понуђено довољно података о томе шта се иза тих речи скрива, у чему се огледа значај социјалног дијалога, шта је предмет и који су облици социјалног дијалога, какве су перспективе социјалног дијалога, какво је стање социјалног дијалога у нашој земљи и на ширем плану и слично. У нашој земљи, као уосталом и у другим постсоцијалистичким земљама, социјални дијалог почиње озбиљније да се развија тек од деведесетих година прошлог века. Међутим, развој таквог дијалога у земљама тржишне привреде има дужу и богатију традицију, због чега не треба да чуди што су резултати социјалног дијалога у њима далеко већи.

Природа социјалног дијалога не може се на прави начин схватити ако се не појасне његов појам и значај и његова основна обележја. Велики допринос афирмацији и развоју таквог дијалога, како на глобалном, тако и на националном плану, пружа и Међународна организација рада. Значај социјалног дијалога постаје све актуелнији, због чега му се из године у годину придаје све већа пажња.

1.1. Дефинисање основних појмова

Потпунија спознаја природе социјалног дијалога и достојанственог рада, између осталог, подразумева њихово ближе појамно одређење. Након тога може се говорити и о другим питањима значајним за социјални дијалог и положај запосленог у процесу рада. Притом треба стално имати на уму да без социјалног дијалога нема ни достојанственог рада. Социјални дијалог је кључна претпоставка за обезбеђивање таквог рада.

1.1.1. Појам и значај социјалног дијалога

Социјални дијалог подразумева различите облике сарадње и дијалога између државе, послодавца и запослених, а неретко и између ширег круга учесника. Иако се често поистовећује са бипартитним и трипартитним дијалогом, чињеница је да у њему повремено учествују и представници

одређених регија, мањинских заједница, потрошачких асоцијација, банака, неутрални експерти и слично. Учешће таквих и других евентуалних субјеката у њему има одређени значај, али није од пресудне важности за функционисање односа између главних актера социјалног дијалога.

Према томе, социјални дијалог не треба везивати само за односе који се успостављају између представника власти, капитала и рада, као кључних полуга сваког друштва, него и за односе у којима учествују и други одговарајући субјекти друштва. Тим пре, што социјални дијалог све више карактеришу две тенденције. Једна се односи на проширивање круга субјеката који у њему учествују, а друга на проширивање круга питања која се сматрају његовим предметом.

Сарадња између социјалних партнера састоји се у утврђивању, уређивању и усклађивању заједничких циљева и интереса о најзначајнијим питањима из области економске и социјалне политике, развојне политике, радних односа, политике запошљавања и других подручја сарадње. Та сарадња не остварује се само на националном нивоу и на интернационалном плану, него и на нивоу јединица територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе, што се понекад занемарује.

Значај социјалног дијалога је велики и углавном неспоран. Захваљујући трипартитном, бипартитном и мултипартитном дијалогу долази до усклађивања различитих интереса између партнерских страна, што је основни предуслов за обезбеђивање неопходне равнотеже између развојних циљева и циљева социјалне правде, односно за трајније очување социјалног мира, без којег нема стабилних услова привређивања ни успешног пословања. Где нема дијалога и сарадње доминирају искључивост и једностраност, као лоши савезници процеса рада. Социјални дијалог је најбољи начин да се оне превазиђу, у интересу свих партнерских страна.

Социјални дијалог се не препознаје само по партнерским и другим странама, него и по другим одговарајућим обележјима. Пре свега, препознаје се по питањима која се сматрају предметом дијалога, по формалним, неформалним, институционалним и неинституционалним формама дијалога и најзад – по нивоима на којима се међупартнерска сарадња одвија. Њиховом спознајом обезбеђује се ближа и потпунија представа о социјалном дијалогу, субјектима дијалога и могућим модалитетима њихове сарадње.

Другим речима, значај социјалног дијалога огледа се у чињеници да се одговарајућим облицима сарадње и дијалога:

- успешније пројектују и остварују циљеви који се у области економске, развојне и социјалне политике, радних односа, политике запошљавања, монетарне и пореске политике, својинске трансформације и других подручја сарадње желе постићи;

- држави помаже да не остаје усамљена у вођењу политике у наведеним областима, с обзиром на то да у условима трипартитне сарадње и социјални партнери преузимају део одговорности за успешност њеног вођења, што је кључни предуслов за развој и даље јачање индустријске демократије, у интересу свих субјеката друштва;
- обезбеђује неопходна равнотежа између економског развоја и циљева социјалне правде;
- стварају предуслови за трајније очување социјалног мира, без кога нема стабилних услова привређивања, нити успешног пословања на дужи рок;
- стварају значајне претпоставке за изграђивање хуманих и праведних односа међу људима;
- обезбеђују нешкодљиви, прихватљиви и достојанствени услови рада запослених;
- обезбеђује складнији и уравнотеженији развој друштва, нарочито у појединим областима живота и рада и слично.

1.1.2. Појам достојанственог рада

Рад се може обављати у прихватљивим и мање прихватљивим условима, у пријатном и не баш пријатном амбијенту, с већим и мањим задовољством, зависно од случаја до случаја. Ништа није вечито и једном за свагда дато. Услови рада могу се мењати, како на боље, тако и на горе. То не зависи само од резултата пословања него и од руководећих људи и њихових ставова, традиције, културе, стечених навика и слично.

Достојанственим радом подразумева се рад који се обавља у прихватљивим условима, на нешкодљив начин, у пријатном амбијенту и уз нужно поштовање личног, моралног и професионалног интегритета запосленог. Између осталог, такав рад подразумева концепт меког управљања кадровима и њиховим потенцијалима у процесу рада и чињеницу да је запослени коначно постао субјект управљачког процеса, престајући да „изиграва“ објект таквог процеса. Запослени више не би требало да одлази на посао само зато да би радио, изигравао робота и ћутао него и да би се за нешто питао и мислио својом главом. То је у интересу и запосленог и послодавца и друштва у целини.

Достојанствен рад подразумева и чињеницу да запослени и чланови његове породице могу пристojно да живе од месечних примања, остварених по основу исказаних резултата рада, као и околност да се у процесу рада подједнако води рачуна како о интересима послодавца, тако и о интересима запосленог. Прошла су времена у којима су интереси запосленог третирани као другоразредни и подређивани интересима послодавца. Дошло је време да

се равноправно третирају, подједнако уважавајући и усаглашавајући интересе, што, нажалост, није увек случај.

Где нема достојанственог рада нема ни радног задовољства запослених, па самим тим ни жељених резултата. Послодавци би о томе морали да воде више рачуна, јер је то у њиховом интересу. Послодавци који о томе не воде рачуна, пре или касније, суочавају се с озбиљним тешкоћама у свом раду и пословању. Зато је веома важно да се услови рада, схваћени у најширем смислу, стално преиспитују, побољшавају и унапређују, у интересу и запослених и послодаваца.

1.2. Основна обележја социјалног дијалога

На основу појамног одређења социјалног дијалога могу се одредити и његова основна обележја, тј. обележја по којима се међупартнерска сарадња препознаје и разликује од других облика сарадње и дијалога. Реч је о обележјима без којих нема ни социјалног дијалога. Таквим обележјима сматрају се:

- 1) субјекти социјалног дијалога;
- 2) предмет социјалног дијалога;
- 3) облици социјалног дијалога;
- 4) нивои на којима се социјални дијалог остварује.

Наведена обележја су кумулативне природе. У свакодневној пракси остварују се различити облици сарадње између субјеката социјалног дијалога. Зависно од тога, прави се разлика између различитих врста, нивоа и форми социјалног дијалога.

1.3. Врсте социјалног дијалога

Социјални дијалог се остварује на различите начине, зависно од случаја до случаја. У њему може учествовати различит број партнерских страна, односно субјеката. Дијалог између социјалних и других евентуалних партнера може се одвијати на институционалан и неинституционалан начин. Нивои на којима се дијалог води, такође, могу бити различити, од локалног и гранског до националног и интернационалног.

Према томе, није тешко закључити да постоје бројне врсте социјалног дијалога. Његово разврставање може се вршити по основу већег броја критеријума. У основи, може се узети да постоје следеће врсте социјалног дијалога, и то:

- 1) према броју учесника – бипартитни, трипартитни и мултипартитни;
- 2) према начину остваривања – формални и неформални;

- 3) према нивоу на коме се остварује – дијалог на локалном, покрајинском, гранском, националном, регионалном и глобалном нивоу;
- 4) према другим критеријумима – институционални и неинституционални и слично.

Бипартитни социјални дијалог је дијалог у коме учествују две партнерске стране. За разлику од таквог дијалога, у трипартитном дијалогу учествују три партнерске стране, а у мултипартитном четири или више страна, односно субјеката. На другој страни, формални дијалог између партнерских страна подразумева дијалог који се одвија у складу са одређеном формом тј. процедуром. За разлику од таквог дијалога, неформални дијалог се остварује на неформалан, неорганизован и углавном необавезујући начин. Формални дијалог је увек пожељан, јер се њим, по правилу, остварују већи и кориснији ефекти за његове учеснике.

Локални дијалог остварује се на нивоу послодавца, нивоу општине и на градском нивоу. Самим тим, бар када је реч о Републици Србији, остварује се и на нивоу града Београда.

Институционални облик социјалног дијалога подразумева дијалог између партнерских и других евентуалних страна уз помоћ, односно у оквиру одређених институција. По правилу, реч је о институцијама трипартитног или другог карактера, попут Социјално - економског савета Републике Србије, Агенције за мирно решавање радних спорова и Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца. Колико је њихов рад важан за остваривање социјалног дијалога у нашој земљи не треба ни наглашавати, јер се подразумева. На другој страни су неинституционалне форме дијалога, неформални облици дијалога, због чега је њихов значај мањи, не само за социјалне partnere него и за друштво у целини.

1.4. Значај социјалног дијалога за обезбеђивање достојанственог рада

Обезбеђивање достојанственог рада подразумева испуњавање бројних претпоставки. Једном од најзначајнијих међу њима може се сматрати социјални дијалог. Без сарадње и дијалога између представника власти, рада и капитала нема ни рада достојног човека. Резултати социјалног дијалога су основа на којој се темеље услови рада и запослења, материјална и социјална сигурност запослених, индивидуална и колективна права запослених и послодавца, систем заштите права и интереса из рада и по основу рада, методи мирног решавања радних спорова, услови за примену радикалних средстава радне борбе и слично.

Дакле, очигледно је да је значај социјалног дијалога за обезбеђивање достојанственог рада огроман. Таквом значају доприноси чињеница да се дијалог води на свим нивоима, од локалног и регионалног до гранског и међугранског, од националног до интернационалног. На свим нивоима уређују се односи и усклађују интереси између социјалних партнера. Захваљујући томе, односи између послодаваца и запослених уређују се на начин који је примерен времену у коме живимо и прихватљив је за обе партнерске стране.

Минимум права из радног односа утврђује се на вишим нивоима сарадње и дијалога. Тако прописана и гарантована права, дужности и одговорности ближе се уређују актима ниже правне снаге. Максимум права из радног односа утврђује се на нижим нивоима њиховог регулисања, у складу с принципом повољности за запослене. На тај начин, социјални дијалог доприноси уређивању односа између послодаваца и запослених на прихватљив и демократски начин, афирмацији система колективног преговарања, јачању поверења између партнерских страна, обезбеђивању достојанствених услова рада и запослења, мирном решавању радних спорова и трајнијем очувању социјалног мира, у интересу свих субјеката друштва.

2. СУБЈЕКТИ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

Субјекти социјалног дијалога су носиоци одређених права и обавеза, односно носиоци одређених интереса. Реч је о субјектима за које се везују колективна права и обавезе и колективни интереси. У том својству јавља се већи број субјеката. Међутим, за социјално партнерство и социјални дијалог у целини најзначајнији су: *држава, удружења послодаваца и синдикал*. Осим њих, у одређеним облицима сарадње и дијалога могу учествовати *и дрући одговарајући субјекти*, било у својству представника партнерских страна било у другом одговарајућем својству. Осим синдиката, права и интересе запослених може да репрезентује и савет запослених, а у случају штрајка – и већина запослених. У извесном смислу, у одређеној мери и под одређеним условима, може их репрезентовати и штрајкачки одбор. На другој страни, права и интересе послодаваца, осим њих, репрезентују и њихова удружења, нарочито на вишим нивоима колективног преговарања и социјалног дијалога.

У социјалном дијалогу на нивоу територијалне аутономије, односно локалне самоуправе, уместо представника државе учествују представници њихових надлежних органа, у складу са законом. Осим њих, у таквом дијалогу могу учествовати и представници удружења пензионера, мањинских заједница, еколошких покрета, удружења потрошача, села, комуналних предузећа и слично. И најзад, треба истаћи да у појединим формама социјалног дијалога, у многим случајевима, учествују и тзв. неутрални експерти. Њихов

задатак је да својим знањем, искуством и умећем допринесе успешном вођењу дијалога. Међутим, проширивањем круга учесника у појединим облицима међупартнерске сарадње и дијалога стварају се неопходне претпоставке за обogaћивање социјалног партнерства и његово делимично прерастање у процес тзв. мултипартитне сарадње и дијалога.

Према томе, улога субјекта социјалног дијалога није резервисана само за синдикат, послодавце и државу, као њихове основне полуге, него и за друге одговарајуће субјекте. Држава, послодавци и синдикат репрезентују интересе власти, капитала и рада, због чега наступају с партнерских позиција. За разлику од њих, остали субјекти репрезентују посебне интересе, због чега по правилу имају споредну улогу у трипартитним и другим облицима сарадње и дијалога. При таквом стању ствари намеће се закључак да треба правити разлику између субјеката социјалног дијалога *на сѝрани зайослених, на сѝрани йослодаваца и на сѝрани државе, односно на сѝрани јединица йтериййоријалне ауййономије и јединица локалне самоуйраве*. Осим њих, у појединим облицима социјалног дијалога учествују и други одговарајући субјекти.

2.1. Субјекти социјалног дијалога на страни запослених

Субјекти социјалног дијалога на страни запослених су: 1) синдикат, 2) савет запослених, 3) већина запослених и 4) штрајкачки одбор¹. Већини запослених, а у извесном смислу и штрајкачком одбору, може се признати својство стране у колективном радном спору у случају организовања штрајка и других колективних акција запослених. Савету запослених, по правилу, признаје се партнерска позиција у односу на послодавца поводом уређивања питања која нису уређена колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Осим тога, савет запослених, под одређеним условима, може да буде субјект и колективног радног спора.

2.1.1. Синдикай

Синдикат је *йрофесионална орйанизација зайослених* у коју они ступају добровољно и која самостално ради на остваривању и заштити њихових колективних и појединачних права и интереса. У заштити тих права и интереса, по правилу, учествује више синдиката, организованих на

¹ Ж. Кулић, *Индусйријски односи*, Пето измењено и допуњено издање, Мегатренд универзитет, Београд, 2009, стр. 118.

националном и гранском нивоу, на нивоу територијалне аутономије и локалне самоуправе и на нивоу послодавца. Синдикално организовање и деловање одвија се и на међународном глобалном и регионалном плану. У условима плурализма синдикалног организовања и деловања није увек лако одредити који синдикат треба да учествује у колективном преговарању и другим облицима социјалног дијалога, односно који синдикат би требало да има својство репрезентативности. Да би се такве и сличне дилеме решавале на одговоран и објективан начин, по правилу, приступа се ближем уређивању тих питања од стране државе.

Прописивањем ближих правила о синдикалном организовању и деловању иде се у сусрет потребама праксе и захтевима времена. У том смислу, утврђују се правила која се односе на оснивање и репрезентативност синдиката, његову правну и пословну способност, преиспитивање утврђене репрезентативности и друга значајна питања. *Да би синдикалн био успешан репрезентативна и интереса запослених, неопходно је:* 1) да је уписан у регистар синдикалних организација, у складу са законом и другим прописом; 2) да је репрезентативан; 3) да је самосталан и аутономан у односу на државу, послодавце, политичке партије, верске заједнице и друге субјекте; 4) да има чврсту и добро конципирану организацију, у којој се зна ко шта ради и ко је за шта одговоран; 5) да има добар, јасно дефинисан и за запослене прихватљив и занимљив програм рада и деловања; 6) да има искусно руководство, које га води правим путем; 7) да има способне кадрове и експерте за одређене области, како би успешно градио и неговао своју партнерску позицију у односу на послодавце и државу; 8) да на доследан, принципијелан и енергичан начин штити права и интересе запослених; 9) да правилно и на реалан начин сагледава економску, социјалну, политичку, безбедносну и другу стварност, односно ситуацију од које зависи материјални и социјални положај запослених; 10) да поседује материјална, финансијска, техничка и друга средства за успешан рад и да њима законито располаже.

2.1.1.1. Оснивање синдикала

Синдикат, као самостална, демократска и независна организација запослених, може да се оснује *на начин и по поступку утврђеном одштим актом синдикала*. Такав приступ у складу је са слободом синдикалног организовања и деловања. Та слобода гарантује се и Уставом Републике Србије. Осим тога, она се гарантује и Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, као и Конвенцијом МОП-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права. Синдикат се *уписује у регистар*, у складу са законом и другим прописом. Ближа правила о начину и

условима тог уписа у нашој земљи прописује министар надлежан за рад у Влади Србије.

Синдикат се оснива *ради заштите њених права и интереса запослених* и ради унапређивања професионалних и економских интереса својих чланова. Због тога је веома важно да се највишим правним актима јемчи слобода синдикалног организовања и деловања. У Републици Србији синдикат се оснива без посебног одобрења. Довољно је да је основан, односно да је уписан у одговарајући регистар, у складу са законом. Таква правила прописана су одредбама Закона о раду Републике Србије.

Синдикат је дужан да послодавца информише о активностима везаним за своје оснивање. У том смислу, посебно је значајна његова обавеза да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката. У нашој земљи, та обавеза мора се извршити у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора наведених органа синдиката.

2.1.1.2. Присјужање синдикалну

Чланство у синдикату обезбеђује се *пописивањем њених чланова*. Ако је запослени који је члан синдиката сагласан да му се од зараде одбија износ на име *синдикалне чланарине*, послодавац је дужан да тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката. Другим речима, то значи да се зарада запосленог не може умањивати за износ којим се измирује синдикална чланарина без његове сагласности, односно без његове изјаве дате у писаној форми.

Запослени се не може присјужавати да њених чланова или да не њених чланова (одређеном) синдикалну. Ни послодавац, ни остали запослени, нити било ко други на то га не могу приморавати. Право сваког запосленог је да се самостално определи да ли ће бити члан синдиката и у који синдикат ће се учланити. То право јемчи се и Уставом Србије. Да је то тако потврђује и чињеница да се одредбом члана 55 став 1 тог устава не јемчи само слобода синдикалног удруживања него и право да се остане изван синдиката, односно изван синдикалног чланства. Запослени, по правилу, не може истовремено бити учлањен у два или више синдиката, о чему би, осим запосленог, требало да води рачуна и синдикат.

2.1.1.3. Обавезе послодавца у односу на синдикалну

Да би синдикат успешно вршио своју мисију, неопходне су му правремене, тачне и поуздане информације о економско-социјалним, радно-правним и другим питањима значајним за запослене и њихова права и интересе

из радног односа. С обзиром на то да синдикат има право да о тим питањима буде обавештен, обавеза послодавца је да га о томе редовно и уредно информише.

Међутим, обавезе послодавца не односе се само на информисање синдиката о наведеним питањима, него и на обезбеђивање техничко-просторних услова и приступа подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности. Ближа правила о техничко-просторним условима неопходним за рад и деловање синдиката прописују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката. У сваком случају, са становишта синдиката веома је важно да их не може самостално прописивати послодавац.

Према томе, *обавезе послодавца у односу на синдикат*, између осталог, су:

- да синдикат редовно информише о економским, социјалним и другим питањима, значајним за радноправни положај запослених, односно за положај чланова синдиката;
- да обезбеди техничко-просторне услове за несметан рад синдиката;
- да синдикату, односно овлашћеним представницима синдиката, обезбеди приступ информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

2.1.1.4. Синдикални представник и његова права

Синдикални представник је репрезент права и интереса запослених, овлашћен за обављање синдикалне функције, учешће у колективном преговарању или за заступање запосленог у радном спору са послодавцем. Ради успешног вршења својих дужности, синдикални представник *има следећа права*:

- 1) право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, односно у складу са законом, сразмерно броју чланова синдиката;
- 2) право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције у својству председника подружнице или члана органа синдиката, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и запосленог, односно у складу са законом;
- 3) право на плаћено одсуство за време колективног преговарања, ако је овлашћен за колективно преговарање, односно ако је одређен за члана одбора за колективно преговарање;

- 4) право на плаћено одсуство за време заступања, ако је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или пред судом;
- 5) право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, ако одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, због учешћа у колективном преговарању или због заступања запосленог у радном спору са послодавцем.

Право синдикалног представника на *плаћено одсуство*, ради обављања синдикалне функције, остварује се у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и запосленог. *Међутим*, ако ни колективни уговор ни споразум синдиката и послодавца нису закључени, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције, тј. синдикални представник, *има право*: а) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова и б) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова. То право користи се само у случају да наведена питања нису ближе уређена колективним уговором или споразумом послодавца и запосленог.

Законом о раду прописана је *могућноси* да се колективним уговором или споразумом послодавца и запосленог утврди да овлашћени представник синдиката у потпуности *буде ослобођен обављања послова* за које је закључио уговор о раду. Законом је утврђено и право председника синдикалне подружнице и члана органа синдиката на плаћене часове рада, ради обављања синдикалне функције. То право остварује се у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и запосленог. *Међутим*, ако колективни уговор и тај споразум нису закључени, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова рада у односу на законом прописане плаћене часове рада представника синдиката за обављање синдикалне функције.

Колективно преговарање је сложен и одговоран процес. Без добрих припрема не може се успешно преговарати, због чега је веома важно да се учесници преговора одређено време ослободе других обавеза. Из тих разлога, синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања. Послодавац је дужан да створи услове за несметано остваривање тог права.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, по природи ствари, мора да одсуствује са рада за време заступања. Из тог разлога њему се признаје *право*

на илаћено одсуство са рада за време засиујања, без обзира на то да ли се радни спор води у поступку пред арбитром или у поступку пред судом.

Синдикални представник који по било ком од наведених основа одсуствује са рада, има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде. Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду може се утврдити да синдикални представник у наведеним случајевима има право на накнаду зараде у висини већој од основне зараде. Накнаду зараде исплаћује послодавац.

2.1.1.5. Рејрезентивност синдикала

Законом о раду прописани су општи и посебни услови за утврђивање репрезентивности синдиката. Опште услове мора испуњавати сваки синдикат са својством репрезентивности, а посебне услове – синдикат на кога се ти услови односе. Такође, Законом о раду прописана су и правила поступка у коме се ти услови могу утврђивати, односно преиспитивати, ради признавања или евентуалног оспоравања својства репрезентивности, како синдиката, тако и удружења послодаваца у нашој земљи.

2.1.1.5.1. Општи услови репрезентивности

Синдикат не може имати својство репрезентивности ако за то не испуњава (све) прописане услове. Сагласно одредбама Закона о раду, синдикал се сматра рејрезентивним:

- 1) ако је основан и ако делује на начелима слободe синдикалног организовања и деловања;
- 2) ако је независан од државних органа и послодаваца;
- 3) ако се већим делом финансира из чланарине и других сопствених извора;
- 4) ако има потребан број чланова на основу приступница, у складу са Законом о раду;
- 5) ако је на прописан начин уписан у регистар.

Синдикат се не може сматрати репрезентивним ако не испуњава све наведене услове, без обзира на то на ком нивоу и за коју грану, групу, подгрупу или делатност је основан. Реч је о општим условима репрезентивности, које мора испуњавати сваки синдикат са својством репрезентивности. За разлику од њих, Законом о раду прописани су и посебни услови за утврђивање репрезентивности. Посебни услови прописују се у зависности од тога да ли је реч о репрезентивности синдиката

код послодавца или о репрезентативности синдиката организованог на локалном, покрајинском, гранском или националном нивоу.

Општи услови за утврђивање репрезентативности синдиката проширени су у односу на услове који су у тој области били карактеристични за ранију законску регулативу у нашој земљи. На пример, за утврђивање репрезентативности по ранијим прописима о раду није се инсистирало на томе да синдикат буде независан од државних органа и послодавца, да делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања и да се претежно финансира из чланарине и других сопствених извора.

Ако се при утврђивању репрезентативности синдиката испостави да је запослени члан више синдиката, рачуна се да је члан последњег синдиката у који се учланио. Та околност утврђује се на основу последње потписане приступнице синдикату.

2.1.1.5.2. Посебни услови репрезентативности

Посебни услови репрезентативности произлазе из потребе да се утврде *ближа правила о броју, односно процени чланова синдиката који се* (са становишта нашег друштва) *може сматрати репрезентативним*. У ствари, реч је о детаљнијој разради једног од општих услова репрезентативности. Без те разраде не би се могло знати колико чланова синдикат треба да има да би се могао сматрати репрезентативним. Посебни услови прилагођени су посебностима везаним за територијални, грански и други начин синдикалног организовања и деловања. Захваљујући томе, посебни услови за стицање својства репрезентативности синдиката код послодавца разликују се од услова за стицање својства репрезентативности синдиката за територију Републике Србије, односно за територију покрајине или за територију јединице локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се:

- синдикат који испуњава опште услове репрезентативности и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца;
- синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код послодавца.

Према томе, репрезентативним синдикатом код послодавца, у оба случаја, сматра се синдикат у који је учлањено најмање **15%** запослених од укупног броја запослених код послодавца. Полазећи од тог услова, односно правила, може се закључити да код послодавца може деловати више синдиката са својством репрезентативности. Наравно, под условом да испуњавају опште услове репрезентативности.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно за територију покрајине или јединице локалне самоуправе, сматра се синдикат који испуњава опште услове репрезентативности и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених на територији Републике Србије, односно на територији покрајине или на територији јединице локалне самоуправе. На исти начин прописан је и допунски услов за утврђивање репрезентативности синдиката за грану, групу, подгрупу или делатност. Наиме, репрезентативним синдикатом организованим на том принципу, сматра се синдикат који испуњава опште услове репрезентативности и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности.

2.1.1.6. Посујак утврђивања репрезентативности синдиката

Утврђивање репрезентативности синдиката одвија се *на начин и по поступку утврђеним Законом о раду*. Правила тог поступка, први пут у нашој земљи, ближе су уређена законом. Поступак за утврђивање репрезентативности води се пред надлежним органима. Покреће се захтевом који подноси синдикат чија репрезентативност се утврђује. Поступак се окончава доношењем позитивног или негативног решења или доношењем закључка о одбацавању захтева, у складу са Законом. Утврђена репрезентативност није вечита, јер се може оспоравати, односно преиспитивати, на начин и по поступку утврђеним важећим прописима.

2.1.1.6.1. Надлежност за утврђивање репрезентативности

Утврђивање репрезентативности синдиката у надлежности је послодавца или министра надлежног за рад, у зависности од тога да ли се утврђује репрезентативност синдиката код послодавца или репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно за територију покрајине или за територију јединице локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности. Значајну улогу у томе има *Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца*.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује *послодавац*, и то у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са законом. Поступак за утврђивање репрезентативности покреће се на захтев синдиката чија репрезентативност се утврђује. Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана подношења захтева одлучи о захтеву. О захтеву се одлучује решењем које се доноси у складу са утврђеним чињеницама. Међутим, синдикат којем у року од 15 дана од дана подношења захтева није утврђена репрезентативност

и синдикат који сматра да му репрезентативност није утврђена на законит начин, могу се обратити Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца са захтевом да им се утврди репрезентативност, односно да им се репрезентативност утврди на законит начин.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно за територију аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе (мисли се на општине, градове и град Београд), односно у грани, групи, подгрупи или делатности, на предлог наведеног одбора, утврђује *министар надлежан за рад*, у складу са законом. Према томе, министар надлежан за рад, на предлог Одбора, утврђује репрезентативност свих синдиката, осим синдиката код послодавца. Изузетно, министар надлежан за рад, под условима утврђеним законом, може одлучивати и о репрезентативности синдиката код послодавца.

2.1.1.6.2. Састав Одбора за утврђивање репрезентативности

Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца је трипартитно тело, састављено од по три представника Владе Србије, репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије. Представнике Владе, на предлог министра надлежног за рад, именује Влада, а представнике синдиката и удружења послодаваца – чланови Социјално-економског савета изабрани од стране репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца основаних за територију Републике Србије. Чланови Одбора именују се на период од четири године. Административно-техничке, стручне и друге послове за потребе Одбора и његових чланова обавља министарство надлежно за рад.

2.1.1.7. Правна и њословна способност синдиката и њрава репрезентативног синдиката

Синдикат има својство *правног лица*, што значи да му се признају *правна и њословна способност*, тј. могућност да самостално ступа у правне односе, односно да са другим субјектима права заснива, мења и раскида међусобна права и обавезе. Синдикат стиче својство правног лица уписом у регистар, у складу са законом и другим прописом. Међутим, синдикат са својством репрезентативности има већа права од синдиката који то својство нема.

Репрезентативни синдикат има *низ њрава* која се синдикату који нема својство репрезентативности не признају. Да је то тако, потврђује и чињеница да једино репрезентативни синдикат има:

- 1) право на колективно преговарање и закључивање колективних уговора;
- 2) право на учешће у решавању колективних радних спорова;
- 3) право на учешће у раду трипартитних тела и институција;
- 4) право на учешће у раду мултипартитних тела и институција;
- 5) друга права, у складу са законом.

2.1.1.8. Принципи и облици синдикалног организовања

Синдикално организовање и деловање заснива се на одређеним правилима и принципима. Облици синдикалног организовања могу бити различити, у зависности од националне регулативе и потреба и интереса запослених. Један од основних принципа тог организовања је *принцип добровољности*. Сматра се општим принципом организовања синдиката, о чему сведочи и Конвенција број 87 МОР-а о синдикалним слободама и заштити синдикалних права.

Синдикално организовање не одвија се само у складу са принципом добровољности, него и у складу са принципима територијалног и вертикалног организовања радничких организација. У теорији индустријских односа одувек се правила разлика између хоризонталног (територијалног) и вертикалног (професионалног) начина синдикалног организовања. Локалне и регионалне синдикалне организације образују се на основу територијалног начина организовања, а гранске и конфедерацијске – на основу професионалног принципа организовања и деловања. Интересантно је истаћи да се националне, тј. конфедерацијске синдикалне централе могу организовати и по професионалном и по територијалном принципу. На другој страни, струковни синдикати (који окупљају раднике истог занимања, односно запослене који обављају послове у истој грани, групи, подгрупи или делатности), организују се у складу са принципом вертикалне синдикалне солидарности.

Облике синдикалног организовања карактерише и тзв. *оштии синдикал*, чије се чланство регрутује из свих грана и свих струка и занимања.² Такви синдикати веома су ретки јер се унутар њих појављују различити и неретко супротстављени интереси, које није лако држати под контролом. Једним од специфичних облика синдикалног организовања сматра се и *синдикал који се организује у ипредузећу* и који није увек повезан са вишим облицима

² Општи синдикат или синдикат општег типа годинама је био једини облик синдикалног организовања у земљама реалног социјализма. Такав синдикат постоји и у Великој Британији, али нема већи утицај на стање индустријских односа у тој земљи.

синдикалног организовања и деловања. Наиме, такав синдикат неретко има атрибуте самосталне синдикалне организације. У том случају, његови циљеви остварују се његовим самосталним деловањем или његовим деловањем у сарадњи са другим синдикалним организацијама.

Савремене трендове синдикалног организовања све више карактерише *грански принцип организовања*. Такав начин организовања и деловања синдиката доприноси јачању солидарности и унутрашње кохезије чланства, што му даје додатну снагу у процесу заштите права и интереса запослених. Међутим, ни грански синдикат није увек јединствен и заштићен од демонстрирања различитих интереса. И поред тога, чињеница је да се синдикати организовани на професионалном принципу добро сналазе и да, најчешће без већих потреса, решавају своје унутрашње напетости и противуречности.

Организовање синдикала на територијалном принципу - савези синдиката, који имају своје локалне и регионалне организације, спроводе активности кроз заступање права и интереса чланства пред локалним и регионалним удружењима послодаваца, пред органима територијалне аутономије и органима локалне самоуправе, на пружању правне помоћи чланству и слично. У свом раду суочавају с тешкоћама које се односе на делокруг њихових активности и смернице за њихово свеукупно синдикално деловање.

Најзначајнији облици синдикалног организовања су: 1) синдикат у предузећу, 2) грански синдикат, 3) националне конфедерације синдиката и 4) међународне конфедерације синдиката. Осим њих, синдикат се може организовати и на нивоу јединица територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе. Такав начин синдикалног организовања и деловања присутан је и у нашој земљи.

2.1.2. Савети запослених

Савет запослених је најраспрострањенији институционални облик партиципације запослених. Сматра се неспорним субјектом социјалног дијалога. У нашој земљи *може се образовати код послодавца који има више од 50 запослених*. Његове ингеренције састоје се у давању мишљења и учешћу у одлучивању о економским и социјалним правима запослених. Ближа правила о његовој надлежности и начину његовог изјашњавања, односно саодлучивања с послодавцем утврђују се законом, колективним уговором и правилником о раду.

Компетенције савета зависе од законске и друге регулативе, због чега варирају од земље до земље, односно од послодавца до послодавца. У

принципу, оне су веома специфичне и крећу се од права на информисање о појединим питањима из домена пословне политике предузећа, до права на саодлучивање о питањима значајним за запослене и њихов положај у процесу рада, односно у предузећу. По правилу, савет има *право на информисање* о свим значајнијим питањима из области пословне и развојне политике послодавца.

Право на консултовање има у области управљања људским ресурсима. Право на консултовање претпоставља послодавчеву обавезу да правовремено, редовно и на примерен начин затражи од синдиката мишљење о одлуци коју у домену управљања људским потенцијалима жели да донесе. Иако мишљење синдиката није обавезујуће, послодавац о њему мора водити рачуна.

Осим наведених (бипартитних) аранжмана, савет запослених *може да се јојави и у улози субјекта колективној радној сјора*. Наиме, између савета запослених и послодавца повремено настају спорови који имају обележја посебних (*sui generis*) колективних радних спорова. Такви спорови по правилу настају поводом разматрања и решавања питања о којима савет саодлучује са послодавцем. У питању су спорења у вези са располагањем новчаним и другим средствима намењеним за одмор и рекреацију запослених, решавање стамбених потреба запослених, организовање културно-забавног живота, обезбеђивање друштвене исхране запослених и слично. Између савета запослених и послодавца, изван тих питања, углавном не могу настати озбиљнија спорења.

Спорови између савета запослених и послодавца, по правилу, решавају се мирним путем, тим пре што савет нема право да организује штрајк и друге акције запослених. Међутим, то не значи да се поводом таквих спорова не може организовати штрајк. Ако су запослени спремни да се солидаришу са захтевима чланова савета, могу ступити у штрајк и друге облике вршења притиска на послодавца, како би га „приморали“ да буде попустљивији према члановима савета и њиховим захтевима и интересима. Одговорност за организовање таквог штрајка, и других евентуалних акција запослених, не сноси савет запослених него њихов организатор.

2.1.3. Већина запослених код послодавца

Иако нема својство правног лица, *већина запослених код послодавца*, под одређеним условима, може бити субјект социјалног дијалога. Наиме, та већина може се појавити у *улози организатора штрајка и других акција запослених*, у намери да се од послодавца изнуде одређени уступци у корист запослених. Већина запослених може се одлучити на такав корак, без обзира на то шта о томе мисли синдикат, па чак и у случају да се синдикат томе противи.

Одговорност за организовање штрајка у таквом случају не сноси синдикат него већина запослених код послодавца. Штавише, то не мора увек бити већина од укупног броја запослених код послодавца. Ако се штрајку или другој акцији запослених приступа у делу организације, а не у целој организацији, одлуку о томе може донети *већина запослених у делу организације*.

Субјективитет већине запослених *зависи од националне регулативе*. У појединим земљама већина запослених није субјект индустријских односа, јер јој није омогућено да организује штрајк и друге акције запослених. Насупрот таквом концепту, у многим земљама примењују се правила према којима већина запослених, под одређеним условима, може да буде субјект колективног радног спора, односно субјект индустријских односа. Такав случај је и у Републици Србији, јер већина запослених (код послодавца) у нашој земљи може донети одлуку о ступању у штрајк. Штавише, у појединим земљама такву одлуку може донети *и мањина запослених*. Примера ради, такву одлуку у Француској може донети и четвртина запослених код послодавца.

Запослени су готово увек у позицији да организују штрајк и друге акције усмерене против послодавца, без обзира на то да ли им је такво деловање допуштено. Непризнавање правног субјективитета није превелика сметња за демонстрирање фактичког субјективитета. Све зависи од организованости и акционе оспособљености запослених. Ако су запослени у стању да, независно од воље синдиката, већи део својих колега и колегиница укључе у штрајк и друге облике вршења притиска на послодавца, субјективитет им се тешко може оспорити, чак и у земљама у којима такво деловање није допуштено.

Према томе, већина запослених је субјект социјалног дијалога, односно индустријских односа, захваљујући чињеници да се може појавити у улози организатора штрајка и других акција запослених. Штавише, организатор штрајка у појединим земљама може да буде и мањина запослених.

2.1.4. Штрајкачки одбор

Ни штрајкачки одбор, као ни већина запослених, нема својство правног лица, али може да буде субјект социјалног дијалога. Иако је тај субјективитет везан искључиво за штрајк и решавање одређених питања током штрајка, чињеница је да он постоји и да се не може доводити у питање. Компетенције штрајкачког одбора зависе од решења садржаних у законским и другим прописима. Но, без обзира на то, оне су по правилу веће ако штрајк не организује синдикат него већина запослених.

Штрајкачки одбор *предводи штрајкаче*, самостално или у сарадњи са организатором штрајка *дефинише штрајкачке захтеве*, *даје саопштења* о разлозима за организовање штрајка и о штрајкачким захтевима, одлучује о

организовању штрајкачких стража, управља активностима учесника штрајка и чланова штрајкачких стража *и врши друге њослове* и активности у вези са штрајком. Осим тога, у многим земљама штрајкачки одбор учествује у одређивању запослених који су током штрајка дужни да раде, како би се у делатностима од општег интереса и током обуставе рада обезбедио минимум процеса рада, у складу са законом. Тим поводом, штрајкачки одбор и директор или друго одговорно лице код послодавца закључују споразум о одређивању запослених који током штрајка морају да раде.

Компетенције штрајкачког одбора *нарочитио* су наглашене у *делатностима од општијег интереса*, односно у делатностима у којима се минимум процеса рада не може доводити у питање ни током штрајка и других акција запослених. Да је то тако не потврђују само наведене чињенице, односно констатације, него и правила везана за учешће чланова синдиката и чланова штрајкачког одбора у обављању посла ради обезбеђивања тзв. минимума процеса рада. Наиме, у многим земљама прописано је правило по којем послодавац, без сагласности синдиката, односно штрајкачког одбора, не може одређивати чланове синдиката (чије чланство учествује у штрајку) нити чланове штрајкачког одбора да током штрајка раде ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Из наведених разлога није тешко закључити да се штрајкачки одбор, у извесном смислу, може сматрати субјектом социјалног дијалога³. Његове ингеренције током штрајка су велике. Између осталог, о томе сведочи и чињеница да послодавац у одређеним случајевима, без његове сагласности, не може одређивати његове чланове, односно чланове синдиката да за време штрајка раде како би се обезбедио минимум процеса рада. Осим тога, треба знати да штрајкачки одбор свој субјективитет не потврђује само у односима са послодавцем него и у односима са представницима друштвене средине, органима унутрашњих послова, инспекцијским и другим органима, медијским кућама и слично.

2.2. Субјекти социјалног дијалога на страни послодавца

Без послодавца нема ни социјалног партнерства. Послодавци и њихова удружења сматрају се обавезним учесником колективног преговарања и неизбежним партнером бипартитних, трипартитних и мултипартитних односа. Да није њих, не би било ни правог социјалног дијалога. Јављају се на свим

³ Ж. Кулић, оп. цит., стр. 148 и 149.

нивоима међупартнерске сарадње и дијалога. Субјектима индустријских односа на страни послодаваца *сматрају се*: 1) послодавац, 2) удружење послодаваца и 3) привредна комора.

2.2.1. Послодавац

Послодавац је *правно или физичко лице које запошљава, односно које радно ангажује једно или више лица*. У зависности од броја запослених, разликују се тзв. мали, средњи и велики послодавци. Малим послодавцима сматрају се занатске радње, услужне радионице, „патуљаста“ предузећа и слично. У многим земљама такви послодавци уживају посебне олакшице и погодности (пореске и друге природе), како би лакше опстајали на тржишту. Средњим послодавцима сматрају се организације у којима број запослених није превелики, али ни исувише мали. И најзад, велике послодавце чине велике организације, тј. организације у којима ради на хиљаде, десетине хиљада, па и стотине хиљада запослених. Такви послодавци се често јављају у форми мултинационалних компанија, регионалних корпорација, великих националних предузећа и слично.

Послодавац се појављује у улози правног лица у облику предузећа или другог привредног субјекта, установе (тј. јавне службе), државе, јединице територијалне аутономије, јединице локалне самоуправе и других облика организовања и деловања. У зависности од власништва над капиталом, прави се разлика између послодаваца у приватном сектору и послодаваца у јавном сектору. Власници капитала у приватном сектору су физичка лица, односно грађани, а у јавном сектору – држава, јединице територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе. Примера ради, послодавцима у јавном сектору сматрају се: држава и њени органи и организације, јединице територијалне аутономије, јединице локане самоуправе, јавна предузећа и други одговарајући субјекти.

Послодавац је субјект социјалног дијалога због тога што се јавља у улози *учесника колективног преговарања* на нивоу организације. Колективни преговори се воде ради закључивања колективног уговора, којим се уређују услови рада и запослења и међусобни односи између послодавца и запослених. С обзиром на то да је послодавац субјект колективног преговарања, логично је закључити да се тај субјективитет потврђује и у процесу решавања колективних радних спорова. Другим речима, послодавац је учесник колективног преговарања и субјект колективног радног спора. Самим тим, послодавац се сматра и субјектом социјалног дијалога.

2.2.2. Удружење послодаваца

Ради потпунијег остваривања и ефикасније заштите својих права и интереса, послодавци прибегавају различитим облицима удруживања и деловања, како на националном, тако и на интернационалном плану. Као што је већ речено, без послодаваца и њихових удружења не би било ни социјалног дијалога. Тим пре, што се удружења послодаваца сматрају незаобилазним учесником колективног преговарања на локалном, регионалном, гранском, националном и међународном нивоу.

За разлику од привредних комора, које се по правилу сматрају ентитетом јавног права, удружења послодаваца су асоцијације у које ступају *послодавци у приватном сектору, а ређе и послодавци у јавном сектору*, ради потпунијег остваривања и ефикасније заштите својих права и интереса. Та заштита не остварује се само у односу на запослене него и у односу на државу и друге евентуалне субјекте.

Послодавачко организовање темељи се на *гранском и територијалном принципу*. Грански принцип организовања примењује се у случају удруживања послодаваца који обављају делатност у грани, групи, подгрупи или делатности. На другој страни, *територијални принцип организовања* везује се за њихово удруживање, односно организовање на националном нивоу, на нивоу јединица територијалне аутономије и на нивоу јединица локалне самоуправе. Међутим, међународна удружења послодаваца могу се организовати и на територијалном и на гранском принципу.

Удружење послодаваца је субјект индустријских односа због тога што је учесник колективног преговарања на локалном, регионалном, гранском, националном и међународном нивоу. Самим тим, оно је субјект и колективних радних спорова, насталих на тим нивоима. Тим пре што се ти спорови најчешће воде између синдиката и удружења послодаваца.

2.2.2.1. Оснивање удружења послодаваца

Познато је да послодавци прибегавају различитим облицима организовања и деловања, како на националном, тако и на интернационалном плану. Удружења послодаваца сматрају се незаобилазним партнером трипартитних консултација и преговора и обавезним учесником колективног преговарања на локалном, регионалном, гранском, националном и међународном нивоу.

Правила која се у *нашој земљи* примењују у поступку оснивања удружења послодаваца прописана су одредбама Закона о раду. Сагласно тим одредбама, *удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање*

15% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији Републике Србије, јединице територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе. Другим речима, услови за оснивање удружења послодаваца су исти, без обзира на то на ком нивоу, за коју територију и за коју грану, групу, подгрупу или делатност се оснивају.

Удружење послодаваца уписује се у рејистар. Тај упис врши се у складу са нормама утврђеним законом и другим прописом. Ближа правила о начину и условима тог уписа прописује министар надлежан за рад, у складу са законом.

2.2.2.2. Рејпрезентативност удружења послодаваца

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним ако за то испуњава све прописане услове. Те услове морају испуњавати сва удружења послодаваца са својством репрезентативношћу. Полазећи од решења садржаних у Закону о раду, може се закључити да се удружење послодаваца сматра рејпрезентативним:

- 1) ако је уписано у регистар у складу са законом;
- 2) ако је у њега учлањено најмање 10% послодаваца од укупног броја послодаваца на територији Републике Србије, јединице територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности;
- 3) ако послодавци који су његови чланови запошљавају најмање 15% запослених од укупног броја запослених на територији Републике Србије, јединице територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности.

2.2.2.3. Утврђивање рејпрезентативности удружења послодаваца

Репрезентативност удружења послодаваца, на предлог Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, утврђује министар надлежан за рад. Утврђивање репрезентативности врши се на начин и по поступку утврђеним законом. Поступак утврђивања репрезентативности покреће се захтевом који подноси удружење послодаваца. Поступак по захтеву одвија се уз активну улогу Одбора. Утврђена репрезентативност може се преиспитивати, односно оспоравати, у складу са Законом.

2.2.2.4. Правна и пословна способност удружења послодаваца и њихова репрезентативност удружења послодаваца

Удружење послодаваца има својство правног лица, што значи да *има и њихову и пословну способност*. Захваљујући томе, оно може самостално ступати у правне односе и закључивати правне послове с другим субјектима. Удружење послодаваца својство правног лица стиче уписом у регистар, у складу са законом и другим прописом.

Правна и пословна способност, као и својство репрезентативности, имају велики значај за удружење послодаваца. Удружење коме је својство репрезентативности утврђено, *има одређена њихова* која се удружењу које то својство нема не признају. Таквим правима сматрају се:

- 1) право на колективно преговарање и закључивање колективних уговора;
- 2) право на учешће у решавању колективних радних спорова;
- 3) право на учешће у раду трипартићних институција и тела;
- 4) право на учешће у раду мултипартићних институција и тела;
- 5) друга права у складу са законом.

Из наведеног није тешко закључити колико је за удружење послодаваца значајно својство репрезентативности. Стицањем тог својства удружењу се пружају велике могућности за доказивање и промоцију својих циљева и интереса, односно за презентацију и заштиту права и интереса својих чланова. Тим пре што се таквом удружењу отварају врата за учешће у колективном преговарању, решавању радних спорова, раду трипартићних и мултипартићних тела и институција и тако даље. Стога не треба да чуди што се у поступку утврђивања и преиспитивања репрезентативности удружења послодаваца, по правилу јављају тензије и одређене напетости, јер удружењима која у поступку учествују није и не може бити све једно како ће се поступак окончати. Наиме, у таквом поступку не „стрепи“ само удружење чија репрезентативност се утврђује, односно преиспитује, него и свако друго удружење заинтересовано за исход (таквог) поступка, јер је сваком од њих, по правилу, стало до слабљења конкуренције, односно до слабљења позиција других.

2.2.2.5. Принципи организовања удружења послодаваца

Послодавачко организовање темељи се на гранском и на територијалном принципу. Осим тога, оно се темељи и на принципу добровољности. На тим принципима, по правилу, заснива се и организовање привредних комора. *Принцип добровољности* карактерише чињеница да сваки послодавац има право да самостално одлучи о томе да ли ће се учланити у удружење послодаваца и у које удружење ће се учланити. Доношење одлуке о тим

питањима у искључивој је надлежности послодавца. *Грански њринциј орђанизовања* примењује се ако се послодавци који обављају делатност у истој грани, групи, подгрупи или делатности организују у гранско удружење, односно у струковно удружење послодаваца. Примера ради, на тај начин настају гранска удружења послодаваца у области машинске, текстилне, дуванске и металске индустрије. С обзиром на чињеницу да поједине привредне гране обухватају широк спектар производних програма и активности, на гранском принципу могу се оснивати шира и ужа (подгранска), тј. специјализована удружења послодаваца. На исти или сличан начин могу се оснивати и „подгранска“ удружења у области друштвених делатности (нпр. у области здравства, образовања, дечије и социјалне заштите, културе и слично).

Подгранско организовање и деловање послодаваца произилази из њиховог права да се удружују у оквиру исте групе или подгрупе, као интегралних делова одређене гране или делатности. Такав начин организовања и деловања доприноси бољем и потпунијем сагледавању специфичних услова рада и пословања појединих групација у саставу исте гране или исте делатности, што је у интересу свих. Тим пре што се таквим поступањем стварају одговарајуће претпоставке за успешније и аутентичније представљање, односно заступање права и интереса послодаваца који у њима послују.

Удружење послодаваца могу да оснују и послодавци који послују на територији одређене територијалне јединице. Реч је о *ѡерийоридјалном ѡринцију ѡслодавачкој орђанизовања*. Сагласно том принципу, у нашој земљи удружења послодаваца могу се оснивати на општинском, градском, покрајинском и републичком нивоу. Територијални принцип послодавачког организовања не примењује се само у приватном него и у јавном сектору, о чему сведоче и искуства стечена у другим земљама.⁴ Осим локалних, регионалних и националних удружења, сходно територијалном принципу организовања, удружења послодаваца оснивају се и на међународном плану.

2.2.3. Привредна комора

За разлику од удружења послодаваца, у која се углавном учлањују послодавци који послују у приватном сектору, а веома ретко и послодавци који послују у јавном сектору, привредне коморе, тј. трговачке или индустријске коморе се по правилу сматрају ентитетом јавног права. Њихов основни

⁴ Иако се удружења послодаваца везују за приватни сектор, не значи да их нема и у јавном сектору. Примера ради, у Шведској веома успешно функционише послодавачко удружење локалних власти, а у Немачкој – удружење општинских послодаваца.

задатак је да репрезентују и штите одређена послодавачка права и интересе. У *земљама евројско-континенталној права*, коморе су (законом прописан) *обавезан облик удруживања* привредних субјеката, а у *земљама англосаксонској права* – *факултативан облик удруживања* тих субјеката.

Чланови привредних комора могу бити предузећа, банке, финансијске организације, осигуравајућа друштва и други субјекти који обављају привредну делатност. Чланство се стиче по аутоматизму, тј. одмах након регистрације поменутих субјеката или по принципу добровољности. У појединим земљама ти принципи се успешно комбинују. Примера ради, у Немачкој је прописано обавезно оснивање регионалних привредних комора, али не и оснивање виших облика коморских асоцијација.

Привредне коморе *организују се на територијалном и транском, односно сиркуловном принципу*. У *сиркуловне коморе* учлањују се субјекти који обављају делатност у оквиру одређене струке која има извесну самосталност у односу на друге струке. На пример, таквим коморама сматрају се адвокатска и ветеринарска комора. На територијалном принципу могу се организовати локалне, регионалне, градске, покрајинске и националне привредне коморе. На међународном плану делује *Међународна привредна комора* (МПК), која остварује одређену сарадњу с Међународном организацијом послодаваца (МОП).

Основна функција комора је да заступају и штите интересе својих чланова. Да би ту функцију успешно остваривале, успостављају различите облике сарадње с државом и њеним органима. Захваљујући томе, оне на изванредан начин утичу и на функционисање јавне власти. Залажући се за повољне услове привређивања, коморе сачињавају и држави, тј. парламенту, влади или другим евентуалним органима, подносе одређене предлоге и информације и дају одређена мишљења. Имају значајну улогу и у обављању робног и пословног промета, при чему могу пратити и евидентирати одређене појаве, предлагати неопходне мере за унапређење промета и бити овлашћене за издавање одговарајућих дозвола и других исправа.

Иако коморе по правилу нису субјекти индустријских односа, у *појединим земљама допуштено им је да учесивују у систему колективног претоварања*⁵. Најбољи пример за то су привредне коморе *Аустрије*. Захваљујући томе, може се рећи да се у појединим земљама и оне сматрају субјектима индустријских односа. Такав случај био је и у *Републици Србији до 2001. године*, односно до доношења Закона о раду, који је те године ступио на

⁵ Ж. Кулић, оп. цит., стр. 169.

правну снагу.⁶ Тај закон примењиван је до средине 2005. године, када је донет нови Закон о раду. Уместо Привредне коморе Републике Србије, репрезенти права и интереса послодаваца и субјекти колективног преговарања на националном, покрајинском, гранском и другом нивоу постала су удружења послодаваца, што је уобичајена пракса у свету.

2.3. Субјекти социјалног дијалога на страни државе, територијалне аутономије и локалне самоуправе

Субјекти социјалног дијалога нису само радничке и послодавачке асоцијације него и држава, јединице територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе, односно њихови овлашћени органи и функционери. Њихова улога у социјалном дијалогу актуелна је из више разлога, а нарочито: а) с нормативног становишта; б) са аспекта запошљавања; в) са послодавачког становишта; г) са становишта утврђивања минималних услова рада и запослења; д) са аспекта мирног решавања радних спорова и слично. Свака од тих улога изискује посебно ангажовање надлежних државних органа, односно надлежних органа јединица територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе.

Актуелности наведених субјеката доприноси и чињеница да се (они) појављују и у улози учесника у закључивању колективних уговора, субјеката колективних радних спорова, субјеката трипартитних и других односа и слично. Због свега тога, њихов субјективитет и њихов значај за развој и обогаћивање социјалног дијалога не могу се доводити у питање. Напротив, да није њих не би било ни таквог дијалога, а и социјално партнерство било би сасвим друкчије.

Држава и њени органи субјекти су социјалног дијалога који се успоставља на националном нивоу, а у савезним државама – и на савезном нивоу. *Јединице територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе и њихови надлежни органи* субјекти су социјалног дијалога који се успоставља на нивоу територијалне аутономије и локалне самоуправе. Јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе у нашој земљи сматрају се: аутономна покрајина, град (укључујући и град Београд) и општина.

2.3.1. Држава

Улога државе у социјалном дијалогу јединствена је и по много чему незаменљива. Пре било каквих опсервација о тој улози треба одговорити на

⁶ „Службени гласник Републике Србије“, бр. 70/2001. и 73/2001.

питање ко се у њено име у таквом дијалогу појављује. Иако је због различитих упоредних решења о томе тешко прецизно одговорити на то питање, чињеница је да интересе државе, односно да шире друштвене интересе у тим односима заступају и штите *влада, ресорна министарства и други надлежни органи*, као што су: *парламент, председник републике, председник владе, ресорни министар и слично*.

2.3.2. Јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе

У аранжманима који се између социјалних партнера успостављају на нивоу јединица територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе, по правилу, не учествују ресорна министарства ни други државни органи, него њихови надлежни органи. Штитећи интересе одређене аутономне области или одређене локалне самоуправе, они у ствари штите интересе грађана који у њима живе. Јединице територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе имају *различите улоге* у социјалном дијалогу. Те улоге углавном се поклапају са улогама које у таквим облицима дијалога имају држава и њени органи. Да је то тако потврђује и чињеница да се те улоге састоје:

- 1) у вршењу послодавачких компетенција у јавном сектору;
- 2) у вршењу нормативне делатности;
- 3) у поспешивању процеса колективног преговарања (у нашој земљи, оно је нарочито изражено на покрајинском нивоу);
- 4) у пружању помоћи у мирном решавању колективних радних спорова;
- 5) у вођењу активне политике запошљавања;
- 6) у учешћу у различитим облицима трипартитне и бипартитне сарадње и дијалога и слично.

Позната је чињеница да се јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе појављују у *улози послодавца* у односу на запослене који раде у њиховим органима и организацијама, као и у односу на запослене који раде у установама, службама, институцијама и предузећима чији су (оне) оснивачи. Послодавачка позиција обезбеђује им статус учесника у колективном преговарању и улогу субјекта у колективном радном спору. Но, независно од тога, њихова улога у јачању процеса колективног преговарања и у пружању помоћи у мирном решавању радних спорова веома је значајна, не само у јавном него и у приватном сектору.

Иако се *нормативна делатност* одвија на нивоу свих јединица територијалне аутономије и локалне самоуправе, неспорно је да за послодавце и запослене, односно за удружења послодаваца и организације синдиката у нашој земљи, посебан значај имају акти покрајинске скупштине. Тим пре, што

су ингеренције покрајинских органа прилично појачане, нарочито последњих година.

Улога покрајинских, градских и општинских органа у вођењу активне политике запошљавања добро је позната. О запошљавању не може бринути само држава, ма колико била богата и организована. Активну улогу у томе морају имати и органи локалне самоуправе, као и органи територијалне аутономије. Без таквог приступа нема ни успешних резултата у области запошљавања.

У *колективним преговорима* који се воде на нивоу јединице територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе, по правилу, учествују њихови извршни органи, односно овлашћени представници тих органа. Њихов задатак је да у преговорима са овлашћеним представницима репрезентативних синдиката дођу до компромисних и за обе стране прихватљивих решења везаних за услове рада и запослења. Штавише, у појединим земљама приступа се оснивању посебних удружења која, на страни послодавца у јавном сектору, учествују у колективном преговарању. Примера ради, у Шведској функционишу два таква удружења: једно за потребе јединица територијалне аутономије (удружење обласних савета Шведске), и друго за потребе јединица локалне самоуправе (удружење општина Шведске).⁷ Сличних удружења има и у другим земљама. Таква и слична удружења преговарају са репрезентативним синдикатом запослених у органима, службама и установама јединица територијалне аутономије, односно јединица локалне самоуправе.

Оснивања наведених удружења и њихово укључивање у систем колективног преговарања очигледна су потврда да се односи између јединица територијалне аутономије, односно јединица локалне самоуправе, на једној страни, и запослених у њиховим органима, службама и установама, као и запослених у предузећима чији су они оснивачи, на другој, могу уређивати на два начина. Први – на нивоу јединица територијалне аутономије, односно локалне самоуправе и други – на нивоу делатности, односно на нивоу савеза тих јединица. Наравно, под условом да су такви савези основани.

На нивоу јединица територијалне аутономије и локалне самоуправе успостављају се и *бројни облици иријарџијне и мултијарџијне сарадње и дијалога*. Та сарадња најчешће се остварује посредством социјално-економског савета и других тела и институција састављених у складу са принципом трипартизма. Интересе територијалних аутономија и локалних самоуправа у тим аранжманима по правилу штите *њихови извршни органи*,

⁷ Б. Лубарда, *Лексикон индустријских односа*, Радничка штампа, Београд, 1997, стр. 209.

односно овлашћени представници тих органа. Учествујући у различитим облицима сарадње и дијалога са представницима рада и капитала, јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе не наступају са позиције власти, коју у правом смислу не треба ни да имају, него са позиције социјалног партнера спремног за сарадњу и компромис, у интересу свих. Уосталом, друкчије поступање било би у супротности с принципима на којима се социјално партнерство заснива.

2.4. Остали субјекти социјалног дијалога

Осим синдиката, послодаваца и државе, као главних и опредељујућих субјеката социјалног дијалога, у појединим облицима сарадње и дијалога учествују и други одговарајући субјекти. На пример, уобичајена пракса је да се у економско-социјалним саветима и другим трипаритетним телима, осим представника рада, капитала и власти, обезбеђује по које место и за *неујтралне сјџручњаке*, односно за експерте из одређених области. У појединим земљама у њиховом раду учествују и *јредсјавници* водећих националних *банака*, представници одређених *рејџа*, националних заједница, удружења *јојпрошача*, еколошких покрета, сеоског становништва, асоцијација за бригу о деци и породици, пензионерских и инвалидских *удружења*. Такав састав и начин рада карактеристичан је за све нивое њиховог организовања и деловања. Наравно, у земљама у којима се њихово функционисање у извесном смислу темељи на принципу мултипартизма.

Упоредна искуства упућују на закључак да у појединим аранжманима, осим представника трију партнерских страна, учествују и субјекти који немају право да учествују у расправи, односно у одлучивању. Осим тога, познато је да у појединим облицима трипаритетне сарадње у Француској интересе послодаваца заступају бивши директори, тј. власници капитала који су у међувремену пензионисани. Таква пракса правда се чињеницом да активни власници капитала не желе да троше време на састанцима који ионако предуго трају.

Анализом упоредних решења може се закључити да се питање статуса наведених субјеката решава на различите начине:

- 1) у појединим случајевима омогућује им се да имају *равнојраван јпрејман* са партнерским странама (нпр. могу да покрећу одређене иницијативе, да предлажу доношење одговарајућих одлука, да учествују у расправи и у одлучивању и слично);
- 2) у одређеним земљама омогућује им се *да учесјвују у расјрави* о питањима која су на дневном реду, али не и у одлучивању о тим и таквим питањима;

3) у појединим случајевима даје им се могућност да *присуси*вују седницама одређених тела, али без права учешћа у расправи и у одлучивању о питањима која су на дневном реду⁸.

Очигледно је да је статус наведених субјеката у првом случају у потпуности изједначен са статусом партнерских страна. Међутим, у другом случају – статус им није до краја изједначен. И најзад, у трећем случају – њихова позиција може се поредити са тзв. посматрачким статусом.

Учешће поменутих субјеката у наведеним облицима сарадње и дијалога не штети функционисању социјалног партнерства. Напротив, пре би се могло рећи да (оно) доприноси његовом јачању и даљем обогаћивању. Стога не постоје рационални разлози да се таква пракса игнорише и сматра погрешном.

3. ПРЕДМЕТ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

Под предметом социјалног дијалога, по правилу, подразумевају се различити облици сарадње, комуникације, уређивања односа и усклађивања интереса између државе, послодавачких удружења, синдикалних организација и других евентуалних субјеката у области економске и социјалне политике, радних односа, запошљавања и других подручја сарадње на међународном, националном и локалном плану, као и на гранском нивоу. Предмет социјалног дијалога могу бити и друга питања и подручја међупартнерске сарадње. Наиме, чињеница је да се последњих деценија све више повећава и проширује круг питања о којима се обављају трипартитне, мултипартитне и друге консултације и преговори.

Дакле, с разлогом се може констатовати да се под предметом социјалног дијалога подразумевају различити облици сарадње, усклађивања интереса и уређивања односа између трипартитних и других евентуалних субјеката у области економске, социјалне и развојне политике; радних односа; тржишта рада; решавања колективних радних спорова и слично. Предметом социјалног дијалога сматрају се и напори партнерских страна усмерени у правцу обезбеђивања хармоничног друштвено-економског и другог развоја, а у појединим сегментима и у правцу спровођења утврђене политике у поменутих областима.

⁸ Ж. Кулић, оп. цит., стр. 190.

3.1. Економска и социјална политика

Већ је истакнуто да се партнерске стране највећим делом баве економским и социјалним питањима. Уосталом, то потврђују и стечена искуства у већини земаља тржишне економије. Не постоје правне, економске нити друге сметње да се социјални дијалог води о свим значајнијим питањима из области економске и социјалне политике. Између осталог, таквим питањима сматрају се: зараде и друга примања запослених, политика националног буџета, монетарна и пореска политика, социјална заштита и друго. Уосталом, на такав закључак упућује и Препорука број 113 о консултацијама на индустријском и националном плану МОП-а.

3.1.1. Зараде и друга примања запослених

Зараде и друга примања запослених, по правилу, уређују сами субјекти радног односа, у поступку колективног преговарања, у складу с принципом аутономности и принципом тарифног суверенитета. Како је реч о односима који се успостављају између послодаваца и запослених, у поступку њиховог уређивања држава се мора држати по страни, осим ако је реч о уређивању односа у јавном сектору, у коме се и сама појављује као послодавац.

Међутим, то не значи да држава нема никакве ингеренције у тој осетљивој и веома значајној области. Наиме, држава може да пропише минималне услове рада, тј, услове под којима се врши исплата зараде и других примања запослених. У таквим случајевима, законским прописима утврђују се само минимални услови, испод којих субјекти колективног преговарања не могу ићи.

У поступку законског уређивања зараде, накнаде зараде и других примања запослених, држава се мора консултовати с репрезентативним организацијама послодаваца и синдиката, како би знала њихове ставове и њихово мишљење у вези са понуђеним законским решењима. Осим тога, она се поводом уређивања тих и сличних питања може консултовати и с другим евентуалним субјектима.

3.1.2. Политика националног буџета

У поступку припреме и усвајања националног буџета држава треба да зна шта о појединим решењима и буџетским позицијама мисле не само политичке странке и други релевантни друштвени субјекти, него и одговарајуће асоцијације синдиката и послодаваца. Социјалним партнерима не може бити свеједно како се и из којих извора убирају буџетска средства. Власници

капитала и радне снаге не морају увек бити равнодушни ни према предложеној политици буџетске потрошње.

Сарадња државе са социјалним партнерима у поступку израде и усвајања националног буџета може бити од великог значаја и за спровођење укупних мера економске политике земље. Када су послодавци и синдикати задовољни усвојеним решењима у националном буџету, немају разлога да се опиру мерама и инструментима за обезбеђивање његових прилива. Ако се увере да се буџетска средства користе за подмиривање виталних и оправданих потреба друштва, немају потребе да се двоуме у вези с пружањем подршке таквој буџетској концепцији. И обрнуто, ако процене да су буџетска захватања из привреде превелика, да се буџетски приходи делимично остварују из нереалних извора, да се буџетска средства нерационално троше и слично, социјални партнери не могу остати равнодушни према таквој буџетској политици. Напротив, тада морају реаговати и исказивати отворено неслагање с таквом политиком.

3.1.3. Монетарна и пореска политика

Иако је држава самостална у коначном обликовању монетарне и пореске политике, не значи да у пројектовању њихових мера и инструмената не треба укључивати и друге релевантне субјекте. Наиме, свакој држави је веома важно да има стабилну монетарну и умерену пореску политику. Да би се у томе успело, неопходни су одређени предуслови, чије испуњење не зависи само од државе. Због тога је веома важно да се при конципирању тих политика обезбеди одређена подршка и друштвених субјектата од којих зависи спровођење у живот утврђених мера и инструмената.

Између осталог, то значи да су у креирању и вођењу монетарне и пореске политике неопходни одговарајући облици сарадње и дијалога између државе и осталих социјалних партнера. Таква сарадња најбољи је гарант да ће се креатори и једне и друге политике опредељивати за најбоља решења, којима ће се лакше и успешније остваривати постављени циљеви. Осим тога, треба знати да се социјалним дијалогом смањује опасност од могућег пружања отпора спровођењу утврђених мера.

3.1.4. Социјална заштита

Захтеви за социјалном правдом и социјалном заштитом материјално најугроженијег дела становништва одувек су били актуелни. И данас, на почетку 21. века, ти захтеви не јењавају, јер су социјалне разлике, нажалост, и даље веома присутне у свим деловима света. Социјалне неједнакости не

карактеришу само земље у развоју и земље које хитају ка тржишној привреди него и земље с развијеном привредом и солидном инфраструктуром социјалних давања. Савремени свет још увек лута у тражењу правих одговора на неколико, могло би се рећи, кључних питања из домена социјалног осигурања и социјалне заштите. Та питања су: 1) како финансирати социјално осигурање, 2) како одредити врсте и обим права из социјалног осигурања, 3) како што правичније одредити кориснике и висину социјалних давања и 4) како конципирати поједине сегменте социјалног осигурања и социјалне заштите?

И најразвијеним земљама веома је тешко да обезбеде пристојна средства за социјално осигурање и социјалну заштиту најугроженијег дела становништва. Примера ради, због погрешно вођене социјалне политике, последњих година, па и деценија падале су многе владе. Зато не треба да чуди што је на Самиту у Копенхагену, између осталог, констатовано је да „социјални прогрес не може бити реализован само кроз слободну интеракцију тржишних сила. Неопходна је шира друштвена активност за корекцију тржишних слабости, у циљу активирања механизма којима се обезбеђује социјална стабилност"⁹. У том смислу, неопходно је дефинисати програме акција „на којима ће сарађивати држава, социјални партнери и сви други релевантни фактори цивилног друштва, на свим нивоима, како би се пронашла најповољнија решења, која су прихватљива за сваког"¹⁰. На тај начин, Самитом у Копенхагену свима је стављено до знања да је социјални дијалог предуслов за успешно остваривање циљева у области социјалне заштите. Дакле, очигледно је да је социјални дијалог најуспешније средство за борбу против сиромаштва и социјалне неправде, не само на националном него и на међународном плану.

3.2. Радни односи и тржиште рада

Сарадња између три партнерске стране веома је интензивна и у области радних односа и тржишта рада. Готово да не постоји ни једно значајно питање из ових области, које, бар на неки начин, не задире у интересе сва три партнера. Трипартитни консензус у процесу креирања односа у овим областима неопходан је исто толико колико је нужен и у процесу уређивања односа, усклађивања интереса и обезбеђивања хармоничног развоја у сфери

⁹ International Labour Conference, *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy*, стр. 28.

¹⁰ International Labour Conference. *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy*, стр. 28.

економске и социјалне политике. Радни односи и проблеми запошљавања су одувек били предмет пажње трипартитних субјеката. Уосталом, то на најбољи начин потврђују и најстарији облици трипартизма.

Иако су готово сва значајнија питања из домена радних односа и тржишта рада међусобно повезана и обухваћена елаборацијама под називом: „радни односи“ и „политика запошљавања“, због своје актуелности и посебности, проблематика обуке кадрова и технолошких вишкова засебно ће се третирати.

3.2.1. Радни односи

У земљама тржишне привреде радни односи, традиционално и у већој мери, уређују се колективним уговором. Такво уређивање права, обавеза и одговорности из радног односа све више добија на значају и у другим земљама, укључујући и земље у развоју. Међутим, односи између послодаваца и запослених не уређују се само колективним уговорима него и законом. У поступку израде и доношења радног законодавства држава треба да остварује тесну сарадњу са синдикалним и послодавачким асоцијацијама.

Према томе, основна регулатива у области радних односа треба да се обезбеђује колективним уговарањем, као обликом аутономног уређивања индивидуалних и колективних права, обавеза и одговорности из радног односа, односно поводом радног односа. Законом треба да се прописују и гарантују само минимална права из таквог односа. Наравно, у корист запослених. Сагласно принципу повољности за запослене (тј. принципу *in favorem laboratoris*), на раднике треба да се примењују прописи који су за њих најповољнији.

Минимум законске регулативе којим се уређују, а истовремено и гарантују основна права из радног односа представља нужну интервенцију државе у сфери радних односа. Нужну, због тога што се њоме обезбеђује минимална заштита запослених од неповољних услова рада и прекомерног изабљивања. Законске одредбе примењују се само под условом да се колективним уговором или другим аутономним опшним актом не обезбеде повољнији услови рада и запослења за запослене. Законска заштита основних права из радног односа од посебног је значаја за запослене чији синдикати нису у стању да их на прави начин заштите, као и за запослене који нису синдикално организовани.

3.2.2. Политика запошљавања

Један од најтежих и најсложенијих проблема с којим се савремени свет суочава је проблем незапослености. Светска привреда, ма колико брзо и успешно се развијала, није у могућности да обезбеди довољан број нових

радних места свима који чекају посао. Очигледно је да потенцијали за обезбеђење нових радних места нису у сразмери са стално надолазећом армијом радно способног становништва, што је проблем с којим ће се свет и надаље суочавати. Проблеми запошљавања додатно се усложњавају и тиме што људско друштво није у стању да контролише традиционално висок прираштај становништва у појединим деловима света. По правилу, с веома ниским степеном економског, културног и укупног друштвеног развоја. На другој страни, велике неравномерности у развоју човечанства доприносе сталним миграцијама радно способног становништва из неразвијених крајева у развијеније делове света, уз често прихватање понижавајућих и нехуманих услова рада и живота.

Међутим, проблем је и у томе што се сиромашни убудуће све мање могу надати да ће у развијенијем и богатијем делу света моћи да нађу одговарајући посао, због растуће незапослености која је захватила и економски најмоћније земаље. Према томе, незапослени нису брига само неразвијених и средње развијених него и најразвијенијих земаља. Уосталом, то је констатовано и на Светском самиту за социјални развој у Копенхагену, у организацији Уједињених нација. На овом самиту, коме су присуствовали представници држава или влада из највећег броја земаља света, између осталог, констатовано је да су „сиромаштво, незапосленост и социјални потреси“ постали озбиљан проблем с којим се суочавају све земље, као и да „преко милијарду особа у свету, а највећим делом у земљама у развоју, живи у неприхватљивим условима сиромаштва“.¹¹

На Самиту је усвојена Декларација којом се од држава и влада захтева да успоставе најпогодније облике сарадње са социјалним партнерима, да би се осмислили неопходни програми којима ће се обезбедити економски прогрес који ће довести до промоције циљева потпуног запошљавања. Очигледно је да је на Самиту промовисан дух трипартизма, којим се на најбољи начин потврђује правило да је социјални дијалог најсигурнији и најефикаснији пут за елиминацију незапослености.

3.2.3. Обука кадрова

Обука кадрова одувек је била једно од значајних питања сваке организације и сваког друштва. Полазећи од значаја система образовања и стручног усавршавања кадрова, односно запослених, сасвим је сигурно да је за

¹¹ International Labour Conference, *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy*, стр. 28.

успешно извршавање задатака у тој области неопходна готово свакодневна сарадња између представника државе, капитала и рада. Држава не може стварати успешан систем образовања без одговарајућих консултација с послодавцима и њиховим удружењима, који најбоље знају какви су им кадрови потребни.

На другој страни, програмима образовања, стручног усавршавања, преквалификације и доквалификације запослених не могу се постићи жељени резултати ако се њима, у довољној мери, не уважавају оправдани захтеви и реална очекивања запослених. Стога је сасвим разумљиво што се и у тој области успостављају бројни облици сарадње и дијалога између социјалних партнера.

3.2.4. Технолошки вишкови

Да би се досегли што рационалнији модели привређивања, савремени свет перманентно уводи технолошке, организационе и друге иновације у економске односе. Сасвим је логично да се у таквим условима догађају крупне промене које се одражавају и на радну снагу. Процеси модернизације, аутоматизације, компјутеризације, роботизације и слично, ма колико били значајни за повећање продуктивности рада и успешности пословања, имају и своју другу страну, која их неретко чини нехуманим по запослене и њихове интересе.

Програми за збрињавање технолошких вишкова, ма колико били добри, могу само незнатно да ублаже последице с којима се запослени који остају без посла суочавају. Зато је веома важно да у њиховој изради учествују све партнерске стране. Стварање нормативних претпоставки за утврђивање технолошких вишкова и обезбеђивање материјалне и социјалне сигурности за време привремене незапослености не може и не сме бити брига искључиво државе и њених органа. Ни питање проглашења технолошких вишкова не може бити препуштено само вољи послодаваца, чега је одувек било. Дакле, очигледно је да се и у том значајном домену друштвеног живота, без социјалног дијалога, не могу остварити жељени.

3.3. Остала питања значајна за социјални дијалог

Већ је истакнуто да предмет социјалног дијалога, у принципу, могу да буду сва релевантна економско-социјална питања, као и значајнија питања у области радних односа и запошљавања. У вези с тим, треба истаћи да не постоје јединствена правила, прихватљива за све partnere и све земље. Ситуација је различита од земље до земље. Међутим, предмет дијалога могу да буду и друга питања, односно подручја сарадње. Уосталом, на социјални

дијалог треба гледати као на динамичан и променљив процес, који се временом усавршава, обогаћује, проширује и унапређује. Илустрације ради, питања о којима се воде савремене консултације и преговори, у односу на стање од пре седам до осам деценија, знатно су проширена.

Према томе, предмет социјалног дијалога није нешто што је једном за свагда дато и непроменљиво. Напротив, сарадње ће увек бити, нарочито у областима које су у датим условима најзначајније и најактуелније за партнерске стране. У том смислу, треба имати на уму и чињеницу да ће се предмет сарадње и даље проширивати на нова питања и на нове односе, ако то буде у интересу социјалних партнера. Примера ради, предмет социјалног дијалога неретко су и питања у области: друштвене сигурности, својинске трансформације, емиграционо-популационе политике, управљања националним банкама, заштите друштвеног стандарда, израде одговарајућих студија за потребе социјалних партнера итд.

3.3.1. Друштвена сигурносћ

Развијени облици социјалног дијалога могући су само у повољним, стабилним и регуларним условима привређивања. Успешне консултације и преговори подразумевају изграђен систем вредности, у коме је принципијелно, трајно, правично и на савременим основама дефинисан: положај трипартитних субјеката; монетарни, банкарски, спољнотрговински, царински, девизни и порески систем; национални, регионални и научно-технолошки развој; однос према очувању здраве животне средине; безбедност људи и имовине; безбедност саобраћаја и слично.

Друштвена сигурност не зависи само од правног поретка него и од стања друштвених прилика у земљи, односно у одређеној средини. Постојање формалноправних претпоставки за обезбеђивање стабилних друштвених односа, значајан је, али не и довољан сегмент за стварање амбијента у коме свако треба да се осећа сигурним и безбедним и у коме привредни и други субјекти треба нормално да функционишу. Таква друштвена клима не може се стварати у условима сталних политичких тензија и социјалних напетости нити у условима у којима се не нуде права и трајнија решења за ублажавање социјалних разлика и проблема незапослености.

С обзиром на то да без испуњења наведених услова нема ни друштвене сигурности, логично је закључити да се они, полазећи од њихове природе и њиховог значаја, могу испунити ако су успостављени чвршћи облици сарадње и дијалога између социјалних партнера. Осим јавних власти, послодавачких удружења и радничких организација, на испуњењу таквих услова могу радити

и други чиниоци у друштву, у складу са својим обавезама, надлежностима, потребама и интересима.

Стварање услова у којима се сви осећају сигурним и у којима су допуштене све активности које су усмерене раду, бољем и срећнијем животу, прогресу и свеукупном напретку и благодању сваког појединца, породице и друштва у целини, јесте највећи идеал и задати циљ сваког друштва. У стварању таквог амбијента треба да учествују сви релевантни фактори друштва, у складу са својим компетенцијама, могућностима и интересима. Трипартитни субјекти у свему томе треба да имају кључну и незаменљиву улогу, која се најбоље остварује ако организовано делују и ако су њихова хтења окренута у истом правцу.

3.3.2. Својинска трансформација

Својинска трансформација је посебно била актуелна у земљама Централне и Источне Европе. Социјални партнери тих земаља успостављали су различите облике сарадње и дијалога у тој значајној области друштвеног живота. Стечена искуства сведоче о томе да је приватизација државне имовине, односно друштвеног капитала, била најуспешнија у земљама у којима је сарадња између социјалних партнера била на завидном нивоу (нпр. у Пољској, Словачкој, Словенији и Мађарској). На жалост, та сарадња у нашој земљи није била задовољавајућа, због чега не треба да чуди што нам је свака четврта приватизација била неуспешна.

3.3.3. Емиграционо-популациона политика

Због великих емиграционих кретања, која су дуго година веома изражена у целом свету, постоји потреба да се у земљама у којима се бележи највећи прилив емиграната организује шира друштвена акција, ради успостављања веће и ефикасније контроле над њиховим прихватом и даљим третманом. Тим пре, што су и високоразвијене земље Западне Европе, САД, Канада, Аустралија и друге, у које се свакодневно улива велики број странаца из неразвијених и средње развијених земаља Африке, Азије, Средње и Јужне Америке и слично, почеле да се суочавају с проблемом незапослености домаћег становништва, нарочито током 2008. и 2009. године. Примера ради, само у Француској више од четири милиона радно способног становништва не може да нађе посао, док је број оних који чекају на запослење у Немачкој још већи. У неким земљама организовани су и разни покрети чије су активности усмерене против збрињавања и запошљавања странаца. Мотивисани жељом да се домогну што већих профита, послодавци, често не марећи за националне и

државне интересе, запошљавају странце под веома неповољним условима, што додатно компликује ионако сложену ситуацију у овој области.

Међутим, свет није суочен само са економско-финансијском кризом него и са све већим поремећајем демографске равнотеже. Да парадокс буде већи, највећи прираштај становништва бележи се у земљама и регионима у којима за то нема довољно економских и других услова. И обрнуто, тамо где постоје материјални и други предуслови за повећање броја становника, долази до озбиљног пада стопе наталитета. Такво стање најнепосредније се одражава и на емиграциону политику, због тога што су вишкови радне снаге из сиромашних земаља и региона света принуђени да, под било каквим условима, одлазе у развијеније делове света, надајући се бољем животу.

Такви трендови, из године у годину мењају демографску слику земаља Западне Европе, САД, Аустралије и других држава. Ради њиховог ублажавања, поједине земље улажу све веће напоре на поопштравању услова за боравак и запошљавање странаца, ради очувања постојеће демографске ситуације. У борби за остваривање ових и сличних циљева, осим државе и њених органа, учествују и други социјални партнери, као и бројни покрети, удружења, установе и други релевантни субјекти друштва.

4. ФАКТОРИ КОЈИ ДОПРИНОСЕ УСПЕШНОМ ОСТВАРИВАЊУ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

Социјални дијалог није се могао развијати мимо друштвене стварности и времена кроз које се остваривао и потврђивао. Друштвене прилике су променљива категорија, те их треба посматрати у њиховој сталној динамици и еволуцији. На развој и богатство облика социјалног дијалога не утичу само економски и политички односи него и други фактори, од којих посебно треба истаћи: снагу и организованост социјалних партнера, социјалне и укупне друштвене прилике, стање регулативе итд.

Факторима који највише доприносе успешном остваривању социјалног дијалога сматрају се: а) повољност економске, политичке и социјалне ситуације, б) аутономност, репрезентативност и спремност на сарадњу социјалних партнера и в) остали фактори.

4.1. Повољност економске, политичке и социјалне ситуације

Историја социјалног дијалога потврђује чињеницу да се међупартнерска сарадња најуспешније остварује у условима повољне економске, политичке и социјалне ситуације. То је сасвим логично, јер се социјални партнери у таквим

условима лакше упуштају у различите облике сарадње и дијалога. Као што стабилни економско-политички односи доприносе успешном развоју социјалног дијалога, тако и сарадња између партнерских страна позитивно утиче на даље побољшање економских и политичких односа не само на националном него и на ширем плану.

Веће економске, политичке и социјалне кризе негативно се одражавају на стање социјалног дијалога. Сваки економски потрес обеспокојава послодавце и умањује снагу синдиката. У таквим околностима тешко се може говорити о успешном остваривању социјалног дијалога. Повољност економске, политичке и социјалне ситуације, између осталог, карактеришу: 1) развијена тржишна економија, 2) успостављена политичка демократија, 3) економска и социјална стабилност, 4) подршка политичких партија трипартизму итд.

4.1.1. Развијена тржишна економија

Између тржишне економије и социјалног дијалога постоји одређена повезаност. Захваљујући концепту тржишне економије, створени су снажни и добро организовани субјекти колективног преговарања. Држава је углавном престала да се меша у односе који се успостављају између представника рада и капитала. Социјални дијалог успешно се остварује у земљама у којима доминира тржишни концепт привређивања.

У земљама договорне економије, социјални дијалог не може се успешно остваривати, јер у њима нема услова за озбиљнију промоцију социјалног партнерства. Синдикат је у подређеном положају, без могућности да се на прави начин бави заштитом економских и професионалних права и интереса свога чланства. Ако се зна да између представника државе, представника рада и представника капитала не може бити успешне сарадње у условима у којима се не обезбеђује пуна афирмација тржишног концепта привређивања, постаје јасно од какве важности је развијена тржишна економија.

4.1.2. Успостављена политичка демократија

Демократија је динамичан процес, који се временом обогаћивао и оплемењивао правдом и хуманизмом. У почетку, демократија је имала искључиво политичка обележја, да би се касније преобразила у својеврсни инструмент слободе и људског достојанства.

Индустријска револуција је показала да сваки човек има право на слободу, која је највећем делу човечанства вековима неправедно ускраћивана. Велика победа демократије охрабрила је већину да се с више жара и упорности бори

против сваке узурпације слободе. У међувремену, демократија се са чисто политичког терена проширила и на привредне и укупне друштвене односе, тако да се данас манифестује у виду учествовања свих у креирању политичког, економског и свеукупног друштвеног живота.

Демократију јачају институције, које олакшавају и подстичу учешће грађана у јавном животу, као што и социјални дијалог јачају институције, посредством којих се одвијају и поспешују консултације и преговори између социјалних партнера. Међупартнерски односи не могу успешно функционисати у условима неразвијене политичке демократије, тим пре што социјални дијалог треба сматрати инструментом индустријске демократије. Између осталог, то значи да без политичке нема ни индустријске демократије.

У демократским системима конфликти се решавају мирним путем и демократским средствима. Да би се пронашла најбоља решења, прихватљива за све, демократија "присиљава" различите интересне групе на сталне и конструктивне преговоре. Развијени демократски односи просто приморавају социјалне partnere на неговање добрих односа и на успешну сарадњу, јер је то у њиховом интересу и у интересу друштва у целини.

4.1.3. Економска и социјална стабилност

Успешно остваривање социјалног дијалога зависи и од стабилности економске и социјалне ситуације. Што је економска и социјална стабилност већа већи су и изгледи за јачање и успешно остваривање социјалног дијалога. Такав дијалог могућ је и у периодима економских криза и социјалних немира. Међутим, сарадња између социјалних партнера у таквим условима најчешће стагнира, преживљавајући већу или мању кризу. Тешка и нестабилна економска ситуација доводи до погоршања стања у области социјалне заштите, до опадања животног стандарда и до повећања стопе незапослености.

Међутим, ако економска и социјална криза добију забрињавајуће размере, социјални дијалог може бити веома значајан за спречавање даљег продубљавања кризе. То нарочито долази до изражаја у случајевима који прете ескалацијом социјалних немира, у којима је веома тешко успоставити дијалог између страна у спору. Улога државе, у таквим условима, постаје незаменљива, јер једино она, својим ауторитетом и снагом аргумената, може допринети успостављању социјалног дијалога, у коме неретко и сама учествује. Успостављени дијалог најчешће доводи до постизања конкретних договора или споразума, којима се изналазе компромисна решења за превазилажење насталог стања.

4.1.4. Подршка ђолийичких ђарђија социјалном дијалоу

Социјални партнери морају бити самостални у изражавању својих ставова и програмских опредељења, дистанцирајући се од политике и политичких партија. Међутим, њихова аутономност не подразумева њихову потпуну апстиненцију од политике. Немешање у политику не значи и потпуно окретање леђа актуелним политичким токовима. Примера ради, за синдикат и његово чланство најбоље је да свој однос према политичким партијама искажу на изборима.

С обзиром на то да политичке странке имају веома различите програме о свим актуелним питањима друштвеног живота и рада, социјалним партнерима не може да буде свеједно која ће од њих бити на власти. Упоредна искуства потврђују правило да се социјални дијалог успешније остварује ако су на власти социјалдемократске партије, односно партије чији су програми слични програмима социјалдемократских партија или партија које су блиске синдикатима и које се залажу за социјалну правду. Дакле, очигледно је да је социјални дијалог олакшан ако социјални партнери имају подршку политичких странака. Та подршка је значајнија ако долази од партија на власти, нарочито ако се залажу за елиминацију социјалне неправде и сиромаштва и ако им је стало до успостављања стабилне и трајне сарадње између партнерских страна.

4.2. Аутономност, репрезентативност и спремност на сарадњу социјалних партнера

Успешно остваривање социјалног дијалога не зависи само од повољности економске, политичке и социјалне ситуације него и од аутономности, степена репрезентативности и спремности за сарадњу партнерских страна. Друкчије речено, квалитет и стање социјалног дијалога у највећој мери зависе од: 1) степена аутономности партнерских страна, 2) степена репрезентативности партнерских страна, 3) компетентности представника партнерских страна у институционалним и другим облицима социјалног дијалога, 4) спремности партнерских страна на сарадњу и компромис и 5) неговања атмосфере међусобног поверења, уважавања и толеранције између представника партнерских страна.

4.2.1. Ауђономностђ социјалних ђарђнера

Аутономност социјалних партнера сматра се битним обележјем социјалног дијалога. Без те аутономности нема ни успешне сарадње између социјалних партнера. За успешно остваривање и успешан развој социјалног

дијалога најзначајније је да се обезбеди пуна аутономност радничких и послодавачких организација у односу на државу, као и аутономност синдиката у односу на послодавце и њихова удружења. У свему томе, свакако, не треба занемарити ни потребу за очувањем независне позиције социјалних партнера, а посебно синдиката, у односу на политичке странке.

4.2.2. Репрезентативност социјалних партнера

У условима плурализма послодавачког и нарочито синдикалног организовања и деловања, није увек лако одговорити на питање које послодавачко удружење, односно који синдикат ће учествовати у бипартитним, трипартитним, мултипартитним и другим евентуалним облицима међупартнерске сарадње и дијалога. Уобичајено правило је да у њима учествују партнери с признатим својством репрезентативности, односно с највећим степеном репрезентативности. Међутим, у појединим земљама постоје и другачија правила.

Питање репрезентативности нарочито је актуелно за синдикат и удружења послодаваца. Само снажне и репрезентативне синдикалне организације могу успешно штитити права и интересе свога чланства и учествовати у социјалном дијалогу. Услови и поступак за стицање и преиспитивање својства репрезентативности, у нашој земљи, ближе су уређени Законом о раду.

Критеријуми и правила за утврђивање својства репрезентативности синдиката и удружења послодаваца од великог су моралног и практичног значаја. Њихова морална снага огледа се у чињеници да се њима објективизирају услови за стицање својства репрезентативности, чиме се искључује субјективизам у поступку његовог стицања.

4.2.3. Спремност социјалних партнера на сарадњу и компромис

Спремност социјалних партнера на сарадњу и компромис подразумева њихову спремност на изналагање компромисних решења о питањима од заједничког интереса. Смисао за компромис није ништа друго него осећај за реалност. Спремност на сарадњу није довољна ако није праћена и спремношћу за компромис. У ствари, спремност на компромис може се третирати и као виши степен спремности за сарадњу.

Представници партнерских страна морају поштовати вољу својих налогодаваца и не могу се у току преговора опредељивати за решења која су неприхватљива за субјекте чије интересе заступају. О најзначајнијим

питањима о којима се воде консултације и преговори, по правилу, не одлучују представници партнерских страна него те стране, као њихови налогодавци.

Колико год једна страна била убеђена у исправност својих ставова, мора да има толерантан став и за гледишта других, ради изналажења одговарајућег компромиса, кад год је то могуће. Консултације и преговори никада се не смеју претварати у пуку формалност већ им се увек мора прилазити с потребном дозом озбиљности и флексибилности. Искључивост и једностраност не доносе никоме добро, због чега им нема места ни у консултацијама и преговорима. Спремност на сарадњу не подразумева пристајање на било чију искључивост. Сарадња нема изгледе на успех ако једна или друга страна сумњају у мотиве којима се руководи трећа страна и слично. Осим тога, треба истаћи да за социјални дијалог велики значај имају и личне особине представника партнерских страна. Од њиховог стрпљења, њихове упорности и њиховог искуства, знања и умећа, у великој мери, зависи и успех сарадње и дијалога.

Оно што мотивише партнерске стране на сарадњу и компромис јесте њихов интерес. По правилу, од успешне сарадње сви имају користи. Стога је логично закључити да постоји стални интерес за сарадњом, како би се уживало у њеним плодовима и резултатима. Дугорочно гледано, тако је. Међутим, дешава се да одређена ситуација више одговара једној или двома партнерским странама, а мање осталим партнерима, што може да доведе до њихове привремене уздржаности од прихватања било каквих решења. По правилу, такве ситуације треба избегавати.

4.3. Остали фактори који утичу на стање социјалног дијалога

Осим наведених фактора, на стање социјалног дијалога утичу и следећи фактори, и то: 1) законске и друге претпоставке за несметано остваривање социјалног дијалога и 2) институционалне форме социјалног дијалога. Известан утицај на стање и на развој социјалног дијалога, нарочито на националном плану, могу имати и други одговарајући фактори, као што су: позитивна међународна и упоредна искуства у остваривању социјалног дијалога, традиција, култура, обичаји итд.

5. ИНСТРУМЕНТИ (ФОРМЕ) СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

Инструменти, односно облици социјалног дијалога у великој мери зависе од предмета сарадње, економско-социјалних и политичких прилика, националне регулативе и других околности. На афирмацију појединих облика дијалога, примера ради, могу утицати и национална обележја и обичаји,

историјске околности и традиција, снага и акциона оспособљеност социјалних партнера, околности под којима се воде колективни преговори, правила за решавање колективних радних спорова и слично.

Институционални облици сарадње и дијалога имају предност над неформалним и другим облицима социјалног дијалога. Привремени или *ad hoc* облици дијалога нису пожељни у случајевима који захтевају дугорочно, односно трајније бављење одређеним питањима. Аранжмани трајнијег карактера имају предност и због тога што омогућују акумулацију одређених искустава, којима се обогаћују знања и искуства представника партнерских страна, што их чини способнијим и компетентнијим за бављење питањима која су предмет сарадње. Осим тога, трајни облици сарадње омогућују и стварање приснијих личних контаката, па самим тим и стицање већег међусобног поверења између учесника консултација и преговора.

Успешно остваривање социјалног дијалога може зависити и од прилива нових идеја којима се унапређује процес консултација и преговора. Представници партнерских страна би требало да одржавају честе контакте са чланством, односно са органима и организацијама чије интересе заступају. Ако тако не поступају, не могу успешно штитити њихова легитимна права и интересе.

У појединим облицима сарадње учествују и лица која не представљају ни једну од кључних (трипартитних) партнерских страна. Реч је о неутралним експертима који, саветима, информацијама и стручним мишљењима, могу пружити драгоцену помоћ учесницима консултација и преговора. Њихов положај различито се уређује: негде им се омогућује да на седницама трипартитних и других тела учествују у расправи, али не и у одлучивању, а негде - да имају својство равноправног члана таквих тела и институција.

Социјални дијалог не карактеришу само формални видови сарадње него и неформални облици сарадње и дијалога. Неформални контакти између социјалних партнера веома су значајни и готово свакодневно се успостављају. Према томе, треба разликовати формалне и неформалне облике социјалног дијалога.

5.1. Формални облици социјалног дијалога

Социјални дијалог темељи се на формалним облицима сарадње партнерских страна. Под формалним облицима дијалога не подразумевају се само институционални облици сарадње него и други облици сарадње између партнерских страна. Примера ради, консултације и преговори могу се обављати, односно водити у оквиру одређених институција или на ванинституционалан начин.

5.1.1. Консултације и преговори

Консултације и преговори могу се обављати, односно одвијати и на формалан и на неформалан начин. Иако је у пракси веома тешко уочити разлику између консултација и преговора, она постоји и није без значаја. Типичан пример консултација је када влада од социјалних партнера захтева да дају своје мишљење о предлозима појединих закона или да изнесу своје ставове о предложеним мерама у области економске и социјалне политике. Консултације се најчешће свODE на давање мишљења, предлога или сугестија о одређеним питањима. Ако су разлике у ставовима велике, консултације могу прерасти у преговоре, чији је циљ усаглашавање насталих разлика и изналагање компромисних и прихватљивих решења.

За разлику од преговора, који су тренутни, живи, динамични, полемични, унакрсни и помало непредвидиви, консултације се обављају у опуштенијој атмосфери, са мало активног дијалога или без њега. Активним преговорима лакше се долази до консензуса. Илустрације ради, треба истаћи да закључивању трипартитних и других споразума најчешће претходе дуги и напорни преговори. Статути, пословници о раду и други одговарајући акти економско-социјалних савета и других одговарајућих тела и институција најчешће се доносе након успешно окончаних преговора.

Иако консултације не значе учешће у процесу одлучивања већ одређену фазу поступка у процесу одлучивања, чињеница је да су оне незаменљив механизам усаглашавања ставова у поступку доношења и промене закона и других прописа из области економске и социјалне политике и радних односа. У већини земаља владе су дужне да, пре коначног утврђивања предлога закона из поменутих области, о понуђеним решењима прибаве мишљења репрезентативних синдиката и удружења послодаваца. Ако се дата мишљења не прихвате, по правилу, дужне су да с коначним верзијама законских и других евентуалних пројеката свом парламенту доставе и поменута мишљења, с навођењем разлога за њихово неприхватање. Нису ретки случајеви у којима се, без обзира на ставове владе, даје пуна парламентарна подршка ставовима и захтевима синдиката и послодаваца. У таквим ситуацијама владина решења морају да претрпе одређене корекције.

Консултације и преговори могу се одвијати: а) посредством сталних или привремених трипартитних тела, б) путем преписке јавних власти с организацијама послодаваца и запослених, в) организовањем формалних разговора између јавних власти и социјалних партнера, г) тражењем мишљења јавних власти од стране социјалних партнера, д) изношењем ставова синдикалних и послодавачких организација јавним властима, ђ) претресањем

одређених питања на седницама парламентарних органа и њихових помоћних тела с представницима социјалних партнера, е) организовањем разговора за округлим столом и ж) путем ad hoc испитивања или израде одређених студија.

5.1.1.1. Колективно преговарање и закључивање колективног уговора

Колективно преговарање је процес који претходи закључивању колективног уговора. Циљ колективних преговора је да се поводом предмета преговора изнађу компромисна и за обе преговарачке стране прихватљива решења. Ако у преговорима учествује више синдиката или више удружења послодаваца, образује се одбор за преговоре. У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца, сагласно нашим прописима, репрезентативни синдикат дужан је да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених код послодавца. Лица која учествују у преговорима морају за то имати овлашћење својих надлежних органа.

Колективни уговор резултат је колективних преговора. Према одредби члана 240 став 1. Закона о раду, њиме се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања значајна за запосленог и послодавца. Успешно вођење колективних преговора и закључивање колективних уговора у интересу је и послодаваца и запослених, јер се тиме онемогућава пракса једностраног уређивања услова рада и запослења од стране послодаваца. По правилу, једнострано уређивање права, обавеза и одговорности из радног односа врши се правилником о раду.

5.1.1.2. Преговарање и закључивање трипартићних и других ошћних аката

Међупартнерска сарадња подразумева и потребу за уређивањем одређених питања из различитих области живота и рада. Та питања најчешће се уређују закључивањем трипартићних, мултипартићних и других споразума и договора, доношењем одређених правилника и пословника, доношењем одлука и других одговарајућих аката и слично. По правилу, такве акте доносе економско-социјални савети и други заједнички органи, односно тела, трајног или привременог карактера.

Партнерске стране често приступају закључивању споразума, а нешто ређе и договора, којима на краћи или дужи рок уређују одређена питања или

утврђују одговарајућа правила. Закључивање споразума је процес којим се усклађују интереси између државе, послодавачких удружења и синдикалних организација. Њихов значај посебно долази до изражаја у периодима већих економских и социјалних криза. У нашој земљи закључено је више таквих споразума. Први је закључен 1993. године, у време незапамћене инфлације у ондашњој СР Југославији. Њиме је дефинисана потрошачка корпа, у циљу заштите најугроженијег дела становништва.

Питања значајна за социјалне партнере и њихове институције најчешће се уређују одредбама статута, правилника, пословника и других општих аката. По правилу, њиховом доношењу претходи поступак преговора и консултација, у коме се усаглашавају различити и међусобно супротстављени ставови и интереси, како би се пронашла решења прихватљива за све партнерске стране.

5.1.2. Институционалне форме социјалног дијалога

За остваривање и унапређивање сарадње између социјалних партнера највећи значај имају институционалне форме сарадње и дијалога. Према Препоруци МОР-а бр. 152, сарадња између социјалних партнера треба да се успоставља и поводом спровођења међународних норми рада. Таква сарадња може се остваривати на различите начине: 1) уз помоћ трипартитне комисије, специјално установљене за питања МОР-а, 2) уз помоћ тела која имају општу надлежност у области социјално-економских и радних односа, 3) уз помоћ тела која имају посебну надлежност за одређене области из делокруга трипартитне и друге сарадње и 4) путем преписке.

Трипартитне и друге институције најчешће се оснивају: 1) законом; 2) уредбом или другим одговарајућим актом владе, 3) актом министра рада, 4) вољом, односно споразумом партнерских страна и 5) актом економско-социјалног савета или другог заједничког тела. Оснивају се као сталне или као привремене институције. За остваривање, јачање и унапређивање социјалног дијалога посебан значај имају сталне бипартитне, трипартитне, мултипартитне и друге институције. Такве институције годинама успешно врше своју одговорну мисију у области економско-социјалне политике, радних односа, запошљавања, монетарне политике, емиграционо-популационе политике и приватизације. Најпознатије међу њима су социјално-економски савети и службе специјализоване за мирно решавање радних спорова.

Привремене институције, односно привремена тела посредством којих се социјални дијалог остварује најчешће се оснивају ради одређених истраживања, израде нацрта закона и других аката, израде одговарајућих студија и сличних разлога.

5.2. Неформални облици социјалног дијалога

Тешко се може замислити друштво у коме се, макар и у најмањој мери, не остварују неформални облици сарадње и дијалога између социјалних партнера. Због своје једноставности, еластичности, прилагодљивости и оригиналности, неформални облици сарадње увек ће постојати и успешно одолевати искушењима с којима ће се суочавати. Такви облици сарадње посебно су актуелни у земљама у којима нису успостављени или нису довољно развијени институционални и други формални облици сарадње и дијалога. У правној и другој науци често се прави разлика између неформалних консултација и неформалних контаката између социјалних партнера.

5.2.1. Неформалне консултације између социјалних партнера

Неформалне консултације између социјалних партнера одржавају се веома често. Такве консултације имају велики значај, нарочито у земљама у којима се формални облици сарадње и дијалога, између партнерских страна, слабије остварују. Самим тим, неформални контакти и неформалне консултације одиграли су значајну улогу и у земљама у транзицији.

Неформалне консултације доприносе афирмацији и јачању социјалног дијалога, трајнијем очувању социјалног мира, обезбеђивању неопходне равнотеже између економске и социјалне политике и јачању поверења између партнерских страна. Зато их треба стално неговати и сматрати веома корисним. Чини се да су тога свесни и социјални партнери у нашој земљи.

5.2.2. Неформални контакти између социјалних партнера

Социјални партнери имају честе контакте, неформалне природе. Реч је о необавезним, али значајним и често веома корисним контактима између представника партнерских страна. Такви контакти не свде се само на разговоре уживо него и на контакте путем одговарајуће преписке и размене информација, преко телефона и интернета, посредством јавних саопштења о различитим питањима из области трипартитних, мултипартитних и других односа и слично. Најважније је да контакти постоје и да се користе на прави начин, у интересу свих партнерских страна.

Иако су необавезни, неформални контакти између социјалних партнера имају велики значај за учвршћивање, обогаћивање и унапређивање социјалног

дијалога. Такви контакти доприносе редовнијој размени релевантних информација о намерама, плановима, иницијативама, очекивањима, идејама и активностима партнерских страна. Размена им помаже да се боље упознају, више респектују и успешније сарађују. Осим тога, неформални контакти, сусрети и разговори стварају присније односе међу људима, који понекад прерастају и у пријатељства. То учвршћује њихово међусобно поверење и доприноси успостављању трајнијих облика међупартнерске сарадње и дијалога.

6. НИВОИ НА КОЈИМА СЕ СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ ОСТВАРУЈЕ

Социјални дијалог остварује се на различитим нивоима, зависно од актера, односно субјеката који у њему учествују. У целини узевши, та сарадња остварује се на међународном и на националном плану. Дијалог на интернационалном плану успоставља се на међународном глобалном нивоу и на међународном регионалном нивоу. Међутим, социјални дијалог на националном плану успоставља се на националном нивоу, на гранском нивоу, на нивоу јединица територијалне аутономије и на нивоу јединица локалне самоуправе. Осим тога, остварује се и на нивоу послодавца.

Сарадња и дијалог између социјалних партнера могу се остваривати и на међугранском нивоу, зависно од потреба и интереса партнерских страна организованих на том нивоу. И најзад, треба истаћи да се у савезним државама, осим различитих облика дијалога између партнерских страна на савезном нивоу и нивоу држава чланица, међупартнерска сарадња може успостављати и на нивоу двеју или више држава чланица. Примера ради, такви аранжмани могу бити актуелни у поступку решавања колективних радних спорова насталих између субјеката са седиштем у различитим државама чланицама.¹²

Социјалним дијалогом на вишим нивоима, у великој мери опредељују се предмет, садржај и облици сарадње између социјалних партнера на нижим нивоима. Резултатима дијалога на међународном плану врши се снажан утицај на бипартитне, трипартитне и друге форме дијалога на националном плану.

¹² У случају колективних радних спорова, на пример, послодавац може имати седиште у једној републици, односно држави чланици, а радници или део радника који су у спору – у другој и слично. Такви спорови се лакше превазилазе ако у њиховом решавању учествују органи мирења, посредовања и (или) арбитраже, састављени од представника трипартитних субјеката обеју република, односно држава чланица.

Најбољи доказ за то су конвенције и препоруке МОП-а. Тим пре, што се добро зна колики је њихов утицај на стање и развој социјалног дијалога и партнерства на националном плану.

6.1. Социјални дијалог на међународном плану

Сарадња између јавних власти, послодаваца и синдиката не остварује се само на националном него и на међународном плану. Јачањем процеса глобализације економије јача и потреба за снажењем бипартитних, трипартитних и других аранжмана на међународном плану. Интернационализацију економских токова морају пратити и одговарајући облици интернационализоване трипартитне и друге сарадње дијалога, како би се и на међународном плану стварали неопходни предуслови за успостављање извесне равнотеже између економског развоја и социјалних потреба.

Социјални дијалог на међународном плану може се двојачко посматрати: 1) као дијалог између јавних власти, удружења послодаваца и синдикалних организација на глобалном међународном плану и 2) као сарадња између партнерских страна на међународном регионалном плану. У првом случају, реч је о сарадњи у којој учествују партнерске стране већине земаља, односно о сарадњи чији се резултати одражавају на готово цео свет. Међутим, у другом случају, сарадња се остварује између трипартитних и других субјеката мањег броја земаља, тј. земаља повезаних економским, историјским, географским и другим везама. Резултати такве сарадње, по природи ствари, значајни су само за субјекте који у њима учествују и за њихово чланство.

Социјалним дијалогом на међународном глобалном плану обезбеђује се највиши ниво сарадње између партнерских страна. Најзначајнији видови таквог дијалога остварују се захваљујући Међународној организацији рада и њеним активностима. У поступку припреме и доношења конвенција, препорука и других аката МОП-а учествују представници све три партнерске стране. Представнике послодаваца и запослених, по правилу, одређују репрезентативна удружења послодаваца и репрезентативне организације синдиката, организованих на највишем националном нивоу, а представнике јавних власти – владе држава чланица МОП-а.

Бипартитни, трипартитни и други облици сарадње на међународном регионалном плану у последње време постају све актуелнији. Њиховој афирмацији, између осталог, доприносе и све учесталији процеси економских, тржишних и других регионалних интеграција. Интересно повезивање привреда и земаља одређених регија доприноси даљем јачању процеса глобализације економије и успостављању уравнотеженијих односа у области економске,

развојне и социјалне политике на међународном регионалном плану. Најпознатији облик трипартитне сарадње на том плану остварује се *на нивоу Европске уније*, с обзиром на то да у њој годинама успешно функционише Економско-социјални комитет, састављен у складу са принципом трипартизма.

6.2. Социјални дијалог на унутрашњем плану

Сарадња између државе, удружења послодаваца и синдиката развијенија је на националном него на међународном плану. На националном плану успостављају се бројни облици међупартнерске сарадње и дијалога. Таквом сарадњом доприноси се успостављању веће равнотеже између економске и социјалне политике, што је за партнерске стране, а нарочито за синдикат веома важно. У условима социјалног мира и социјалне правде партнерским странама лакше полази за руком да креирају односе у области економске, развојне и социјалне политике, радних односа, политике запошљавања и слично.

Трипартитни консензус у процесу креирања и спровођења мера у наведеним областима није потребан само развијеним земљама него и земљама у транзицији и земљама у развоју. Економске и друге реформе започете у постсоцијалистичким земљама и земљама у развоју, не могу се успешно остваривати без одговарајуће сарадње између субјеката трипартитних односа. Тим пре, што се таква сарадња сматра најуспешнијим „механизмом“ за очување социјалног мира и обезбеђивање минимума социјалне правде и социјалне сигурности. Другим речима, социјални дијалог је добродошао свима, јер се уз помоћ бипартитне, трипартитне и друге сарадње и дијалога успешније решавају готово сви изазови с којима се партнерске стране суочавају.

Социјални дијалог на унутрашњем плану остварује се:

- 1) на националном нивоу;
- 2) на гранском нивоу;
- 3) на међугранском нивоу;
- 4) на нивоу јединица територијалне аутономије;
- 5) на нивоу јединица локалне самоуправе;
- 6) на нивоу послодавца.

Међутим, у савезним државама, социјални дијалог остварује се и на савезном нивоу, као и на нивоу држава чланица. У Републици Србији, на пример, међупартнерска сарадња одвија се на нивоима: Републике, на гранском нивоу, на међугранском нивоу, на нивоу аутономне покрајине, нивоу града и на нивоу општине. Наравно, не постоје сметње да се таква сарадња остварује и на нивоу округа, као и на нивоу одређених регија.

6.2.1. Социјални дијалог на националном нивоу

На националном нивоу успостављају се бројни облици сарадње и дијалога између представника власти, рада и капитала, а неретко и између представника других одговарајућих интересних група и асоцијација. Такав случај је и у нашој земљи. Најбољи доказ за то су активности Социјално-економског савета Републике Србије, Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца и слично.

Социјални дијалог на највишем националном нивоу има огроман значај не само за његове кључне актере него и за друштво у целини. Тим пре, што се њиме утврђују основе и дефинишу оквири за неговање социјалног дијалога на нижим нивоима међупартнерске сарадње. Најзначајнијим резултатима социјалног дијалога на националном нивоу, у нашој земљи, бар за сада, могу се сматрати:

- колективни преговори за закључивање општег колективног уговора;
 - закључци, ставови и смернице Социјално-економског савета Републике Србије о предлозима одређених аката и мера из области економске и социјалне политике, радних односа, политике запошљавања, монетарне и кредитне политике, политике цена и слично;
- активности Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, без обзира на одређене тешкоће и опструкције у његовом раду и деловању;
- активности миритеља и арбитара, које се одвијају под патронатом Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, итд.

6.2.2. Социјални дијалог на *транском* и *међутранском* нивоу

Иако се социјални дијалог на транском и међутранском нивоу сматра интегралним делом социјалног дијалога на националном плану, о чему је већ било речи, излагање о њему издвојено је због специфичности које се за њега везују. Тим пре што у склопу укупне децентрализације и специјализације институционалних и других облика дијалога све више постаје актуелан и процес тзв. функционалне или структуралне децентрализације бипартитних, трипартитних и мултипартитних односа. За разлику од територијалне децентрализације, функционална децентрализација међупартнерске сарадње не манифестује се по дубини него по ширини. Наиме, у већини земаља с развијеним социјалним дијалогом постоји читав спектар бипартитних,

трипартитних и других аранжмана, који се остварују на нивоу привредних грана, односно на нивоу друштвених делатности.

Илустрације ради, још током 1970. године у Данској је основано више специјализованих трипартитних тела за обуку одређених категорија запослених. Трипартитни аранжмани на гранском и међугранском нивоу веома су развијени и у Италији, Француској, Енглеској, Шпанији, Холандији и другим углавном европским земљама. Интересантно је истаћи да су такви аранжмани карактеристични и за Аустралију.¹³ Интересе државе у њима, по правилу, репрезентују представници ресорних министарстава.

Бипартитне, трипартитне и друге институције на гранском нивоу могу се оснивати и за две или више грана, односно делатности. Таква пракса карактеристична је за многе земље. Неретко, актуелна је и у нашој земљи. И у неинституционалним облицима дијалога могу се успостављати разни видови међусекторске сарадње, односно међугранске сарадње и међугранског дијалога. Социјални дијалог на гранском и међугранском нивоу, односно на нивоу друштвених делатности доприноси успешнијем решавању актуелних питања и проблема, насталих у секторалним и у међусекторалним оквирима. Осим тога, таквим дијалогом доприноси се и извесном растерећењу националних институција, трипартитног и другог састава, односно карактера. Самим тим, социјални дијалог на гранском и међугранском нивоу треба и даље неговати и развијати. У том правцу мора се одвијати процес даље децентрализације социјалног дијалога и у нашој земљи.

6.2.3. Социјални дијалог на регионалном и локалном нивоу

Подручја сарадње и дијалога између партнерских и других евентуалних страна, односно субјеката на регионалном и локалном нивоу могу бити веома различита. Примера ради, такви субјекти могу успостављати одређене облике сарадње у области економске и развојне политике, екологије, комуналне политике, пољопривреде, образовања, здравства и слично. Наравно, у оквирима својих надлежности.

Јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе имају велику потребу за дијалогом, што се често занемарује. С тим у вези, није на одмет истаћи да се различитим облицима сарадње и дијалога у области економске, развојне и социјалне политике, политике запошљавања, заштите човекове

¹³ A. Trebilcock et al., *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy making*, International Labour Office, Geneva, 1995, стр. 39. и 40.

средине и комуналних делатности, могу успешније и брже решавати нагомилани проблеми с којима се суочава већина наших регија, градова и општина.

6.2.4. Дијалог на нивоу послодавца

За главне актере социјалног дијалога, а посебно за послодавце и запослене, велики значај има и дијалог који се остварује на нивоу организације, односно на нивоу послодавца. Тим пре, што се колективни преговори воде и на том нивоу и што се на том нивоу прописују већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених на вишим нивоима њиховог уређивања. Другим речима, на нивоу послодавца, а посредством колективних уговора и других евентуалних аката, обезбеђује се највиши ниво права из рада и по основу рада, у корист запослених.

Према томе, дијалог на нивоу послодавца има велики значај за запослене. Полазећи од чињенице да само задовољан радник може бити довољно мотивисан за рад, није тешко закључити да је дијалог између представника рада и представника капитала, у интересу и послодаваца. Управо зато, и једни и други морају стално доприносити његовом успешном одвијању, обогаћивању и унапређивању. То је једна од најзначајнијих претпоставки успешног рада и пословања, у интересу свих.

ЕВРОПСКА ИСКУСТВА КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА

1. УВОДНИ ДЕО

У овом одељку настојали смо да прикажемо европска искуства колективног преговарања разматрајући осам земаља, које имају различите системе и нивое преговарања. Од Аустрије, са специфичностима социјалног дијалога у коме учествује Комора рада као подршка синдикатима и Немачке са могућношћу више колективних уговора у предузећу, преко Шпаније и Италије које бележе последњих година кризу и отказе колективних уговора до Холандије и Шведске и њихових уређених система у којим постоје циклуси преговарања.

Разматрали смо три параметра – покривеност колективним уговорима, учеснике и време преговарања као и садржај колективних уговора, уз приказ промена преговачког оквира као резултат економске кризе и притиска на колективна права кроз настојања да се путем децентрализације релација рад-капитал, односно синдикат-послодавац сведе на индивидуалну раван.

Из приказа ће се јасно видети да су све земље претрпеле промене настанком економске кризе, које се реализују или отказима колективних уговора, или погоршањем услова преговарања. Стога синдикати настоје да мобилишу чланове и радништво у одбрани колективних права како на националном тако и на европском нивоу.

Посвећеност неолибералном концепту од стране већине европских влада, могла би да има епилог на Суду правде, или Комитету за жалбе Међународне организације рада уколико се утврди да драстичне мере штедње које спроводе владе урушавају систем колективног преговарања и крше права запослених, доводећи у питање њихову егзистенцију.



Мапа европских индустријских односа, Извор: National Industrial Relations, map of EU Industrial Relations, www.worker-participation.eu/National-industrial-Relations/ Map of European-Industrial-Relations

1. ШПАНИЈА

Становништво	46,196,276
Покривеност колективним уговорима	70%
Стопа синдикалне организованости	19%
Основни ниво колективног преговарања	Грански – али нови закон даје предност споразумима на нивоу компаније
Представљање на радном месту	Савети запослених – у којима доминирају синдикати који су директно представљени
Представљање на нивоу компаније	да: државне компаније
Руководећа структура компаније	монистичка

Преговарање се реализује на националном, гранском нивоу и нивоу предузећа и од 2002., са изузетком 2009. национални споразум даје оквир за ниже нивое преговарања. Покривеност колективним уговорима је око 70 одсто укупне радне снаге.

1.1. Опште напомене

Преговарање између послодаваца и синдиката остварује се на три нивоа: националном, гранском и нивоу предузећа. Национални ниво преговора обухвата две групе питања: социјална – додатна права из радног односа и материјална – питања зарада и накнада, а која представљају смернице преговора за накнаде за нижи ниво преговарања.

Већина уговора који обухватају социјална – нематеријална питања су трипартитна, укључују владу, синдикате и послодавце, а некада су само на бипартитном нивоу између послодаваца и синдиката. Они обухватају велики број питања, укључујући и повећање броја запослених са уговорима о раду на неодређено време и смањивање броја запослених на одређено време, што је велики проблем у Шпанији, унапређење обуке, промене социјалног осигурања, једнако поступање и једнаке могућности за мушкарце и жене, здравље и безбедност. Европски оквирни споразум о злостављању на раду такође је имплементиран на овај начин.

Садашњи трипартитни уговор, потписала је влада, послодавци и две синдикалне централе - Радничке комисије (ССОО) и Генерална унија радника (UGT), у фебруару 2011. Кључна компонента био је део који се односио на пензионе реформе, али такође укључује активне мере на тржишту рада за

смањивање незапослености, енергетску политику, као и обећање владе да ће поново отворити дијалог са синдикатима у јавном сектору и реформисати систем колективног преговарања. Бипартитни уговор о социјалним питањима, укључује послодавце и синдикате (ССОО и UGT), односи се на решавање индустријских конфликта и потписан је у фебруару 2012.

Бипартитни оквирни споразум о повећању зарада, закључује се годишње од 2002., са изузетком 2009. када због кризе и високе инфлације две стране нису могле да закључе споразум. Ове уговоре закључују две синдикалне централе (ССОО и UGT) и највеће послодавачке организације. Уговори дају препоруке, не представљају притисак на преговараче на нижем нивоу, али свакако представљају смернице којих би преговарачи требало да се држе.

До 2012. године договорена формула за преговараче била је постизање договора о повећању зарада на основу предвиђене инфлације узимајући у обзир постигнуту продуктивност, плус у наредним годинама клаузулу гаранције достизања зараде у случају веће инфлације од предвиђене. Уговор закључен у фебруару 2010., (за претходну годину није постигнут договор), важи три године.

У јануару 2012. године други трогодишњи уговор је закључен. У складу са одговором на погоршавање економске ситуације у Шпанији, првенствено драматично повећање незапослености, ове препоруке у повећању зарада налазе се испод нивоа инфлације (0,5% у 2012., 0,6% у 2013. години и између 0,6% и 1,5% у 2014., у зависности од раста).

Испод националног нивоа, где се препоруке имплементирају у специфичним околностима, колективно преговарање је много комплексније.

По подацима министарства рада, у 2010. години било је 5,067 регистрованих колективних уговора који су обухватили 10,794,334 запослених. Три четвртине (75 %) уговора су на нивоу предузећа али обухватају мање од 10 одсто (8,6%) запослених обухваћених колективним преговарањем. Са друге стране, грански колективни уговори чине само 1,7% укупно закључених уговора, али обухватају 26,8% запослених. (гране, као што су грађевинарство, банкарство и хемија имају уговоре на националном нивоу). У средини су регионални уговори који чине петину закључених уговора (19,2%) али обухватају више од половине броја запослених (53,7%). Осталих 10,9% радника обухваћени су уговорима, углавном на регионалном нивоу. Ове пропорције поредстављају мање-више константе, током претходних година.

До сада, велика и средња предузећа имају своје уговоре, понекад и на нивоу погона или филијале, док су мала предузећа обухваћена провинцијским уговорима за своју грану. Влада има право да прошири дејство колективних

уговора у областима где уговори нису потписани. Међутим, иако има то право, што је оснажено и 2005. године, оно се данас веома ретко користи. На пример у 2010. години ниједан уговор није добио проширено дејство.

Међутим, као резултат финансијске и економске кризе, у 2011. години, Влада је усвојила законске промене које су дале већу улогу преговарању у компанијама, а садашња влада десног центра настоји да донесе измене кроз додатну легислативу у 2012. години, што су синдикати одбацили. Као резултат садашње ситуације, уговори на нивоу компанија имају компаративну предност у многим кључним областима, чак и када су регионални уговори на снази и покривају те индустрије.

Уговори на нивоу предузећа могу да успоставе и регулишу питања зарада, радних сати и нека друга питања, као што су баланси између рада и слободног времена, а који нису обухваћени уговорима на гранском нивоу. Уколико се предузеће суочава са финансијским тешкоћама оно је у могућности да суспендује многе договорене услове. Области које укључују ове суспензије односе се на радно време, систем и ниво зарада, сменски систем и пораст функционалне мобилности. Представници запослених, укључујући и синдикате, морају бити консултовани по овим питањима, али уколико се они не слажу, ова питања иду на арбитражу како би се донела одлука.

Један од резултата ових промена јесте да је покривеност колективним преговарањем знатно смањена након неког периода када је била доста висока. Што се тиче 2010. године, (подаци Министарства рада) који се односе на 5.067 колективних уговора, који покривају 10.794.334 запослена, и 15,35 милиона запослених, колективно преговарање је обухватало око 70% у 2010. години. Међутим, у 2010. години дошло је до опадања преговарачког процеса јер је по подацима из 2008. било је 5.987 уговора који су покривали рекордан број запослених – 11.968.100.

Крајем марта 2013. године, само је 4.414 уговора покривало 10.035.500 запослених а у 2012. години 3.016 уговора покривало је 6.693.600 иако је у овој години велики број регистрованих колективних уговора истекао или отказан. С тим у вези, овај тренд потврђује да је законодавни преседан давања значаја колективном преговарању на нивоу предузећа утицао на промену преговарачке структуре.

1.2. Ко преговара и кад?

Колективни уговори односе се према слову закона на све запослене у областима које покривају и дају могућност преговарачким странама да закључе и потпишу уговоре, иако је послодавац сада у могућности да суспендује неке ставке због економских тешкоћа. На нивоу предузећа, као и на

нивоу филијала или погона, одговарајуће стране су послодавац или савет запослених. Али на вишем нивоу, само синдикати могу закључити и потписати колективни уговор у име свих запослених, односно најрепрезентативнији синдикати на националном или регионалном нивоу или синдикати који ће приказати да имају подршку у областима које покривају преговорима.

Статус „најрепрезентативнијег синдиката“ зависи од подршке у изборима за савет запослених. На националном нивоу конфедерација мора да има 10% гласова, док на нивоу аутономних регија тај проценат износи 15. На националном нивоу ССОО и UGT су најрепрезентативнији синдикати. ELA /LAB имају такође тај статус у Баскији и СІG у Галицији. У складу са подацима Министарства рада, показује се да су преговарање углавном реализовали ССОО и UGT. У 2010. години ССОО је потписала уговоре који покривају 97,9% свих запослених на које се односи колективно преговарање, а за UGT то је било 97,6% док су остали синдикати имали 24,5%.

У суштини и на нижим нивоима увек стоји одредница да преговори морају да буду вођени у складу са добром вољом. Постоји проблем за гране где синдикати немају послодавце који су груписани у оквиру гране, те немају партнере са којим би преговарали. Званична статистика колективног преговарања у 2010. години показује да је од 5.067 уговора регистрованих у тој години, само 1.460 било закључено први пут у 2010., а обновљених 3.607, (били су закључени раније, а у тој години само су ревидирани). Од тих који су закључени први пут у 2010. години, 1.199 (82,1%) су били уговори који су закључени на више година, и само 261 (17,9%) су важили за једну годину.

Уговори најчешће почињу да важе од 1. јануара, али уобичајено је да преговори не почињу пре него што су за ту годину доступни подаци везани за инфлацију.

1.3. Садржај преговора

Национални уговори се односе на социјална питања, као што су уговори запослених, обука и родна једнакост и од 2002. године успостављени су оквирни споразуми о материјалним питањима а који се закључују годишње, са изузетком 2009. године. Уговори на нижем нивоу најчешће покривају зараде и радно време, као и клаузуле које обезбеђују надокнаде на договореним нивоима, као и по питању раста инфлације. Они такође покривају питање обуке, класификације послова, боловања, материнства, здравље и безбедност на раду, а од 2005. године дошло је до пораста броја уговора који се односе на запошљавање, чији је првенствено циљ повећање процента запослених на неодређено време.

Шпанија има минималну зараду на националном нивоу која се најчешће ревидира од стране Владе у јануару, почетком године. У прошлости пораст минималне зараде био је у складу са владином прогнозом инфлације за сваку наредну годину, али од 2004. до 2009. Влада социјалиста повећала је ову квоту значајно, у циљу достигања 800 евра по месецу до 2012. године. Међутим, и у 2010. и у 2011. години пораст је био знатно мањи (1,5% у 2010. и 1% у 2011.), а у 2012. години промене су потпуно замрзнуте. У 2013. години пораст је био свега 0,6%.

2. ФРАНЦУСКА

Становништво	64,716,000
Покривеност колективним уговорима	98%
Стопа синдикалне организованости	8%
Основни ниво колективног преговарања	Грански и на нивоу компаније
Представљање на радном месту	Синдикат и савет запослених /делегати запослених– али синдикат нормално доминира уколико је присутан
Представљање на нивоу компаније	да: државне и приватне компаније
Руководећа структура компаније	Монистичка и дуалистичка

Колективно преговарање се реализује на националном, гранском и на нивоу предузећа, и на сваком нивоу постоје детаљна правила о томе ко може да преговара како би неки уговор био валидан. Најзначајнији је ниво гранског преговарања.

2.1. Општи оквир

Колективно преговарање се реализује на три нивоа: на националном, који покрива све запослене; на гранском, који укључују национални, регионални и локални ниво преговарања; као и на нивоу компанија, односно филијала. Оквир колективног преговарања је промењен законодавством које је усвојено у мају 2004. године, јануару 2007. и августу 2008. године. У суштини, законодавство је 2004. учинило лакшим колективно преговарање, једноставнијим на нивоу компанија како би се направила разлика од нивоа гране; 2007. године законодавство се бавило углавном преговарањем на националном нивоу, док је закон из 2004. и 2008. године променио правила које је у име синдиката овлашћен да потпише важећи уговор.

Што се тиче преговарања на националном нивоу, оно је законом било регулисано у јануару 2007. године, што даје синдикатима и послодавцима много јаснију улогу по питању индустријских односа, запослености и обуке. У оквиру тога, уколико Влада жели да направи промене у тим областима, мора прво да обави консултације са послодавцима и синдикатима, у складу са анализом ситуације, циљевима и опцијама, и наравно, уколико је могуће да се постигне договор.

Влада такође мора формално да их консултује по питању нацрта законодавства. Међутим, овај систем не значи да влада мора да прихвати сваки уговор и у случају ургентности, али је јасно да је у питању јачање значаја преговора између синдиката и послодаваца на националном нивоу. Један од тих показатеља јесте да су се реформисала правила око статуса синдиката што је у складу са ставом Генералне конфедерације рада (CGT) и Француске демократске конфедерације рада (CFDT). Подаци из извештаја о колективном преговарању које сваке године издаје Министарство рада, потврђују да 46 садржаја на националном нивоу је било договорено у 2011., иако 35 њих имају амандмане. Ова питања која се односе на нове уговоре укључују запошљавање младих, заштиту на раду, додатне пензионе надокнаде и надокнаде у случају незапослености.

Преговарање на гранском нивоу је најзначајније по питању броја запослених које обухвата. Министарство рада у свом годишњем извештају о колективном преговарању показује да је у 2011. години – 1.195 уговора на гранском нивоу или сличних типова било закључено, иако се само 489 од њих бавило питањем повећања зарада и надокнада. Остала питања која су покривали уговори су питања обуке, процедурална питања, бонуси, запосленост и родна равноправност. (Уколико су синдикати и послодавачке организације већ закључиле уговор о зарадама, постоји обавеза да годишње преговарају о нивоу зараде и сваких пет година о класификацији послова). У прошлости, неки од уговора који су били закључени имали су само лимитиран значај по питању зарада, с обзиром да је ниво који су утврдили био нижи од националне минималне зараде, што је наравно суспендовало овакве уговоре. Влада сада охрабрује преговоре на нивоу грана и постиже неке резултате. Годишњи извештаји о колективном преговарању показују да на нивоу грана уговори обухватају највише 5.000 запослених (300 у 2011.). Међутим, многи од ових уговора на гранском нивоу имају минимални ниво зараде на националном нивоу или нешто изнад ње. То показује и чињеница да је за 2,1% порасла минимална зарада на националном нивоу у децембру 2011. године, док је пропорција уговора који имају нижи ниво зараде од статутарно утврђеног минимума порасла од 9% на 37%.

На нивоу предузећа, постоји такође захтев за послодавце да годишње преговарају о зарадама, радном времену и осталим питањима, где постоји делегат синдиката /углавном у компанијама са више од 50 запослених/, међутим, не постоји обавеза да се склопи споразум и понекад послодавац слуша само захтеве синдиката а затим фиксира зараду једнострано.

У прошлости уговори на нивоу предузећа нису могли да дају лошије услове од оних који су утврђени на нивоу грана. Међутим, сада се ситуација променила. Закон је дозволио 2004. године да уговори на нивоу компанија могу да се разликују од уговора на гранском нивоу у сегментима који нису конкретно и специфично заштићени уговорима на гранском нивоу, са изузетком нпр. питања која се односе на минималну зараду, где су одступања забрањена. У 2008. години законодавство је дало предност преговарању на нивоу предузећа по питању радног времена.

Нова легислатива у мају 2013. године, имплементирала је Споразум о заштити запослености, а који је потписан од стране пет националних репрзентативних синдикалних конфедерација у јануару 2013. године. Ово је учинило могућим да компаније које се налазе у финансијским тешкоћама могу да смање зараде, као и да учине промене у радном времену. Наравно, ови уговори захтевају подршку представника синдиката као и већине запослених и могу најдуже трајати до две године. Подаци из годишњег извештаја о колективном преговарању показују да је 33.869 уговора на нивоу предузећа потписано у 2011. години, веома слично 33.826 потписаних у 2010. години. Од њих, велика већина бави се питањима зарада и бонуса, као и питањима радног времена и једнаких могућности. Подаци Министарства рада (DARES) утврђују да је на нивоу компанија 10 или више, 16,8% компанија са 69,3% запослених узело учешће у преговорима на нивоу предузећа.

С обзиром да Влада може да прошири дејство колективних уговора на све запослене, онда је разумљиво да је и обухваћеност колективним преговарањем велика. Међутим, друга DARES студија, потврђује да су преговори око зарада само једна страна слике за многе запослене у Француској. Она потврђује да средња зарада (износи 47%) што потврђује да зарада укључује и друге елементе као што су бонус или прековремени рад, и наравно да на нивоу компанија уговори обезбеђују веће зараде. Ово све утиче на индивидуалну исплату зарада и ствара се јаз између нивоа који се остварује на нивоу гране као и зарада на нивоу компанија. У компанијама са 10 до 49 запослених, зарада је 39% већа, а у компанијама које запошљавају више од 2000 запослених, зарада је за 35% већа.

2.2. Ко преговара и кад?

Преговори се обично воде између синдиката, са једне стране, и послодавачких федерација или индивидуалног послодавца, са друге стране. Наравно, постоје правила ко може да преговара, као и услови у оквиру којих су уговори важећи и комплетни.

Законодавство усвојено у 2004. и 2008. години, донело је значајне промене у правилима преговарања на свих нивоима – националном, гранском и на нивоу предузећа. У прошлости, било је довољно да само један представник синдиката потпише уговор да би он био важећи, али то сада није случај.

На националном нивоу уговоре могу потписати само “репрезен-тативни синдикати“. Постоји пет синдикалних конфедерација које су репрезентативне на националном нивоу: CGT, CFDT, FO, CFE-CGC и CFTC. Уговор на националном нивоу је важећи уколико га потпише синдикат са 30 одсто подршке, односно уколико против њега нису конфедерације које имају максималну подршку. У калкулисању подршке или неподржавања узимају се у обзир само подршка или противљење ових пет централа, док се остали игноришу као што су UNSA или Solidaires. То значи да је садашња ситуација следећа: CGT (30.62%), CFDT (29.74%), FO (18.23%), CFE-CGC (10.78%) и CFTC (10.63%).

На нивоу грана, гранске федерације које имају право да преговарају су федерације чланице националних конфедерација или други синдикати који имају најмање 8% гласова у савету запослених или сличним телима у специфичним гранама. Аутоматско право репрезентативности по основу припадности репрезентативној централу важи само до 2017., а после тога мораће да имају најмање 8 одсто у оквиру индустријске гране. Важећи уговор закључен је са најмање 30% подршке у грани, засновано на гласању за савет запосле-них или сличне изборе и који није одбачен од стране синдиката који имају више од 50% подршке.

Једном закључен колективни уговор важи за све послодавце који су чланови послодавачке федерације која је закључила колективни уговор. Такође важи и за све запослене, а влада користи и своје право проширеног дејства. Од 2006., више од 800 уговора је проширено на овај начин. Подаци за 2009. су 831, иако се мање од половине (367) бави питањем зарада.

На нивоу компаније или погона, уговори се нормално закључују између представника синдиката у компанији или делегата. Од 2008. утрђени су нови захтеви за делегате који морају да имају најмање 10 одсто гласова у првој рунди за савет запослених или за избор делегата и мора бити номинован од стране синдиката који има најмање 10 одсто гласова – раније нису постојали

специфични захтеви. У случају где не постоје делегати синдиката, други представници запослених могу да преговарају.

Легислатива 2004. успоставила је нова правила за преговоре на нивоу предузећа, у компанијама без синдикалног делегата. Али ово се односи само на колективне уговоре које су постигли синдикати и послодавци и захтевају проширено дејство на све запослене у односној грани. У таквим случајевима одређује се делегирани представник из савета запослених или представник кога су одредили запослени. У сваком случају преговарач треба да добије подршку већине запослених, као и подршку и овлашћење за области у којима може да преговара. У претходном периоду значајан број уговора који се односио на 35-осатну радну недељу био је закључен од стране представника који је добио мандат запослених.

Законодавство из 2008. донело је промене тако да је у већини случајева у компанијама до 200 запослених где нема синдикалног делегата постигнут уговор или преко представника запослених или путем посебног мандата који су дали запослени.

Легислатива из 2008 даје и новог представника за преговарање у специфичним ситуацијама. То је представник синдикалне групације и то само у случају да је та групација подржана од стране најмање 10 одсто запослених. Наравно, права и могућности овог делегата су ограничена и он једино има мандат, а уговор је важећи уколико га подржава већина запослених.

Дошло је до промена и на националном и на гранском нивоу, само су на нивоу компанија промене видљивије и брже се реализују. У компанијама где не постоје избори за савете запослених од 2008. валидни споразум мора уживати подршку од стране већине запослених, а да не буде у супротности са захтевима већине синдиката. Међутим, у компанијама где су спроведени избори за савете запослених или постоји делегат запослених од 2008. године важе нова правила. У тим компанијама уговор је валидан ако га је потписао синдикат који има подршку више од 30 одсто запослених и не налази се у супротности са синдикатима који имају већину.

2.3. Садржај преговора

Национални ниво односи се на бројна питања која укључују социјалну сигурност и индустријске односе. На пример, нови уговори за које је подршка неопходна захтевају од синдиката да буде репрезентативан, што је засновано на заједничком ставу договореном између CGT и CFDT заједно са послодавачким организацијама у априлу 2008. Остала питања, као што су стрес, обука и доживотно учење, такође су укључени, док се питање заштите

запослености заснива на уговору између послодаваца и три синдикалне федерације – CFDT, CFTC и CFE-CGC.

Грански ниво и преговори на нивоу компанија односе се на зараде, структуру зарада, једнакост жена и мушкараца, финансијску партиципацију радно време и остале услове рада. Компанијски ниво може укључити и друга питања. У компанијама са синдикалним делегатом - оним са више од 50 запослених - постоји обавеза годишњег преговарања не само по питању зарада, радног времена већ и по другим питањима као што су здравље и безбедност, заштита особа са посебним потребама и једнака исплата зарада. У великим компанијама би требало да се преговара уз обавештавање савета запослених, а држава игра значајну улогу у успостављању минималне зараде на националном нивоу (SMIC).

3. ИТАЛИЈА

Становништво	60,340,000
Покривеност колективним уговорима	80%
Стопа синдикалне организованости	35%
Основни ниво колективног преговарања	грански
Представљање на радном месту	синдикат
Представљање на нивоу компаније	не
Руководећа структура компаније	Монистичка или дуалистичка

Колективно преговарање у приватном сектору у Италији, углавном се реализује на два нивоа. – грански и ниво предузећа. Међутим, промене 2009. које су прихватиле две синдикалне централе, али не и највећа Генерална италијанска конфедерација рада (CIGL), нарушиле су баланс између ова два облика и довела до поделе синдиката.

3.1. Општи оквир

Колективно преговарање у приватном сектору реализује се на два нивоа, од којих је гранско најважније. Преговори на националном нивоу између синдиката и послодаваца углавном су везани за имплементацију ЕУ–законодавства, као што је рад на даљину, а постоје и дискусије послодавци - синдикати - влада које могу резултирати и уговорима. Један од најзначајнијих уговора свакако представља уговор између послодаваца, владе и синдиката из 1993. који је реконструисао систем колективног преговарања и

изменио представљање синдиката на рандом месту, као и рок трајања уговора и време преговарања. Овим уговором завршен је и систем индексације зарада – тзв. повезаност зарада и цена- “scala mobile”.

Колективно преговарање на гранском нивоу обезбеђује баланс између зарада и цена и у обрачун зарада узима очекивану инфлацију. Поред тога, овај ниво колективног преговарања бави се и питањима радног времена, права на информисање и организације рада.

Преговори око зарада на нивоу компанија садрже и механизам са једне стране подизања продуктивности, а са друге, осигурање од ризика губитка посла. Поред тога, ови преговори баве се и упознавањем са новим методама рада. Кроз овај ниво преговарања могуће је укључивање и неколико послодавца из дистрикта или региона, чиме се омогућује лимитирано проширено дејство, првенствено у грађевинарству, туризму, занатству и пољопривреди.

Не постоји званична статистика колико је запослених обухваћено колективним уговорима, али према подацима ICTWSS више од 80% у 2009. Ово се односи на укупну покривеност. Међутим, уговори на нивоу предузећа који су били форсирани споразумом из 1993., фактички имају знатно мању покривеност и према скорашњим истраживањима они износе само 30-40 одсто.

Преговарање је последњих година било под великим притиском. Послодавачка асоцијација, Confindustria, захтевала је да се преговарање децентрализује, дајући већи значај преговарању на ниву компанија. Италијанска конфедерација радничких синдиката (CSIL) је прихватио смањивање нивоа колективног преговарања, а Италијанска унија рада (UIL) је заузео сличну позицију. Генерална италијанска конфедерација рада (CGIL) је ово одбацио истичући да ће главни проблем у наредном периоду бити отказивање већ закључених уговора, који се често закључују месец дана након истицања старих уговора, а чињеница је и да је инфлација веома непредвидљива.

Три конфедерације синдиката су водиле разговоре, али без успеха, што је резултирало серијом споразума у којим су учествовали некада само Италијанска конфедерација радничких синдиката (CISL) и Италијанска унија рада (UIL), а веома ретко све три федерације како би се утврдио оквир колективног преговарања. Први од њих био је у јануару 2009. када није постигнут споразум три конфедерације, CISL и UIL су одлучили да делују без CGIL. Заједно са мањом синдикалном федерацијом, UGL, склопили су споразум са послодавцима и владом о новом систему колективног преговарања. У априлу 2009. овај споразум је пропраћен са много детаљнијим

споразумом који је спецификовао правила новог система у индустријском сектору. CGIL није потписао споразум нити је признао нови систем.

Најзначајније промене у поређењу са системом из 1993. године су:

- 1) Грански колективни уговори сада важе три године и покривају питања зарада као и услове, другачије од две године трајања уговора за зараде и 4 године за услове како је било предвиђено оквиром из 1993;
- 2) Повећање зарада није у складу са предвиђеном инфлацијом већ са Европским индексом потрошачких цена за Италију, која искључује потрошњу енергије. Било каква разлика између предвиђене и стварне инфлације не поравњава се током три године. На нивоу компанија једино мерило је продуктивност, што влада настоји да форсира кроз пореску иницијативу. Где не постоји преговарање на компанијском нивоу запослени добијају додатне надокнаде кроз елемент загарантоване зараде (“elemento di garanzia retributive, EGR”), које је договорено двострано, и плаћа се по истеку три године.
- 3) Рокови преговарања су такође промењени: синдикати треба да доставе своје захтеве шест месеци пре истека уговора, а послодавци морају да одговоре у року од 20 дана; штрајк је забрањен у последњих 6 месеци важења уговора и месец дана након његовог истицања.

Намера је била да ово буде пробни период где ће се утврдити како функционише нови систем, а током овог периода ће комитет који чине све стране проверити ефекте новог система. То је један нови облик сарадње синдиката и послодаваца који није постојао раније. Као што је већ речено, CGIL није потписао нити прихватио нови систем колективног преговарања. CGIL-ова критика углавном се односила на потебу заштите од инфлације, као и страх да ће нови систем иницирања преговарања на нивоу предузећа уништити гранско колективно преговарање, јер се у тексту уговора из априла 2009. јасно назначавало “да нови механизам треба да покрене раст продуктивности а тиме и реалне зараде.”

Упркос CGIL-овом ставу по питању оквира колективног преговарања, један број гранских колективних уговора као што је у сектору грађевинарства, шумарства и производње намештаја и у хемијској индустрији потписале су гранске федерације три конфедерације, CGIL, CISL и UIL.

Међутим, највећи проблем је избио у најзначајнијем гранском уговору у Италији, како по броју који обухвата тако и утицају који има, у металском сектору – што је резултат сукоба синдикалних федерација. Јасно је било у октобру 2009., када је FIOM, металска федерација у оквиру CGIL-а одбила да потпише споразум, сматрајући да је повећање зарада веома мало. Конфликт је избио између синдиката и када су две друге федерације FIM (који је учлањен

у CISL) и UILM (федерација UIL-a) потписале у септембру 2010. године уговор са послодавачком федерацијом Federmeccanica, омогућавајући да се октобарски национални споразум из 2009. године модификује локалним договором на нивоу предузећа.

У септембру 2010. споразум је садржао клаузуле да се договором на локалном нивоу “постигне економски развој компаније” као и “економски ефекти запошљавања у условима кризе.” Поново се FIOM успротивио сматрајући да је ово слабије од уговора на националном нивоу, док су FIM и UILM у заједничком саопштењу подржали споразум. Важећи споразум у металском сектору који је постигнут у децембру 2012. на три године од 2013. до 2015., потписали су само FIM и UILM.

Тензије између FIOM-а и друге две федерације порасле су у Фијату, највећој индустријској групацији. Фијат је изменио услове рада у погону Помилиано близу Напуља у 2010. Затим су сличне промене учињене у погону Мирафиори у Трсту почетком 2011. У оба случаја локални споразуми имплементирали су промене које су утврдили FIM и UILM, али не FIOM и које су ратификоване након притиска и гласања да се продуктивност унапреди. Док су CISL и UIL тврдили да се овај уговор не разликује од споразума које су три централе потписале, SIGL је тврдио да се посебно у случају Мирафиори споразума дозвољава компанији да спречава FIOM-ово представљање.

У јануару 2012. године Фијат је напустио послодавачко удружење Confindustria и тако престаје да буде обухваћен националним уговором у металском сектору. Компанија је била против одлуке Confindustrije да у потпуности не употреби флексибилне услове који су били предвиђени законом из септембра 2011. У међувремену су три националне синдикалне централе постигле споразум о колективном преговарању на нивоу компанија, које би било у складу са гранским колективним уговорима, а које би се остваривало и кроз преговоре о радном учинку, радном времену и организацији рада. Међутим ово је било девастирано доношењем сета закона Берлусконијеве владе у септембру 2011. године. Ово није само значило погоршавање услова колективног преговарања на нивоу компанија, већ укидање и минималних стандарда који су утврђени националним колективним уговорима, а што је укључивало радно време, класификацију послова, флексибилне уговоре о раду и флексибилно запошљавање, те организацију рада.

Све три синдикалне организације и послодавачка Confindustria указале су да је ово напад на аутономију колективног преговарања, што су потврдиле и додатним документом на већ потписан споразум, а што је био разлог да Фијат напусти Confindustriju.

И након одласка Берлусконијевој влади, технократска влада Марија Монтија наставила је да спроводи децентрализацију колективног преговарања повезујући зараде са продуктивношћу путем пореске иницијативе. У новембру 2012 влада, послодавци и синдикати CISL, UIL и UGL, без CGIL-а, су потписали уговор о продуктивности и конкурентности. Овим се предвиђају промене у колективном преговарању које дају огроман значај преговарању на нивоу компанија. Овим се предвиђају и значајне промене у садржају преговарања на нивоу компанија, које укључују и преговоре о бројним питањима, као што су флексибилност, продуктивност и зараде, радно време и друго.

3.2. Ко преговара и када?

Преговори на гранском нивоу се остварују између послодавачких организација у тој грани и синдикалних федерација, чланица националних синдикалних централа, које морају да имају најмање 5 одсто запослених, било да су у питању чланови синдиката или они који су изабрани у савете рада (RSUs).

Није неопходно да све три федерације потпишу уговоре, имајући у виду да постоји заједнички споразум на националном нивоу. Сукоби у металском сектору и неслагања где FIOM, федерација учлањена CIGL, није потписао споразум ипак представљају изузетак. Уколико је на нивоу компаније изабран RSU, који преговара, веома често су укључени и сви синдикални званичници. Валидан је уговор који одобрава већина представника синдикалног комитета. У компанијама где се представник синдиката одређује директно, постоји клаузула да споразум мора бити подржан од стране 30% радне снаге. (Синдикално тело у оквиру ове структуре познато је као (RSA).

Према ранијем споразуму, уговори о зарадама склапали су се на две, а уговори о осталим питањима на четири године док је важећим споразумом CIGL-а, CISL-а и UIL-а уговор важи три године и односи се и на зараде и на остала питања. Према подацима Статистичког бироа (ISTAT) у 2012. години “скоро сви уговори су били обновљени на три године”, са јединим изузетком за пољопривреду и то запослене на немануелним пословима.

Постоји и подуже кашњење—месец или година—између датума истицања и отпочињања важења новог уговора, али се тада постиже компензација финалним уговором о паушалном плаћању. Према ISTAT-у у децембру 2012. године, 28.4% запослених очекивало обнављање уговора, а просечна дужина чекања била је 36.7 месеци. Преговори на нивоу компанија такође се одржавају на три године.

3.3. Садржај преговора

Како је унапред напоменуто, колективни уговори у Италији баве се са више аспеката, како питањима зарада тако и другим питањима која се односе на услове рада и живота. На националном нивоу најчешће је у питању очување реалних зарада у односу на инфлацију, радно време, одмори, обука, животни стандард и коришћење радника на одређено време, привременим и повременим пословима.

На нивоу компанија значајна је употреба механизма за повећање продуктивности и креирање иновативности. На националном нивоу синдикати расправљају и укључени су и у значајна политичка питања, пореску политику, индустријски развој посебно југа Италије и друго. Синдикати на националном нивоу годишње разматрају и буџетски план владе. У Италији не постоји минимална зарада на националном нивоу, већ је она утврђена за сваку грану индустрије посебно.

4. ХОЛАНДИЈА

Становништво	16,730,348
Покривеност колективним уговорима	81%
Стопа синдикалне организованости	20%
Основни ниво колективног преговарања	Грански (такође и на нивоу компаније)
Представљање на радном месту	Савет запослених
Представљање на нивоу компаније	да: државне и приватне компаније
Руководећа структура компаније	Дуалистичка или монистичка

4.1. Општи оквир

Зараде и услови већине запослених су регулисани путем колективних уговора или на гранском нивоу или на нивоу компанија. Колективни уговори морају се регистровати у Министарству рада и на основу годишњег извештаја објављеног 2012. године, 700 колективних уговора обухватило је 6.002.500 запослених који су регистровани до 1. априла 2012. године. (ови подаци о колективним уговорима обухватају уговоре који се односе на регуларне зараде и услове рада). Постоји, такође, мањи број уговора за сваку годину који се тичу неких специфичних питања, као што је нпр. превремено пензионисање

или обука – 334 до априла 2012.). Од 7.417.000 запослених у Холандији, (CBS подаци за 2012.), 81 % је обухваћен колективним преговарањем.

Уговори на гранском нивоу – на гранском нивоу до априла 2012. године закључено је 196 уговора, а који су обухватили 5.452.000 запослених и од тих 4.951.000 запослених били су обухваћени директно зато што су послодавци били укључени као чланови послодавачких асоцијација који су потписали уговоре. Такође 501.500 су били обухваћени посебним уговорима које је утврдила влада кроз проширено дејство за одређене индустријске гране.

Постоје 504 колективна уговора на нивоу предузећа која истовремено обухватају 550.500 запослених. Већина великих компанија као што су Philips, DSM или ЉЕЛ имају уговоре на нивоу предузећа. Постоји такође тенденција за грански ниво уговора да постану оквирни уговори, као неке детаљније препоруке за преговарање на нивоу предузећа.

Синдикати преговарају на оба нивоа (на нивоу грана и на нивоу предузећа) а у оквиру препорука које долазе од конфедерацијских централа. Тако се преговарање у Холандији обавља по традиционалној аутномној рецептури скупова и разговора између синдиката, послодаваца и владе који се састају на националном нивоу да размене мишљења о економској перспективи. Резултат у претходним годинама је и серија модерација везаних за зараде, иако су постојале извесне тензије током јесени 2004. године.

4.2. Ко преговара и кад?

Преговори се остварују између послодаваца и послодавачких федерација са једне стране, и синдиката односно групе синдиката, са друге стране. Постоји неколико правила који указују ко има право да преговара. У случају ако синдикат има статус правног лица може да преговара и има право да отпочне преговоре. Овај недостатак рестрикције синдикалне слободе да преговара је такође у вези и са сличним слободама за послодавце. Холандски послодавци и послодавачке организације немају законску обавезу да преговарају са синдикатом. Колективни уговори између синдиката и послодаваца зависе од обе стране, од жеље да се преговара. Уобичајено преговарање се води и покреће са стране синдиката, од сталног синдикалног представника – званичника, са укључивањем једног броја синдикалних представника.

Недостатак правила ко може да потпише колективни уговор у прошлости је изазивао конфликте између синдиката и то између две највеће конфедерације које су се сукобљавале са UNI, која представља део мање МНР

конфедерације. UNI је потписао уговоре у области хотелијерства и услуга упркос противљењу других синдиката који су имали већи број чланова.

Савети запослених нормално не преговарају по питању повећања зарада са послодавцима иако су они укључени у преговоре за имплементацију елемената уговора на гранском нивоу као што су структура зарада и организација радног времена.

Постоји још увек неколико компанија где се зараде утврђују између послодаваца и савета запослених иако је суд 1992. године донео одлуку да за то није надлежан савет запослених, и то је углавном у ИСТ и хемијској индустрији где постоји велики број компанија чија су седишта у другим земљама, најчешће у САД и Јапану.

Колективни уговори се најчешће и законски потписују од стране послодавачких организација и синдиката. Некада послодавац који је потписао може да понуди услове и онима који нису чланови, тако да практично сви запослени буду обухваћени колективним уговором, без обзира да ли су чланови синдикат или нису.

У случају да колективни уговор на гранском нивоу обухвата све запослене у једној грани, тај уговор мора да прихвати најмање 60 % запослених у тој грани индустрије да би важио за целу грану. Преговори најчешће отпочињу у новембру и трају током године. Најчешће се обнављају колективни уговори између јануара и априла. Уговори се уобичајено закључују на годину дана, али постоји тенденција да важе и дуже, две године и више.

4.3. Садржај преговора

Колективни уговори обухватају различите области, од зарада до услова рада укључујући и превремено пензионисање и образовни ниво, организацију рада, положај жена, заштиту особа са посебним потребама, као и заштиту животне средине. Уговори обезбеђују и одређене надокнаде за запослене и могу се бавити и процедуралним питањима као што је питање статуса чланова запослених или синдикалних група на радном месту.

Холандија има утврђену минималну зараду на националном нивоу, која се повећава два пута годишње и то у јануару и јулу. Минимална зарада није повећана 2004. године у првој половини и у првој половини 2005. зато што је дошло до замрзавања плата. После тога је уобичајено два пута годишње зарада повећавана.

5. АУСТРИЈА

Становништво	8,443,018
Покривеност колективним уговорима	95%
Стопа синдикалне организованости	28%
Основни ниво колективног преговарања	грански
Представљање на радном месту	Савет запослених
Представљање на нивоу компаније	да: државне и приватне компаније
Руководећа структура компаније	дуалистичка

Грански ниво колективних уговора доминантан је у Аустрији и послодавци су представљени од стране Привредне коморе, где су сви послодавци учлањени, а уговори обухватају скоро све запослене.

5.1. Општи оквир

Преговори у Аустрији се спроводе на индустријском нивоу, на нивоу грана. Сваки преговори на нивоу филијала морају да буду у сагласности са уговорима који су закључени на нивоу грана. Постоје такође посебни уговори за мануелне и немануелне раднике у зависности од поделе аустријских синдиката. Не постоји централни стандард везан за зараде од стране Аустријског савеза синдиката (ОеГВ) али генерално циљ синдиката јесте повећање реалних зарада у складу са економским растом. Што се тиче закона, колективни уговори обухватају све запослене код послодавца који је потписао уговор, без обзира да ли су запослени чланови или нису чланови синдиката који је потписао уговор.

Традиционална је повезаност синдиката, послодаваца и државе који су укључени у ова питања социјалног партнерства, као и једна чврста веза између синдиката, политичких партија и владе. Политика коалиционе владе десног центра Аустријске националне партије и екстремне деснице Партије слободе, која је формирана 2000. године, произвела је велики број сукоба са синдикатима. Међутим, изборима у 2006. години, када је социјалдемократска СПО победила, социјално партнерство се обновило. Постоји и веза између синдиката, послодаваца и владе која се обезбеђује и чињеницом да је владина коалиција формирана 2008. године где је министар за социјална питања Рудолф Кунцховер који је био председник ОеГВ синдикалне централе, док је министар економије Реинхолд Мителер који је претходно био заменик генералног секретара Привредне коморе која представља послодавце.

5.2. Ко преговара и кад?

Преговори се уобичајено реализују између синдиката са једне стране и Привредне коморе са друге стране. Ова Комора је легално тело које представља послодавце у готово свим индустријама за које постоји обавеза послодаваца да се учлане. Постоји слична комора (за запослене) Радничка комора, такође са обавезним чланством. Међутим, иако обезбеђују подршку радницима и њиховим синдикатима, она није непосредно укључена у преговоре. Постоји веома мали број области (део финансијског сектора и део графичке и издавачке индустрије) где се преговори реализују са послодавачким асоцијацијама а не са коморама. Резултат тога је да уговори који су потписани у Аустрији покривају јако велики број радне снаге – 98 %.

У току претходних година неки колективни уговори имали су лимитирану суму годишњег пораста зарада за преговоре на локалном нивоу обезбеђујући да дође до минималног пораста у складу са порастом на општем нивоу. Ова опција је коришћена у минималном броју случајева, али тамо где су преговори одржани између савета запослених и компанијског менаџмента давали су могућност флексибилнијег односа. Преговори се уобичајено одржавају годишње на националном нивоу са радницима запосленим у металском сектору и уобичајено ОеГВ синдикати закључе више од 700 уговора годишње.

5.3. Садржај преговора

Преговори обухватају питања као што су пензије, методи рада, као и зараде и основи услови. Преговори везани за зараде садрже углавном проценат пораста како за минимум, тако и за пораст за свако индивидуално радно место. Синдикална политика настоји да повећа минималне зараде, како би се постигао бољи ефекат и како зараде не би знатно падале.

Не постоји национални систем за утврђивање минималне зараде у Аустрији. У јулу 2007. године, руководство Аустријског савеза синдиката (ОеГВ) и аустријска Привредна комора су се договорили да се обезбеди минимална зарада од 1.000 евра месечно, и то је углавном било достигнуто захваљујући упорности синдиката који су у почетку предложили 1.300 евра.

6. СЛОВЕНИЈА

Становништво	2,055,496
Покривеност колективним уговорима	90%
Стопа синдикалне организованости	27%
Основни ниво колективног преговарања	грански
Представљање на радном месту	Синдикат и савет запослених
Представљање на нивоу компаније	да: државне и приватне компаније
Руководећа структура компаније	монистичка или дуалистичка

Скоро сви запослени су обухваћени колективним преговарањем у Словенији што је резултат делимично раније позиције где је послодавачка страна укључивала привредну комору и индустријске коморе којим су припадали сви послодавци. Преговори се реализују на гранском и на нивоу компанија, на националном нивоу и у јавном сектору.

6.1. Општи оквир

Колективно преговарање у Словенији је веома структурирано. У приватном сектору је колективно преговарање између синдиката и послодаваца, на гранском и нивоу предузећа. Међутим, преговарање на националном нивоу за приватни сектор, што је и случај из 2005. године, и који је праћен одлуком послодаваца да полако измене законодавни оквир тако да је уговор који је претходно важио за све послодавце, тј. за читав приватни сектор, познат као SKPzGD, био отказан 2005. године.

У јавном сектору постоје оба уговора која покривају цео непривредни сектор, као и посебни уговори за одређене стране. Постоје и трипартитни национални уговори између синдиката, послодаваца и владе, а који се односе на одређена економска и социјална питања. Што се тиче гранских колективних уговора морају да буду регистровани у министарству рада, и у априлу 2013. године постојало је 46 уговора у јавном и приватном сектору који су регистровани у складу са новом легислативом колективног преговарања из 2006. године.

Поред уговора који покривају све, односе се на специфичне гране, производњу хране, металску, текстилну индустрију, постоји такође уговор који се односи на мале послове, а који покрива читав сектор. Не постоје прецизни подаци по питању колективних уговора у предузећу, али је EIRO

утврдио да је у 2004. неколико хиљада компанија закључило колективне уговоре.

Генерално, на нижем нивоу колективног преговарања треба да се предвиде већа права него што су она садржана на вишем нивоу. Закон о колективном уговору 2006. године, који је представљао препоруку дао је спецификацију за ниже нивое преговарања. Нпр. 2011. године уговор о банкарском сектору који је предвидео да успостављање минималних стандарда колективног уговора важи само у ситуацији између синдиката и послодаваца који је изненада морао да измести посао током претходне године.

Колективни уговори на гранском нивоу обухватају пре свега послодавце који су чланови послодавачке асоцијације а која је потписала уговор, иако се захтев односи на све послодавце као и репрезентативне синдикате. Колективни уговор на гранском нивоу може добити проширено дејство које му даје министар рада за све компаније у једној грани, уколико је синдикат који је потписао уговор репрезентативан и послодавци у послодавачкој асоцијацији која је такође потписала уговор, запошљавају више од половине запослених у тој индустрији. У априлу 2013. године, осам уговора је добило проширено дејство од стране Министра на овај начин, а односили су се на трговину, електронску индустрију, металску индустрију, текстил, одећу и кожу, путни саобраћај и хемијску индустрију и производњу пластичних маса.

У прошлости је велики број запослених био обухваћен колективним уговором, 96 % у септембру 2005. године. Главни разлог за овако велики обухват запослених је зато што су колективни уговори били потписани од стране привредне коморе и индустријских комора и у 2005. години сви послодавци су имали обавезу да буду чланови тих комора. Међутим, чланство у коморама сада је добровољно и 2006. године Закон о колективним уговорима предвиђа да само послодавци или послодавачке асоцијације које имају добровољно чланство, имају и могућност да потпишу колективне уговоре у трогодишњем трајању.

Упркос промена у колективном преговарању, обухваћеност колективним уговором је још увек висока, пре свега због механизма проширеног дејства. ЕИРО даје податке да је око 90 % запослених у Словенији обухваћено колективним преговарањем.

Колективно преговарање између послодаваца и синдиката је такође трипартитно и остварује се у економско-социјалном савету од његовог формирања 1994. године. Ово тело расправља о радним и социјалним питањима и има осам представника синдиката, послодаваца и владе. Савет расправља о пензијама, здравственој заштити, пореској политици, законодавним изменама везаним за запошљавање и др. СЕС је донео више

значајних уговора, на пример Социјални уговор који је закључен у октобру 2007. године и трајао је до 2009. Након тога није постојала могућност да се достигне споразум сличног карактера, иако је ново радно законодавство које је утврђено 2013. године, расправљало о питањима СЕС-а.

6.2. Ко преговара и кад?

На нивоу грана преговарачке стране су синдикати и послодавачке асоцијације, укључујући привредне коморе и индустријске, које су сада засноване на добровољном чланству. Што се тиче синдикалне стране, преговарачки тим на гранском нивоу, уобичајено се састоји од професионалних синдикалних званичника и представника синдиката у појединим компанијама. На нивоу предузећа преговарачке стране су индивидуални послодавац и локални синдикат. Уговори најчешће важе годину дана, али понекад важе и дуже.

6.3. Садржај преговора

Поред зарада, преговори обухватају услове рада, радно време, питање вишкова, обуке, питање процедуре у случају спорова, синдикалне захтеве, као и аранжмане везане за информисање. Уговор у металском сектору нпр. укључују одредбе које се односе на плаћено одсуство у различитим приликама, затим обуке, слободно време за синдикалне активности, прековремени рад, као и надокнаду заштите за старије раднике.

Што се тиче зарада, већина уговора садрже структуру зараде која се заснива на девет нивоа - веома једноставним захтевима на крају и веома изазовним захтевима на почетку (врху). Међутим, нека одступања постоје тако да су се делови структуре изгубили, с обзиром да се у већини уговора најнижих лествица зарада, налазе и неке које су испод минималне зараде за Словенију.

До 2006. године минимална зарада је утврђивана као резултат трипартитног уговора између синдиката, послодаваца и владе. Међутим, сада је утврђује Влада након консултација са послодавцима и синдикатима, а на основу предвиђене инфлације.

7. НЕМАЧКА

Становништво	81,802,000
Покривеност колективним уговорима	62%
Стопа синдикалне организованости	19%
Основни ниво колективног преговарања	грански
Представљање на радном месту	Савети запослених
Представљање на нивоу компаније	да: државне и приватне компаније
Руководећа структура компаније	дуалистичка

Колективно преговарање се углавном реализује на гранском нивоу између синдиката и послодавачких организација. Систем се налази под притиском с обзиром да послодавци или напуштају или никада не приступају послодавачким организацијама, тако да уговори сами по себи омогућују велику флексибилност на нивоу компанија.

7.1. Општи оквир

Колективно преговарање на гранском нивоу између синдиката и послодавачких организација је и даље централни оквир за утврђивање зарада и услова у Немачкој. Посебни уговори између синдиката и посебних компанија су ретки иако постоје неки изузеци као што су уговори који покривају аутомобилску компанију Фолксваген.

Постоји тзв. традиционални систем који потенцијално садржи сукоб по питању зарада и услова на гранском нивоу између синдиката и послодавачких асоцијација, док на радном месту појединачни послодавац као и представник запослених односно синдикални повереник, може да успостави више односа сарадње. Што се тиче података према IAB за 2011. годину, 61 % запослених у бившој Западној Немачкој су били обухваћени колективним уговором од којих су 54 % потписаних на гранском нивоу и 7 % на нивоу компанија. У бившој Источној Немачкој, обухваћеност је мања - 49 %, било којим уговором и само 37% гранским колективним уговором у поређењу са 12 % уговора који су потписани на нивоу предузећа.

Имајући у виду 30,7 милиона запослених у бившој Западној Немачкој, укључујући и Берлин и 5,1 милион у бившој Источној Немачкој, упућује да је 59 % свих запослених у Немачкој директно покривено колективним уговорима.

Грански колективни уговори се углавном закључују за регионални ниво, више него за национални и то је резултат одређених разлика између региона, али најзначајни елементи уговора пре свега пораст зарада, углавном важе за све регионе. Најзначајнији изузетак представља Источна Немачка, где су зараде и услови знатно нижи од осталих региона.

Поређења ради, у компанијама из 24 значајне преговарачке групе, у 2010. години, утврђено је да само 9 односно 1/3 има исти ниво за исте послове у Источној и Западној Немачкој, док је средња зарада у Источној Немачкој углавном 96,5 % од зараде у Западној.

Савет запослених није по закону у могућности да преговара и закључује колективне уговоре. Они могу да постигну договор и склопе уговор са индивидуалним послодавцима о питањима која се не тичу колективних уговора, односно како ће колективни уговори да се имплементирају у пракси. Ово је веома значајно с обзиром да колективни уговори имају велику флексибилност када су у питању локални преговори са тзв. отвореним клаузулама, које дозвољавају да се постигну договори у складу са одређеним условима у којима делује одређени послодавац.

У 2010. години, металска индустрија, на пример, утврдила је пораст зарада који би био у складу са финансијском ситуацијом индивидуалног послодавца. По подацима IAB из 2005. године, отвореним клаузулама било је обухваћено 29% свих запослених који су обихваћени колективним уговором у Западној Немачкој. Бројке су биле знатно ниже за Источну Немачку, с обзиром да постоје могућности веће флексибилности.

Бројни послодавци желе да охрабре ове промене и имајући у виду да неки послодавци напуштају послодавачке федерације, то значи да је систем колективног преговарања на гранском нивоу под великим притиском. Постоје и бројне индустрије где је држава утврдила минимуме. На националном нивоу, Немачки савез синдиката (DGB) је 2003. године преговарао о агенцијском уговору у име посебних синдиката.

7.2. Ко преговара и кад?

Преговори се реализују између синдиката и послодавачких федерација и односе се на синдикално чланство, а у пракси на све запослене, као и чланове послодавачких организација које су закључиле уговор. Постоји правило да један послодавац може бити обухваћен само једним уговором. Само у неколико изузетака где се ради о специфичним групама (као што су лекари, пилоти, машиновође) могу да преговарају посебно и да имају уговоре баш за њих. Нпр. у судском спору у јуну 2010. године, Суд рада је расправљао о случају који би требало да буде покривен само једним уговором, међутим

неколико уговора је коегзистирало у истој компанији. Постоји могућност да ово може да доведе до веће фрагментације преговарања.

Постоји и легални механизам за проширено дејство колективних уговора на све послодавце у грани, иако постоје значајне промене последњих година. Више од 60 година, постојала је могућност да се направе општи уговори, међутим, током претходних година ситуација се знатно изменила што је резултат низа услова, укључујући и чињеницу да уговор може да буде проширен само ако обухвата најмање 50 % запослених у грани индустрије и где и послодавци и синдикат захтевају проширено дејство уговора. Што се тиче нивоа обухваћености, овај механизам није толико раширен и од почетка 2013. године само је 506 од око 68.000 регистрованих колективних уговора (значи 0,9 %) тражило ово проширено дејство.

Од краја 1990. године, обезбеђени су различити путеви за успостављање минимума услова за специфичне индустрије, један од разлога за то биле су ниске зараде које су исплаћиване у фирмама које нису биле немачке, као и мигрантима. Законодавство је дало министру рада могућност да прошири колективни уговор који покрива 50 % укупно запослених у одређеној грани индустрије и успостави минималну зараду где не постоје колективни уговори, уколико специјално одређена комисија донесе такву одлуку. Минимална зарада је у великом броју утврђена у кључним индустријама (грађевинарство, поштански саобраћај, чишћење и др.).

У прошлости већина компанија преговарала је без обзира да ли су били или нису били чланови послодавачких федерација. Чињеница је да послодавци остају изван или напуштају послодавачке федерације и да су у могућности да плате зараде мање него што су утврђене у колективном уговору, што је посебно случају у бившој Источној Немачкој, тако да подаци IAB показују да је колективним уговором обухваћен мањи број запослених на Истоку.

7.3. Садржај преговора

Уговори се најчешће потписују на годину дана, а у одређеним случајевима то су две године, или више. Поред зарада, уговори разматрају и друга питања као што су: доживотно учење, и предвиђају различите социјалне промене које су везане за дужи живот становништва.

8. ШВЕДСКА

Становништво	9,482,855
Покривеност колективним уговорима	88%
Стопа синдикалне организованости	70%
Основни ниво колективног преговарања	Грански -али много тога се преговара на нивоу компаније
Представљање на радном месту	синдикат
Представљање на нивоу компаније	да: државне и приватне компаније
Руководећа структура компаније	монистичка

Основни ниво за колективно преговарање у Шведској је грански иако је више од 90% запослених обухваћено колективним преговарањем на локалном нивоу и 8% су плаћени само на основу тог локалног уговора. Обухваћеност колективним уговорима је висока и износи 90 %.

8.1. Општи оквир

Традиционално колективно преговарање у приватном сектору се реализује на три нивоа: између синдикалних конфедерација и највећих послодавачких асоцијација, Конфедерације шведских предузетника на националном нивоу; између посебних синдиката и послодавачких индустријских асоцијација на гранском нивоу; између компанија и синдиката у компанијама на локалном нивоу.

Око тридесет година, између 1956. и 1980. године, кључни преговарачки ниво био је национални, који је обухватао читаву привреду. Међутим, ова ера је прошла, и први значајан прекид био је 1983. године, у металском сектору.

Садашња ситуација је да преговори на националном нивоу у приватном сектору са Конфедерацијом шведских привредника, немају улогу у преговорима око зарада. У бројним уговорима који се не односе на исплату зарада између синдиката и послодаваца на националном нивоу, као што су из 1982. године, уговори о партиципацији, још увек постоје, и нови уговори који разматрају питања изван области зарада се и даље потписују. Нпр. у 2006. години нови национални уговор о пензијама био је достигнут за 700 хиљада немануелних радника у приватном сектору и у септембру 2012. године, Конфедерација шведских предузетника је отпочела преговоре са РТК групом, заједно са Централном синдикалном организацијом службеника (ТСО) и

Централном синдикалном организацијом високообразованих (SACO) у новом уговору о вишковима.

Међутим, уговори који се односе на зараде су данас на гранском нивоу иако постоје одређене координације на националном нивоу, с обзиром да постоје различите варијације на нивоу компанија. Око 60 синдиката и 50 послодавачких асоцијација су укључени у преговоре на овом нивоу.

Обухват колективним преговарањем је веома висок и према подацима NMO за 2000. годину, он је износио 88 % запослених. Покривеност колективним уговорима је 83%, у приватном сектору и 100 % у јавном сектору.

Што се тиче проширеног дејства, постоје они где национални уговори не утичу на утврђивање зарада, а на другој страни су они где уговори утврђују фиксно пораст зарада за све запослене. Према NMP подацима и извештају о преговорима у 2012. години, 11 % од укупног броја запослених било је обухваћено уговорима где су се зараде утврђивале на локалном нивоу, а 11% уговорима где се на националном нивоу утврђивао пораст зарада, што значи да су зараде за више од с односно 78 % запослених, утврђиване комбинацијом гранских и локалних преговора, што је увек рађено кроз национални договор о порасту зарада, са наравно локалним преговорима уз измену, а понекад на самом индивидуалном нивоу. Уговори такође садрже гаранцију минималног пораста зарада. Ова децентрализација и флексибилност је веома присутна у јавном сектору много више него у приватном. Према NMO извештају за 2012. годину, 5 % запослених у приватним компанијама било је обухваћено уговорима где су се зараде утврђивале на локалном нивоу у поређењу са 44 % запослених у јавном сектору и 16 % запослених у локалним самоуправама.

8.2. Ко преговара и кад?

Гранске колективне уговоре потписују послодавачке асоцијације и синдикати. На нивоу предузећа то је послодавац и синдикална организација. Иако су уговори потписани од стране синдиката и послодавца, они су важећи и односе се заправо на све запослене а не само на чланове синдиката. До сада, већина уговора је закључена на три године, иако постоји могућност да се уговори откажу једну годину пре њиховог истека. Већина уговора почиње у исто време, тако да се може утврдити тзв. трогодишњи преговарачки циклус – 2001., 2004., 2007. и 2010.

Уговори који су склопљени 2010. године имали су нешто мању важност с обзиром на економску ситуацију, а уговори који су сада склопљени (2013.) поново важе три године. Од 1987. године преговори и сарадња који су

успостављени између синдиката и послодавачких асоцијација, односе се на сарадњу и преговарачку процедуру, што укључује рокове преговарања, правила, мандат и време које је предвиђено за закључивање преговора. Један од циљева ових процедура је да две преговарачке стране треба да отпочну преговоре пре него што стари уговор истекне. У 2012. години нпр. преговарање за 64 % приватног сектора и 73 % запослених у јавном сектору, отпочело је пре истека старих уговора или током три недеље након њиховог истека.

8.3. Садржај преговора

Поред радног времена, постоје бројни елементи који се односе на организацију рада и покривени су колективним уговорима. Један од најзначајнијих је плаћено боловање, компензација у случају несрећа, затим отпремнине за пензију, надокнаде у случају инвалидитета и заштите старије популације, а што се све реализује гранским уговорима. На нивоу предузећа, преговори се баве питањима обуке, увођења нових технологија и друго.

9. УПОРЕДНИ ПОКАЗАТЕЉИ

	Шпанија	Француска	Италија	Холандија	Аустрија	Словенија	Немачка	Шведска
Становништво	46,196,276	64,716,000	60,340,000	16,730,348	8,443,018	2,055,496	81,802,000	9,482,855
Покривеност колективним уговорима	70%	98%	80%	81%	95%	90%	62%	88%
Стопа синдикалне организационости	19%	8%	35%	20%	28%	27%	19%	70%
Основни типови колективног преговарања	Грански – али нови закон даје предност споразумима на нивоу компаније	Грански и на нивоу компаније	Грански	Грански такође и на нивоу компаније	Грански	Грански	Грански	Грански – али много тога се преговара на нивоу компаније
на представљање радном месту	Савети запослених – у којима доминирају синдикати који су директно представљени	Синдикат и савет запослених /делегати запослених – али синдикат нормално доминира уколико је присутан	Синдикат	Савет запослених	Савет запослених	Синдикат и савет запослених	Савети запослених	Синдикат
Представљање на нивоу компаније	да: државне компаније	да: државне и приватне компаније	не	да: државне и приватне компаније	да: државне и приватне компаније	да: државне и приватне компаније	да: државне и приватне компаније	да: државне и приватне компаније
Руководна структура компаније	Монистичка	Монистичка и дуалистичка	Монистичка или дуалистичка	Дуалистичка или монистичка	Дуалистичка	Монистичка или дуалистичка	Дуалистичка	Монистичка

Упоредна табела: показатељи приказани за осам земаља

Упоредна табела показује различите системе колективног преговарања. Код неких је то грански, док се у неким земаља практикује комбинована метода са различитим нивоима и садржајима преговарања. Постоје и разлике у представљању на радном месту - у Италији и Шведској је синдикат, док је у Немачкој и Аустрији то савет запослених, или попут Француске егзистирају и синдикати и савети запослених. Нема корелације између стопе синдикалног организовања и покривености колективним уговорима. У неким земљама, попут Француске са изузетно ниском стопом синдикалне организованости покривеност колективним уговорима је веома висока, што је резултат проширеног дејства или подршке већине запослених.

Садржај колективних уговора је различит, те се у неким земљама на националном или гранском нивоу даје само општи оквир преговарања, а негде се утврђује и јасно прецизира минимум испод кога преговарачи, односно социјални партнери не могу да иду.

Напоредо са јачањем европских интеграција у циљу очувања социјалног модела, али и освојених вредности, те потребе кохерентности и интегрисања свих актера у европску архитектуру, колективно преговарање је постало европски процес и остварује се на линији синдикалне организације - удружења послодаваца и Европске комисије. Оваква распрострањеност и значај решавања питања и тражења решења кроз сагласност воља, подстиче заговорнике колективног преговарања на истицање његових универзалних вредности, као резултата остваривања људских права и међународних радних стандарда.

Током економске кризе развили су се нови облици интервенционизма у одређивању зарада, који подразумевају мешање у системе колективног преговарања, посебно у државама које су у програмима мера под контролом Европске уније. Принципи кључних колективних споразума и универзалне примењивости су уздрмани, а системи колективног преговарања су децентрализовани. Тако су државе попут Италије, или Шпаније покренуле процесе промена својих система колективног преговарања. У јавном сектору, као резултат политике штедње, зараде су замрзнуте или смањене - у Шпанији (-5,9 процената) и Италији (-2,6 процената), а спроведено је натпросечно резање реалних зарада. Ово представља прекретницу у поређењу са ситуацијом пре кризе 2008/2009. године.

Општа децентрализација, сужавање садржаја колективних уговора и њихово фокусирање на компанијски ниво, уз истовремено замрзавање зарада или изостајање повећања у складу са порастом инфлације, те откази колективних уговора од стране послодаваца значе озбиљну либерализацију социјалног модела. Тиме системски платни и социјални дампинг постаје још израженији, а опасност проширења лоше праксе и кризе колективног преговарања још извеснија.

СИНДИКАТ И КОЛЕКТИВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

- СТАЊЕ У ИСПИТИВАНИМ ОБЛАСТИМА -

1. УВОДНИ ДЕО

Социјални дијалог који се у последње време све више помиње, а дефинисан је на почетку ове брошуре, у Србији постоји. Макар формално-правно. Наиме, основан је Социјално економски савет на нивоу Републике, основани су социјално - економски савети у градовима - а све са циљем успостављања и развоја социјалног дијалога, поготово по питањима од значаја за остваривање и унапређивање материјалног, социјалног и економског положаја запослених и послодаваца.

Међутим, само оснивање и постојање институција не значи да се социјални дијалог остварује сам по себи. За преговарачким столом и ван њега морају да стоје конкретни резултати да би се могло говорити о реалном егзистирању социјалног дијалога.

Уколико прихватимо опредељење европских земаља да су основни социјални партнери у социјалном дијалогу:

- *Држава*, која је у социјалном дијалогу представљена кроз њену Владу и која је на такав начин прихваћена као партнер у дијалогу са највећом снагом у креирању миљеа у коме би требало да се створи одговарајући амбијент за квалитетно вођење социјалног дијалога и одвијање индустријских односа;
 - *Синдикати*, које у социјалном дијалогу представљају они који испуњавају основни услов - услов репрезентативности, што даље значи да се у социјалном дијалогу као актери на страни синдиката могу појавити један или више синдиката;
 - *Послодавци*, које представљају чланови послодавачких организација и удружења удружених по критеријуму добровољности у чланству;
- закључујемо да се синдикати појављују као значајан и релевантан актер социјалног дијалога.

Синдикати, као такви, показали су у временском периоду који је за нама, да су спремни на компромисе, дијалог али и преузимање дела терета и

одговорности у вођењу дијалога, што са правом очекују и од својих социјалних партнера.

У времену транзиције, односно трансформације друштвеног система, често се уместо вођења дијалога, од неких актера социјалног дијалога, протежира став да је сужавање или чак кршење права запослених нужна појава у условима транзиције и услов за напредовање економије у условима економске кризе... Синдикати, такође једни од актера дијалога, имају у овом случају сасвим супротан став, изражен кроз три питања која оповргавају изнето:

- да ли "право" да се умањују или чак крше права запослених заиста подстиче инвеститоре да улажу у такву привреду, нарочито обзиром на чињеницу да су такве привреде нестабилне и подложне сталним протестима, штрајковима, бунтовима запослених - што у многоме отежава и онемогућује нормално функционисање послодаваца;
- да ли принципи на којима почива тржишна економија, а којој транзицијом тежимо, подразумевају право послодавца да ускраћује и крши права запослених, иначе гарантована законом и
- да ли држава, која је правно неуређена у сегменту радног права, које се сматра једном од најосетљивијих сегмената законодавства једне државе, може бити икакав гарант социјалне сигурности, економске сигурности па и било каквог напретка?

Одговор је, са становишта синдиката, свакако негативан, а са друге стране, може се закључити да опште прихваћени принципи функционисања слободног тржишта императивно налажу да се права из рада и по основу рада гарантују кроз регулативу којом се уређује понашање свих релевантних актера у друштву. Један од тих релевантних актера свакако су синдикати.

Синдикати у предмету социјалног дијалога, а кроз само вођење дијалога, виде могућност реализације своје тежње за креирањем укупне економске и социјалне политике, предлога закона из области радног и социјалног законодавства, сагледавање и управљање процесом приватизације и његовим социјалним ефектима, дефинисање политике зарада и колективно преговарање.

Истовремено, као сврха вођења социјалног дијалога препознаје се постизање интересног компромиса – социјалног пакта о садржају, динамици и социјалној цени економских и друштвених промена а тиме у првом реду заштита интереса чланства.

Круну активности синдиката у једном од сегмената социјалног дијалога, свакако представља закључивање колективних уговора.

1.1. Синдикати и колективни уговори

Синдикати, као представници света рада, често имају обичај да кажу, да за њих, колективни уговори немају алтернативу. Разлог такве тврдње проналазе у чињеници да је колективни уговор општи акт којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, али и међусобни односи учесника у закључивању колективних уговора.

С друге стране, правилник о раду, кога позитивно законодавство такође признаје као општи акт којим се уређују права обавезе и одговорности из радног односа, од колективног уговора разликује управо овај, тако важан сегмент, односно, њиме се не регулишу међусобни односи учесника. Он представља у најмању руку, једнострану изјаву воље послодавца.

Дакле, разлика између ова два општа акта управо говори у прилог чињеници да је колективни уговор једини општи акт у коме учествује синдикат, али синдикат као равноправни социјални партнер послодавца, односно релевантни учесник социјалног дијалога. Колективни уговор се, следствено наведеном, може сматрати најважнијим аутономним извором права индустријских односа.

1.2. Историјат колективног уговарања

Колективно преговарање представља најснажнији механизам социјалног партнерства, у којем се остварују елементарне претпоставке за функционирање социјалног дијалога.

Колективни уговор као продукт колективног преговарања и као сегмент вођења социјалног дијалога којим се чланству синдиката и запосленима, обезбеђује виши ниво права од права гарантованих законом, је аутономни извор права индустријских односа којим се тежи остварењу повољнијег економског и социјалног положаја радника.

Историја колективног преговарања, дуга је скоро два века и колективно преговарање, односно колективни уговори су продукт тежње послодавца а не синдиката или државе, као друга два социјална партнера у социјалном дијалогу.

Тежња послодавца за уређењем овог сегмента права, обавеза и одговорности из рада и по основу рада, проистиче из следећих разлога:

- уједначавање услова рада у одређеној грани,
- спречавање нелојалне конкуренције између самих послодавца базиране на неповољнијим условима рада радника и
- присутног стварања великих трошкова услед сталних прекида рада, а услед честих штрајкова.

Сам појам „колективно преговарање“, крајем 19. века, први су увели историчари синдикалног покрета Sidney и Beatrice Webb.

Први колективни уговор закључен је у Аустрији 1896. године у графичкој индустрији (између графичких радника и послодаваца). По окончању Првог светског рата колективно преговарање све више се афирмише, тако да до првог законског уређивања система колективног преговарања долази у Немачкој 1918. године, Аустрији и Француској 1919. године, Холандији 1927. године и Шведској 1928. године.

Колективни уговор, као резултат вођења колективног преговарања, предмет је међународних радних стандарда - препорука и конвенција Међународне организације рада, и то:

- Конвенције бр. 87 из 1948. године о синдикалним слободама и заштити синдикални права,
- Конвенције бр. 98. о правима радника на организовање и колективно преговарање,
- Конвенције бр.154 и Препоруке бр. 163, везано за колективно преговарање и
- Препоруке бр. 91, која се односи на колективне уговоре.

Осим ових, које се директно односе на колективно преговарање, од посебног значаја за систем колективног преговарања и уговарања могу се поменути још и:

- Конвенција бр. 5 о минимуму година за пријем деце у индустријска предузећа (1919.);
- Конвенција бр. 14 о недељном одмору – индустрија (1921.);
- Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (1984.);
- Конвенција бр. 89 о ноћном раду жена у индустријским предузећима (ревидирана), (1948.);
- Конвенција бр. 90 о ноћном раду деце у индустрији (ревидирана), (1948.);
- Препорука бр. 81 о инспекцији рада (1947.);
- Препорука бр. 82 која се односи на добровољно помирење и арбитражу (1947.);
- Препорука бр. 91 о колективним уговорима (1951.);
- Конвенција бр. 99 која се односи на методе одређивања минималних надница у пољопривреди (1951.);
- Препорука бр. 99 о стручном оспособљавању и преоспособљавању инвалида (1955.);
- Конвенција бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге (1951.);

- Конвенција бр. 102 о минималној норми социјалног обезбеђења (1952.);
- Конвенција бр. 106 о недељном одмору (трговина и бирои), (1957.);
- Конвенција бр. 111 која се односи на дискриминацију (запошљавање и занимање), (1958.);
- Конвенција бр. 117 о основним циљевима и нормама социјалне политике (1962.);
- Конвенција бр. 122 о политици запошљавања (1964.);
- Конвенција бр. 123 о минималним годинама живота за запошљавање на подземним радовима у рудницима (1965.);
- Препорука бр. 129 о комуницирању између руководства и радника унутар предузећа (1967.);
- Конвенција бр. 132 о плаћеном годишњем одмору (ревидирана), (1970.);
- Конвенција бр. 135 о радничким представницима (1971.);
- Конвенција бр. 138 о минималним годинама за запошљавање (1973.);
- Конвенција бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (1982.);
- Препорука бр. 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (1982.).

Република Србија ратификовала је све најважније конвенције МОП-а које се односе на колективно преговарање.

1.2. Колективно уговарање у Србији - историјат

У Србији, колективно преговарање, као могућност било је предвиђено Законом о заштити радника Краљевине Југославије од 28. 02. 1922. године којим је било озваничено осмочасоно радно време, дефинисан рад жена и деце те радничке коморе...). Тек Законом о радњама обнародованим у Службеним новинама бр. 262-LXXXI од 9.11.1931. године, колективно преговарање постаје обавезно.

У периоду након Другог светског рата, све до деведесетих година прошлог века, колективно преговарање у Србији има више него симболичан карактер из више разлога међу којима је најважнији - постојање система радничког самоуправљања и планске привреде у којој су зараде одређиване административним мерама државе тако да није било простора за било какво колективно преговарање. Односи између запослених и послодаваца уређивани су у највећем броју случајева законом и самоуправним општим актима. Мали део запослених код приватних послодаваца, око 3% у односу на укупан број запослених, према Закону о радним односима из 1957. године био је обухваћен системом колективних уговора и то све до 1965. године, када је доношењем

Основног закона о радним односима дерогирано право запослених на уређивање односа са послодавцима колективним уговорима.

Најзад, колективно преговарање у Србији почиње да се развија крајем осамдесетих година протеклог века, доношењем Закона о основним правима из радног односа који и реално признаје постојање колективних уговора као институционалног механизма за уређивање социјалних интереса владе, синдиката и послодаваца.

Уставом Републике Србије из 1990. године колективно преговарање постаје уставна категорија, а што је и потврђено Уставом РС из 1996. године.

Осим Устава, као темељног али истовремено и утемељујућег акта, на развој колективног уговарања у периоду од деведесетих до данас, велики утицај имају и:

- Закон о основним правима из радног односа („Сл. лист СФРЈ“, бр. 60/89, 42/90 и 42/92);
- Закон о колективним уговорима („Сл. гласник РС“, бр. 60/90);
- Закон о радним односима („Сл. гласник РС“, бр. 45/91, 18/92, 22/93, 53/93, 67/93, 34/94, 48/94, 49/95, 53/95, 24/96, 26/96 и 39/96);
- Закон о радним односима („Сл. гласник РС“, бр. 55/96, 28/01);
- Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 70/01, 73/01) и
- Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13).

1.3. Колективно уговарање у Србији - позитивно право

Према позитивном законодавству, у Србији, материју колективног преговарања и колективних уговора, понајпре регулише Закон о раду (Сл.гласник РС бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13).

Поглављем XX, поменути закон детерминише предмет и облик, врсте, учеснике у закључивању, преговарање и закључивање колективних уговора, примену, важење и отказ те на крају регистрацију колективних уговора.

И поред других озбиљних дефицита којима закон обилује, један од најучљивијих представља одсуство санкционих норми за неокончање преговора о закључењу колективних уговора. Ово се у пракси показује као непремостива препрека у закључењу, са аспекта синдиката незаменљивог, акта између представника капитала и представника рада.

2. РАДНИ ОДНОСИ

Појам *радног односа* се по правилу, не дефинише у радном законодавству. Дефиницију овог појма је могуће извести првенствено кроз анализу одредби радног законодавства.

Важећим Законом о раду је одређено када настају права и обавезе из индивидуалног радног односа, односно када настаје индивидуални радни однос, а то је дан када радник на основу уговора о раду ступи на рад код послодавца.

2.1. Уговор о раду

Законом о раду уговор о раду је предвиђен као правни инструмент, формални акт, којим се уређује радно-правни однос између послодавца и запосленог. Уговор о раду је дакле двострани правни акт којим се заснива радни однос, а у нашем законодавству се креће у оквирима који је као основ користе конвенције МОП-а ратификоване код нас.

За ваљаност уговора о раду потребно је да се испуне све оне претпоставке које карактеришу сваки други двострани правни посао, а које су иначе потребне за његову ваљаност, и то:

1) способност уговарача:

- правна својство лица да буде носилац права и обавеза – стиче се рођењем а гаси смрћу,
- пословна способност лица да својим сопственим радњама стиче права и обавезе, а стиче се навршетком одређеног броја година живота (најчешће 18),

2) постојање сагласности да се закључи уговор о раду;

3) ваљан садржај уговора (прописан чланом 33. Закона о раду) и

4) ваљана форма уговора – писмени облик (на шта упућују одредбе из чл. 30. и 32. Закона о раду.)

Законодавац, иако прописује да уговор о раду треба да садржи одређене елементе тиме не игнорише вољу странака, мада донекле одређује садржај уговора о раду, стављајући до знања да послодавац, чија су средства рада и због чега представља јачу страну у уговору, не може бити апсолутно аутохтон приликом закључења уговора о раду. Држава је тиме, макар и само оквирно, указујући које елементе уговор о раду мора да садржи, за себе задржала ингеренције да путем инспекцијских органа контролише и врши увид у садржај уговора о раду, што несумњиво произилази из одредаба поглавља „Надзор“ у поменутом закону.

Ипак, може се закључити, да у норми из члана 33. Закона о раду нема наглашене присиле, односно да се не ради о присилној правној норми (*ius cogens*) већ о упућујућој норми, с највероватнијом жељом да се, колико-толико заштити слабија страна у овом уговору.

Уговор о раду којим се заснива радни однос мора да буде сачињен у писменом облику и да садржи елементе утврђене чланом 33. овог закона.

Радни однос, за који је речено да није дефинисан законом већ да се његов смисао одређује на основу одредби закона, има и своје битне одреднице.

Тако, уговор о раду садржи:

- податке о којима се не преговара (податке о послодавцу, запосленом, опису послова, стручну спрему запосленог и место рада) и
- сет питања о којима се преговара (одрежено или неодрежено време радног односа, дан почетка рада, радно време, новчани износ основне зараде...)

Значи, уговор о раду је основ и претпоставка да запослени, после закључења таквог уговора, било да се закључује на неодређено или на одређено време, ступи на рад од када отпочиње да остварује права, обавезе и одговорности утврђене односним уговором.

Уколико је послодавац примио на рад запосленог без претходно закљученог уговора о раду, он тиме чини повреду због које надлежни инспектор против њега може покренути прекршајни поступак. Међутим, и без закљученог уговора о раду, следствено ставу 2. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Из одредбе члана 34. јасно имплицира закључак да радни однос постаје перфектан тек када запослени, након потписивања уговора о раду, отпочне да ради. У случају да запослени не отпочне с радом дана означеног у уговору о раду, тако потписани уговор не може да производи правно дејство тако да се са основном може говорити о „голом праву“ запосленог.

Дакле, права, обавезе и одговорности запослени стиче тек чином ступања на рад, чиме се активира уговор о раду.

Правило да запослени права, обавезе и одговорности стиче ступањем на рад се не примењује у случају када:

- 1) је запослени оправдано спречен да отпочне са радом и
- 2) ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Члан 35. који говори о обавези послодавца да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања на рад запосленог, представља новину у радном законодавству Србије. Исти члан представља квалитативни помак у правцу спречавања рада “на црно”. Непоступање послодавца у складу са овим чланом представља прекршај санкционисан Законом о раду.

2.2. Врсте радних односа

У теорији, радни односи се могу категоризовати према разним критеријумима. Према субјектима који учествују у њима, радни односи се се могу посматрати као индивидуални радни односи и колективни радни односи.

2.2.1. Индивидуални радни однос - дефиниција

Индивидуални радни односи се успостављају између послодавца и запосленог као носилаца индивидуалних права, обавеза и одговорности из радног односа, а са циљем уређивања и остваривања индивидуалних права и интереса. Ови односи успостављају се заснивањем радног односа, трају све док траје и радни однос, а престају да буду актуелни раскидањем тог истог односа.

Значи, индивидуалним радним односима сматрају се односи који се поводом заснивања, трајања и престанка радног односа успостављају између послодавца и запосленог.

2.2.1.1. Субјектни индивидуалној радној односа

Субјекте индивидуалног радног односа, одређује члан 30. Закона о раду: „радни однос се заснива уговором о раду, који закључују запослени и послодавац”.

Члан 5. истог закона, ближе дефинише субјекте индивидуалног радног односа:

- Запослени јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца, а
- Послодавац јесте домаће, односно страног правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више физичких лица.

2.2.1.2. Елементни индивидуалној радној односа

Када је већ реч о индивидуалном радном праву и односу, мора се рећи да постоје битни елементи тог односа без чијег кумулативног постојања нема ни радног односа.

2.2.1.2.1. Битни елементни индивидуалној радној односа

Битни елементи у појму (индивидуалног) радног односа су елементи својствени радним односима, независно од друштвеног, економског и правног поретка. Истовремено (кумулативно) присуство ових елемената чини правни однос поводом рада – радним односом, а ако недостаје неки од њих нема правно ваљаног радног односа.

У теорији радног права је прихваћено да су битни елементи у појму радног односа:

- 1) *добровољности* - значи да се радни однос се заснива добровољним пристанком субјекта индивидуалног радног односа - запосленог и послодавца. Она искључује принудни рад. Као одступање од правила, могуће је да се законом наметне обавеза рада у облику мобилизације запосленог у случају штрајка (минимум процеса рада). То је могуће у одређеним гранама или у одређеним предузећима, код којих се мора обезбедити непрекидно обављање делатности (од посебног друштвеног интереса).

Постојање добровољности на страни запосленог у поступку заснивања радног односа показује се: подношењем писмене пријаве послодавцу (на оглас или конкурс), закључењем уговора о раду и ступањем на рад. Добровољност на страни послодавца у поступку заснивања радног односа постоји када је пријем радника заснован на економским критеријумима. Послодавац показује добровољност обавештавањем завода или агенције за запошљавање, расписивањем огласа или конкурса и закључењем уговора о раду или доношењем одлуке о пријему.

Запослени може увек да раскине радни однос и послодавац га у томе не може спречити. Он показује добровољност тако што може отказати уговор о раду или се споразумети са послодавцем о престанку радног односа при чему није дужан да наведе разлоге због којих раскида радни однос.

Код престанка радног односа за послодавца постоје ограничења и законом су одређени случајеви када послодавац може да откаже уговор о раду.

- 2) *лично обављање рада* - запослени лично обавља рад сукцесивно и континуирано (сваки радни дан). Он нема овлашћење нити могућност да ову обавезу уступи другом раднику, односно запосленом. Послодавац заснива радни однос са одређеним радником управо због његовог знања, способности и других особина потребних за обављање конкретних послова. Код радног односа у питању је непосредно коришћење радне способности особе, при чему постизање резултата није битно за опстанак уговора. Запослени се обавезује на рад, а не на резултат рада. Резултати су последица обављања рада.
- 3) *субординација* (подређеност, надређеност) - подразумева правну зависност запосленог према послодавцу у оквиру права и обавеза из радног односа. Субординацију у предузећу персонализује директор кроз функције: управљања (руковођења), доношења нормативних општих аката, изрицање дисциплинских санкција. Радник је поред

обавезе да извршава упутства и радне налоге послодавца, обавезан да поштује правила радног реда (правила о унутрашњем пословању) и да поштује радну дисциплину.

- 4) *илаћеносћ рада* (онерозност, право на зараду) - за запосленог зарада представља сврху радног односа. Зарада је основни мотив за запошљавање, као једини или значајан извор средстава за подмиривање животних трошкова, мада она није сама по себи довољан критеријум за разликовање радног односа од других правних односа поводом рада.

У току историјског развоја радног права, зарада је прво зависила искључиво од погодбе послодавца и радника и била искључиво предмет индивидуалног уговора о раду. У савременим условима, као предмет регулисања законских и подзаконских прописа, колективних уговора и нормативних аката предузећа јављају се систем плата (платни систем) и начин за израчунавање висине зараде.

У упоредном праву се разликују ригидни и флексибилни платни систем. Ригидни води уједначавању зарада запослених на истим радним местима, док флексибилни систем води већим платним разликама између њих. Два основна начина за израчунавање висине зараде су плаћање по времену (по радном часу) и плаћање по комаду (по јединици производа/услуга).

У циљу заштите социјалног минимума најслабије плаћених радника уведена је и категорија минималне гарантоване зараде. Ова категорија онемогућава пословање чија би се успешност заснивала на исплати несразмерно ниских зарада.

2.2.1.2.2. Небитни елементи индивидуалног радног односа

Поред поменутих битних елемената радног односа постоје и небитни (споредни) елементи. То су они елементи појма радног односа који не условљавају појам, садржај, и правноваљано постојање радног односа.

Као небитни елементи у појму радног односа могу се навести: трајање радног односа, радно време, укључивање у организацију (елемент који показује да је запослени у организованом и уређеном раду код послодавца, на одређеном радном месту).

2.2.2. Колективни радни однос - дефиниција

Колективни радни односи су односи који се на раду и у вези са радом успостављају у циљу уређивања и остваривања колективних права и интереса између субјеката колективног радног права:

- ПОСЛОДАВАЦА и њихових удружења и
- ЗАПОСЛЕНИХ и њихових организација.

Колективни радни односи могу бити и трипартитни, у случајевима када у њиховом креирању учествује и ДРЖАВА.

Дакле, колективни радни односи се успостављају између организација радника и организација послодаваца, односно послодаваца, а у раду и поводом рада, без обзира да ли се рад обавља у приватном или јавном сектору.

Колективни радни односи су предмет колективног радног права, које је синоним за појам индустријских односа. Сам појам индустријских односа везује се за англосаксонске земље из којих је и потекао у другој половини 19. века, када су између послодаваца и синдиката почели да се успостављају партнерски односи у области индустрије, па се с тога ови односи врло често називају и индустријски односи.

Колективно радно право можемо посматрати такође у нормативном и институционалном смислу и то као интегрални део радног права али и као посебну научну дисциплину која обухвата и изучава државне и аутономне правне норме и норме међународног порекла о синдикалном и послодавачком организовању и деловању, као и норме о партнерским односима синдиката, послодаваца и државе.

2.2.2.1. Субјекти колективних радних односа

Анализирајући став да колективни радни односи јесу односи који се на раду и по основу рада успостављају између субјеката колективног радног права, односно између послодаваца и њихових удружења на једној страни и запослених у њихових удружења и организација на другој страни, долази се до субјеката колективног радног права, односно колективних радних односа.

Ради се дакле о субјектима који су носиоци колективних права, обавеза и одговорности.

2.2.2.1.1. Субјекти колективних радних односа на страни запослених

- 1) СИНДИКАТ - професионална организација запослених у коју они ступају добровољно и која самостално ради на остваривању и заштити њихових колективних и појединачних права и интереса.
- 2) САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ – као једно од најраспрострањенијих институционалних облика партиципације запослених. Према нашем позитивном законодавству, савет запослених може се образовати код послодавца који има више од 50 запослених. Његове ингеренције састоје се у давању мишљења и учешћу у одлучивању о економским и

социјалним правима запослених, те у том смислу има: *право на информисање, право на консултовање и право на саодлучивање са послодавцем.*

Савет запослених може да се појави и у улози субјекта колективног радног права у случају спора са послодавцем, али нема мандат да преговара и закључује колективне уговоре нити да организује штрајк.

- 3) **ВЕЋИНА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВЦА** - нема својство правног лица, али под одређеним условима може бити субјекат индустријских односа. Наиме, већина запослених се (према одредбама позитивног права) може појавити у улози организатора штрајка и других акција запослених у намери да се од послодавца изнуде одређени уступци.
- 4) **ШТРАЈКАЧКИ ОДБОР** - Штрајкачки одбор предводи штрајкаче, самостално или у сарадњи са организатором штрајка дефинише штрајкачке захтеве, даје саопштења о разлозима штрајка, управља активностима током штрајка. Компетенције штрајкачког одбора нарочито су наглашене у делатностима у којима се минимум процеса рада не може доводити у питање.

2.2.2.1.2. Субјекти колективних радних односа на страни послодаваца

На страни послодавца, разликују се као субјекти колективних права:

- 1) **ПОСЛОДАВАЦ** - правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица. Разликују се мали, средњи и велики предузетник. Послодавац се појављује у улози правног лица у облику привредног друштва, предузећа или другог привредног субјекта, установе, државе, јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, итд.
Послодавац је субјекат колективних радних односа јер се јавља у улози учесника колективног преговарања и решавања колективног радног спора.
- 2) **УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА** су асоцијације у које ступају послодавци у приватном сектору, а ређе у јавном сектору, ради потпунијег остваривања и ефикасније заштите својих права и интереса. Удруживање послодаваца функционише на принципу добровољности и засновано на територијалном и гранском принципу.
- 3) **ПРИВРЕДНА КОМОРА** - у европском праву привредне коморе су обавезан облик удруживања, док се у англосаксонском праву факултативно оснивају. Основна функција комора је да заступају и штите интересе својих чланова.

Иако коморе по правилу нису субјекти индустријских односа, у појединим земљама допуштено им је да учествују у систему колективног преговарања.

2.2.2.1.3. Субјекти колективних радних односа на страни државе

На страни државе, као субјекти индустријских односа појављују се:

- 1) ДРЖАВА И ЊЕНИ ОРГАНИ, односно субјекти у индустријским односима који се успостављају на националном нивоу, нивоу јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе и њихови надлежни органи. Јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе у нашој земљи сматрају се: аутономна покрајина, град и општина.

Улоге државе у систему индустријских односа произилазе из њене: нормативне компетенције, њеног законодавног и извршног органа; послодавачке позиције у јавном сектору; актуелне улоге у процесу колективног преговарања, а посебно у јавном сектору (тј закључивању колективних уговора); активне улоге у подстицању метода мирног решавања колективних радних спорова, посебно из улоге стране у спору у јавном и другим секторима; компетенција у области проширивања дејства колективних уговора (у персоналном територијалном и временском смислу); компетенција везаних за утврђивања минималних услова рада и запошљавања; ингеренција везаних за активну политику запошљавања; односу према политици зарада и другим примањима запослених.

- 2) ЈЕДИНИЦЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ АУТОНОМИЈЕ И ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ – имају различите улоге: у вршењу послодавачких компетенција у јавном сектору; у вршењу нормативне делатности; у поспешивању процеса колективног преговарања (у нашој земљи је то изражено на покрајинском нивоу); у пружању помоћи у мирном решавању колективних радних спорова; у вођењу активне политике запошљавања; у учешћу у различитим облицима бипарититне и трипаритетне сарадње и дијалога.

2.2.2.1.4. Неутрални субјекти колективних радних односа

Осим напред наведених, у колективним радним односима могу да учествују и други одговарајући субјекти.

Уобичајна је пракса да се у економско - социјалном савету и другим трипарититним телима обезбеђују места за неутралне стручњаке, односно за

одређене експерте из одређених области (представници националних банака, представници регија, удружења потрошача, еколошких покрета, пензионерских и инвалидских удружења итд.

2.3. Колективна радна права, обавезе, одговорности и колективни интереси

Колективна права радника и послодаваца су основни предмет колективних радних односа, односно индустријских односа.

Гледано са аспекта запослених, односно радника, колективна права су индивидуална права која се могу остварити искључиво колективно, активношћу више радника непосредно и не може их остварити радник као појединац (више запослених непосредно, посредством синдиката, посредством савета запослених) и њима се штите колективни интереси запослених.

Посматрано из визуре послодаваца, ова права се остварују колективно и појединачно, односно у својству субјекта колективних права појављују се и послодавац као појединац (нпр. као субјект појединачног колективног уговора) и удружења послодаваца.

Колективна права и обавезе, односно права и обавезе којима се штите интереси учесника колективних радних односа, утврђују се законом, подзаконским актом и колективним уговором.

Наспрам колективних права стоје колективне обавезе, јер колективне обавезе проистичу из колективних права. Нпр. право запослених на синдикално организовање подразумева обавезу послодаваца да својим активностима не ометају остваривање тог права. Међутим, мора се констатовати да су колективна права међусобно повезана и условљена, тако да се једно право не може остваривати без остваривања другог права (нпр. право на колективно преговарање условљено је остваривањем права на организовање).

Колективна радна права, као и обавезе и одговорности, постоје како на страни запослених тако и на страни послодаваца. Као таква, предмет су колективног преговарања између власника капитала и власника радне снаге. Због њиховог повређивања, организују се штрајкови, прекида се процес рада, предузимају се средства синдикалне борбе, а са друге стране организују се акције послодаваца...

Колективна права, нераскидиво везана са колективним обавезама и одговорностима према правној теорији су:

НА СТРАНИ ЗАПОСЛЕНИХ	НА СТРАНИ ПОСЛОДАВАЦА
На синдикално организовање и деловање	На удруживање
На колективно преговарање	На колективног преговарање
На партиципацију (учешће у УО, НО, савету запослених)	
На мирно решавање КРС	На мирно решавање КРС
На колективну акцију (штрајк, протест)	На докдот
На консултовање	
На информисање	
На изражавање својих ставова о битним питањима из области рада	

Табела 1. Колективна права запослених и послодаваца

Следствено претходном, колективни интереси које штите колективна права, обавезе и одговорности учесника колективног радног права - индустријских односа, су заједнички професионални, економско-социјални, културни и други интереси који су предмет односа и сарадње синдиката са социјалним партнерима. Сви они могу бити предмет колективног преговарања, колективних радних спорова и трипартитне сарадње.

У поступку колективног преговарања колективни интереси запослених усклађују се са колективним интересима послодаваца.

Заједнички интереси који проистичу из колективног преговарања, решавања колективних радних спорова и трипартитних односа те послодавачких аранжмана са саветом запослених су у бити, заједнички интереси послодаваца који се задовољавају, афирмишу и штите у односима који се успостављају између послодавца и запослених, односно субјеката колективних радних односа.

ЗАПОСЛЕНИ	ПОСЛОДАВЦИ
Професионални	Професионални
Економско-социјални	Економско-социјални
Културни	Културни
Други	Други

Табела 2. Врсте колективних интереса запослених и послодаваца

Колективни интереси запослених - синдиката су по правилу, супростављени колективним интересима послодаваца али, могу бити и истоветни (заједнички интерес је мирно решавање колективног радног спора без штрајка, односно локаута).

Колективни интереси послодаваца су усмерени према запосленима као предмет сарадње, колективног преговарања и колективних радних спорова.

Колективни интереси послодаваца могу бити усмерени и према држави (у области економске и социјалне политике).

Колективни интереси могу се посматрати као интереси које имају власт, послодавци и синдикати.

ВЛАСТ - ДРЖАВА
Хармонични друштвени односи
Друштвени и привредни развој
Виши квалитет живота
Друштвено одговорно понашање послодаваца

Табела 3. Карактеристични колективни интереси власти

ПОСЛОДАВЦИ
Профит - добит
Низки трошкови рада
Квалитетно и обучено особље - запослени
Жељено понашање запослених

Табела 4. Карактеристични колективни интереси послодаваца

СИНДИКАТИ
Стабилност и сигурност радног места
Квалитетне зараде и накнаде (висина, стимулативност)
Услови рада
Праведност у одлукама (заштита права чланства)

Табела 5. Карактеристични колективни интереси синдиката

Супротстављени колективни интереси су са једне стране предмет колективног преговарања у ком контексту прерастају у колективне уговоре у случају успешно окончаних преговора, али са друге и колективних радних спорова у ком случају прерастају у конфликт.

3. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Колективни уговор може се посматрати као резултат решавања супротстављених колективних интереса преговорима између супротстављених страна у индустријским односима, односно колективном радном праву.

Колективни уговор представља:

- 1) аутономни општи акт;
- 2) резултат сагласности аутономних воља послодаваца и синдиката;
- 3) општи акт који садржи две групе норми, од којих су једне нормативноправног карактера, а други облигационоправне природе;
- 4) општи акт који се закључује у писаној форми;
- 5) аутономни општи акт којим се у корист запослених прописују већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом.

3.1. Правна природа колективног уговора

О правној природи КУ постоје три теорије:

1. УГОВОРНА ТЕОРИЈА посматра колективни уговор као:

- уговор о пуномоћју (синдикат има улогу пуномоћника кога су овластили запослени);
- деловодство без налога (своју ратификацију добија по закључивању)
- уговор у корист трећег (синдикат преговара са послодавцем у корист запослених);
- неименовани уговор.

2. НОРМАТИВНА ТЕОРИЈА колективни уговор посматра као специфични општи нормативни акт којим се ствара објективно право. Колективни уговори се третирају као акти правила који се односе на чланове одређене групе.

3. МЕШОВИТА ТЕОРИЈА садржи елементе уговорне и нормативне природе.

3.2. Форма и садржај колективних уговора

Колективни уговор је аутономни општи акт којим се уређују:

- 1) Права, обавезе, одговорности из радног односа, односно поводом радног односа;
- 2) Поступак измена и допуна колективног уговора;
- 3) Међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора;
- 4) Друга питања значајна за запосленог и послодавца, односно за синдикат и удружење послодаваца.

Колективни уговор, садржи облигационоправне и нормативноправне одредбе.

Облигациони део колективног уговора, уређује међусобнодносе уговорних страна које су закључиле уговор и у принципу обавезује само стране потписнице уговора. Колективне уговоре не доносе државни нити

управни органи, па се зато и не може сматрати државним или управним актом. Њега склапају две (три) уговорне стране добровољно, уз обострану сагласност, али уз обавезно присуство следећих клаузула:

- а) социјалне сигурности;
- б) о очувању социјалног мира;
- в) о обавези утицања на своје чланство;
- г) о давању предности методама мирног решавања колективних радних спорова;
- д) о партиципацији запослених;
- ђ) о начину, поступку и условима закључивања, измена и допуна, објављивања и ступања на снагу колективног уговора.

Нормативни део уређује међусобна права и обавезе послодавца и радника и то при заснивању (склапању), током трајања и при раскиду радног односа (свих – односно чак и оних који нису учествовали у вођењу преговора и који нису непосредно закључили такве уговоре)...

Нормативни део колективног уговора представља у неку руку извор права, делује непосредно и присилно, што на даље значи да послодавац и радник - запослени морају поштовати норме КУ приликом закључења уговора о раду.

Ради се, дакле, о уређењу услова под којима ће радник радити код послодавца. Утврђивање већих права него што су предвиђена законом, увек је допуштено у КУ. Нормативни део обрађује:

- а) права, обавезе и одговорности запослених;
- б) зараде, накнаде зарада и друга примања запослених;
- в) радно време;
- г) одморе и одсуства и
- д) услове престанка радних односа.

Колективни уговор се закључује у писаној форми.

3.3. Правни оквир колективног уговарања

Конвенције и препоруке представљају најзначајнија општа акта Међународне организације рада (МОР). Доноси их Општа конференција МОР. Поступак њиховог доношења је дуготрајан, вишефазан и веома сложен и може трајати и по две, три године. Конвенцијама се утврдују међународни радни стандарди и третирају најзначајнија питања из надлежности МОР-а.

3.3.1. Конвенције МОР

Земље чланице МОР-а дужне су да усвојену конвенцију, најкасније у року од 12 месеци, поднесу на ратификацију свом парламенту. Ратификована конвенција се третира као правно обавезујући акт, чија се правна снага сматра једнаком снази законске норме. Ратификовану конвенцију држава је дужна да примењује десет година, а уколико се конвенција не продужи, она се аутоматски продужава за наредних 10 година.

3.3.2. Препоруке МОР

Препоруке немају карактер правно обавезујућих аката. Оне се свде на давање смерница државама чланицама, њиховим синдикатима и удружењима послодаваца за предузимање одговарајућих мера и активности у области економске, развојне и социјалне политике, политике запошљавања, радних односа, монетарне и пореске политике. Препорука се доноси ради допуне и конкретизације одређене конвенције.

3.3.3. Значајнији међународни извори

Декларација о циљевима и задацима МОР-а (Филаделфијска декларација) је донета на заседању Медународне конференције рада, као највишег органа МОР-а, у Филаделфији 1944. године. Значај декларације огледа се у томе што су њоме редесфинисани циљеви и задаци МОР-а, утврђени Уставом те организације донетим 1919.

Ти циљеви односе се на: слободу изражавања и удруживања; укључивање представника запослених и представника послодаваца у демократско разматање општих питања и њихово статусно изједначавање са статусом владиних представника и проширивање права на колективно преговарање.

Осим Филаделфијске декларације, значајне су и:

- Декларација МОР-а о темељним начелима и правима на раду 1998;
- Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање 1948(98) и
- Конвенција о колективном преговарању 1981 (154).

3.3.4. Домаћи извори

Када је реч о домаћим изворима, прави се разлика између:

- *хетерономних извора*, ствара их искључиво држава. (Устав, ЗОР, подзаконски акти, уредбе и правилници).

- *аутиномних извора*, које стварају послодавци и запослени и њихове асоцијације, као и субјекти трипартитних односа (колективни уговор, трипартитни споразуми и договори, општа акта послодаваца, правлници и одлуке...).

3.4. Врсте колективних уговора

Законодавством Републике Србије, одређено је постојање:

- Општег колективног уговора;
- Посебног колективног уговора и
- Колективног уговора код послодавца.

Општи колективни уговор и посебни колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или делатност закључују се за територију Републике Србије. Међутим, посебан колективни уговор закључује се и на нивоу јединица локалне самоуправе и територијалне аутономије. Колективни уговор код послодавца закључује се између послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца.

Поред наведених, у литератури се према другим критеријумима разликују још:

1. Према времену на које се закључују:
 - колективни уговор на одређено и
 - колективни уговор на неодређено време.
2. Према предмету регулисања:
 - колективни уговори о заради, накнади зараде и другим примањима и
 - колективни уговори о одморима, одсуствима и другим условима рада.
3. Према сектору у коме се закључују:
 - колективни уговори у приватном сектору и
 - колективни уговори у јавном сектору.
4. Према правној природи његових норми:
 - материјални и
 - процесни.

3.5. Учесници колективних уговора

Учеснике у закључивању колективног уговора опредељују ниво на коме се уговор закључује и област у којој се закључује.

Учесници у закључивању Општег колективног уговора су репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основан за територију Републике Србије.

У закључењу тог колективног уговора може учествовати и више репрезентативних или удружених синдиката на једној страни и више репрезентативних удружења послодаваца на другој страни.

Учесници у закључивању Посебног колективног уговора одређују се на основу тога да ли се уговор закључује за :

1. грану, групу, подгрупу или делатност (репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основан за...)
2. територијалну јединицу територијалне аутономије или локалне самоуправе (репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основан за...)
3. јавна предузећа и јавне службе (оснивач - овлашћени орган и репрезентативни синдикат)
4. у области уметности и културе (репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодавца)
5. за спортисте, тренере и стручњаке у спорту (репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодавца)

Учесници у закључивању колективног уговора код послодавца одређују се на основу тога да ли се уговор закључује за :

1. Јавна предузећа - учесници су:
 1. оснивач;
 2. репрезентативни синдикат код послодавца;
 3. послодавац.
2. За потребе других послодаваца - учесници су:
 1. послодавац
 2. репрезентативни синдикат код послодавца .

Оно што је битно и што представља битан услов правне ваљаности колективног уговора без обзира на ниво закључивања је то, да сви учесници морају имати писана овлашћења својих органа за преговарање и закључење уговора.

4. СТАЊЕ У ИСПИТИВАНОМ ПОДРУЧЈУ

У обухвату испитивања по овом пројекту, наша су се три града (Крушевац, Јагодина, Крагујевац), те део Самосталног синдиката металаца Србије.

4.1. Крушевац

У оквиру пројекта „Колективним уговором ка агенди достојанственог рада у Србији“, у Крушевцу је одржан први, од три Пројектом предвиђена, округла стола.

Након исцрпних и свеобухватних излагања учесника, искристалисало се доста ставова.

У Србији је и даље највећи проблем незапосленост. Само од почетка економске кризе без посла је остало 500 хиљада радника. Поред тога, измењена је привредна структура, а права запослених су знатно смањена. На то упућује и предлог Закона о штрајку, као и предлози измена Закона о раду који су усмерени ка даљој флексибилацији рада.

Стиче се утисак да синдикати у земљама у транзицији, што потврђује и наш Регион, нису били довољно припремљени за крупне промене и потпуно измењену улогу. Намеће се потреба за појачаном сарадњом и подршком при остваривању права запослених и њихових организација у мултинационалним компанијама, које често имају другачије стандарде за раднике развијених у односу на раднике земаља у развоју, где се у трци за профитом врло често заборавља на права радника.

Најновије најаве измена Закона о раду занемарују аспект колективног преговарања и улогу синдиката у регулисању индустријских односа. Индивидуализација ових односа и покушај заобилажења колективне регулативе уз актуелну економску кризу, довели су до даљег урушавања колективног преговарања и отказивања колективних уговора или непродужавања постојећих.

Значај синдиката као социјалног партнера, те стални сукоб и усаглашавање интереса између послодаваца, власти и синдиката, посебно су потнецирани. Закључено је да су некада интереси толико супротстављени а односи неизбалансиран и неравноправни, да се врло често не говори о социјалним партнерима већ о актерима социјалног дијалога.

Указано је и на проблеме у пракси – изостанак санкција и казних мера због непоштовања и непримењивања одредаба Закона о раду. Чак и у случајевима где такве одредбе постоје оне се не спроводе, а несавесност послодаваца се не санкционише.

Недоумице и дефицит Закона о раду који се односе на преговарање у доброј вери, али не и обавезу потписивања уговора представљају нешто чиме се олакшава манипулација правима запослених, те међународним радним стандардима, садржаним посебно у Конвенцији МОП-а бр. 98 и број 144.

Проблем репрезентативности синдиката, те могућа спорења синдиката и значај удруживања за постизање репрезентативности како би се приступило колективном преговарању и закључио колективни уговор, такође су апострофирана током излагања. Питање репрезентативности је веома актуелно јер се синдикални плурализам модификовао у концепт

репрезентативности, а многи спорови по питању: „ко има право да представља интересе запослених“ завршавају на суду или су предмет миритеља у Агенцији за мирно решавање спорова. У оваквим сукобима колатерална штета су запослени и сам институт колективног преговарања, што све олакшава послодавцу да сам и искључиво у свом интересу регулише односе из сфере рада.

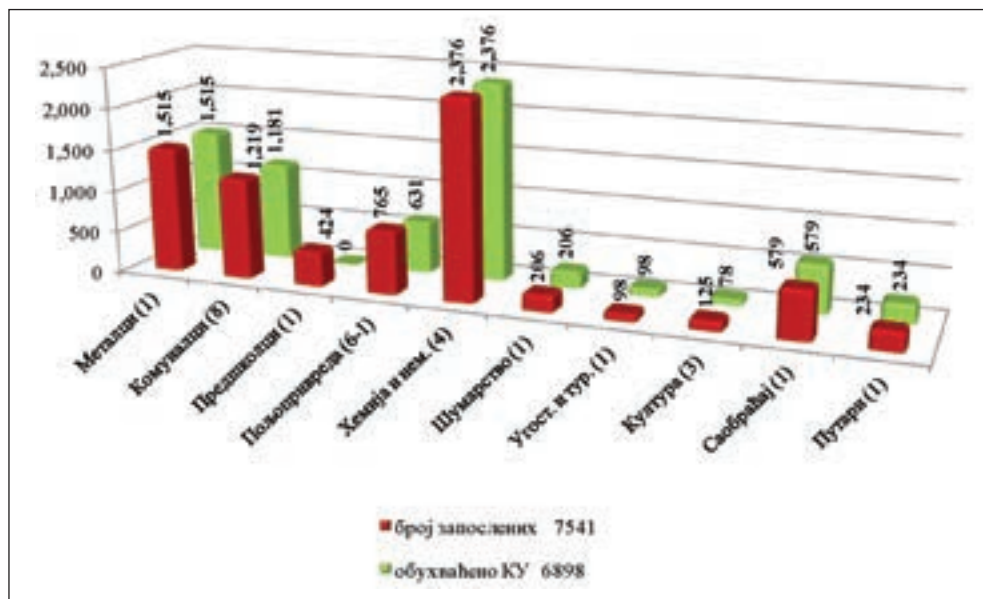
Истом приликом, указано је на непоштовање колективних уговора, посебно у делу зарада, и притиске на синдикалне одборе код преговарања. Као еклатантан пример немогућности поштовања постојећег, потписаног и важећег колективног уговора, истакнута је небрига државе, која својим подзаконским актима (уредбама) дерогира закон и колективне уговоре, онемогућавајући исплате зарада и накнада зарада чак и у оним случајевима када је сама учествовала у закључењу истих колективних уговора, (пример: немогућност исплате прековременог и ноћног рада у јавно комуналним предузећима због уредбе која лимитира масу средстава за исплату зарада запосленима у том сектору).

Поред примедби истакнута је и позитивна пракса где се КУ доследно поштује, те да тамо где су власници стране компаније, колективни уговори се закључује брже и није било проблема око продужетка важења постојећих.

На крају је констатовано да је неопходно доследно спровођење КУ. На основу дискусија и актуелне праксе, може се закључити да се КУ закључују али примена није уједначена. Потребна је сарадња социјалних партнера и синдиката, јер се једино кроз такву сарадњу може остварити истински социјални дијалог. Поред инспектора рада, неизбежно је укључивање и других институција, као и проналажење нових мера и механизма како би се обезбедила примена уговорених норми КУ.

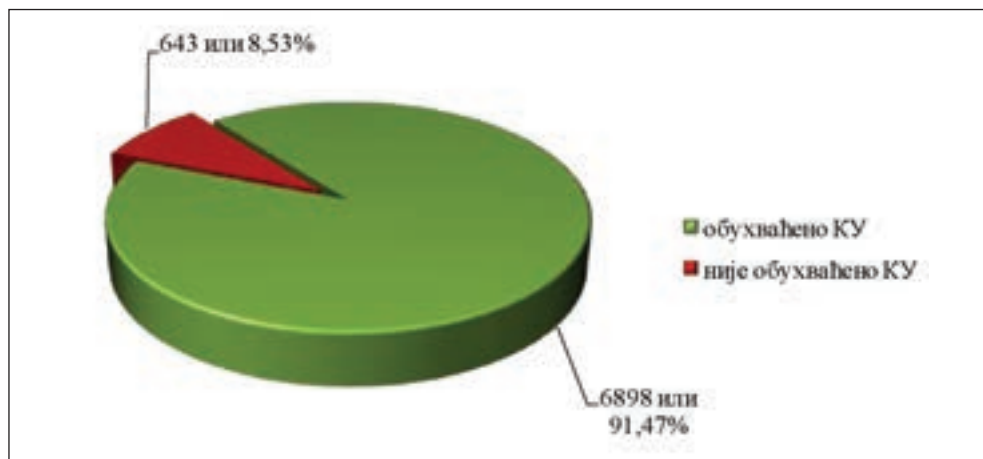
Према подацима који су достављени од стране Стручне службе Већа Савеза самосталних синдиката Србије за град Крушевац и општине, очито је да је у поступку приватизације предузећа, транзиционом периоду привреде, знатан број привредних субјеката значајно смањио број запослених, понеки чак и више него душло. Ретки су супротни примери, а успехом се у таквој констелацији сматра чак и задржавање исог броја запослених.

По питању колективних права и нивоа њиховог остварења, приметна је тенденција, поготово код домаћих приватних предузетника, да колективне уговоре након истека, не продужавају, већ да колективне радне односе регулишу правилницима о раду, чиме се умногоме девалвира институт социјалног дијалога а социјалног партнерства нема ни у помену.



Графикон 1. Стање у Расинском округу са аспекта постојања колективних уговора

Стање је сагледано у 28 привредних субјеката у којима постоји организован синдикат, а који запошљавају 7541 радника. Од тога, колективним уговорима, као начином регулисања колективних радних односа, обухваћено је 6898 радника или 91,47%.



Графикон 2. Стање у Расинском округу са аспекта броја радника обухваћених колективним уговорима

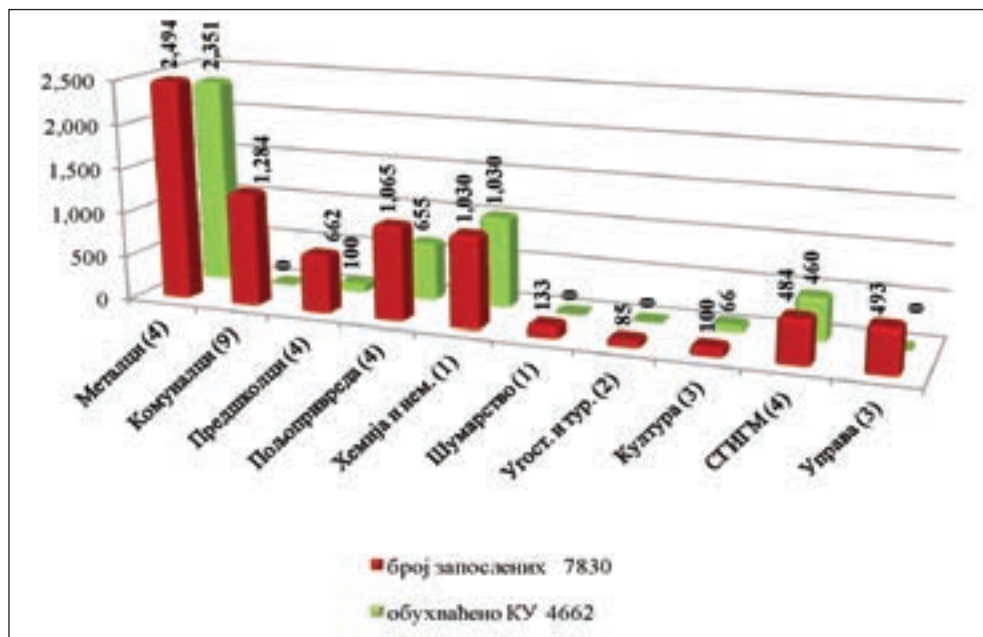
4.2. Јагодина

У оквиру пројекта „Колективним уговором ка агенди достојанственог рада у Србији“, у Јагодини је одржан други, од три Пројектом предвиђена, округла стола.

Као и у осталим деловима Србије, колективно преговарање у предузећима на територији града Јагодине и општина у Поморавском округу, почело је деведесетих година у прошлом веку, променом и отварањем могућности у тадашњој законској регулативи. Додатни подстицај колективном преговарању у предузећима донео је Општи колективни уговор који је потписан у то време.

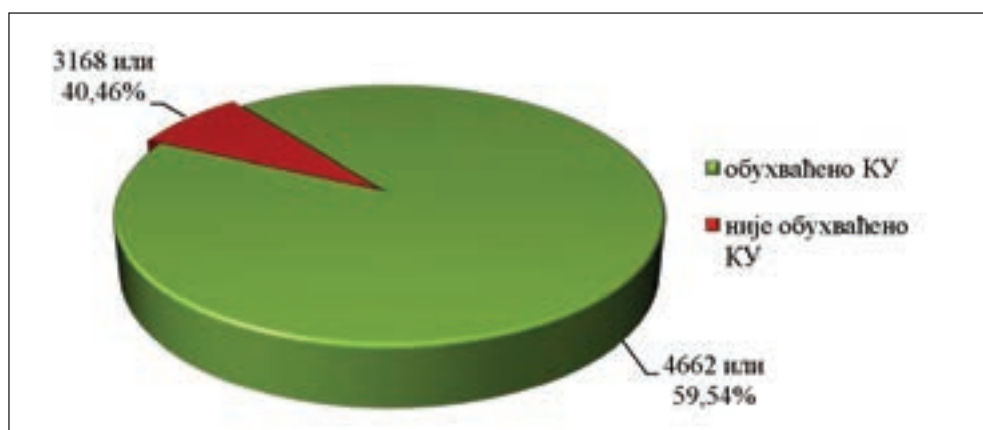
Прве преговоре и потписане тадашње појединачне колективне уговоре, пратило је велико неискуство и дилеме у погледу садржине колективног уговора. Имајући у виду тадашње прилике и доминантну друштвену својину, основна дилема је била – ко са ким преговара и потписује колективни уговор, односно, преговарачи су морали да игноришу очигледни апсурд да радници преко својих представника у синдикату настоје да уговоре што више и што већа права, а са друге стране да, преко представника у органима самоуправљања, воде рачуна о реалним економским могућностима предузећа. Без обзира на све недостатке и недоумице, преговорима се приступало веома озбиљно и темељито, нарочито у тадашњим великим системима (Каблови, Српска фабрика стакла, АИК, Јагодинска пивара и друга велика предузећа за тадашње прилике) што је резултирало потписивањем првих колективних уговора.

На територији коју „покрива“ Савез самосталних синдиката Србије за град Јагодину и општине (Ђуприја, Параћин, Свилајнац, Деспотовац и Рековац) у 2013. години, код 35 послодавца организована је синдикална организација у оквиру самосталних синдиката Србије. То је био главни критеријум за анализу уређености права, обавеза и одговорности из радног односа. Облика синдикалног организовања на овој територији има више од наведеног броја, али за ову анализу нису узете у обзир оне организације чије се централе не налазе на овом подручју јер се у тим случајевима центри у којима се одлучује о правима и обавезама налазе на другој територији.



Графикон 3. Стање у Поморавском округу са аспекта постојања колективних уговора

Стање је сагледано у 35 привредних субјеката у којима постоји организован синдикат, а који запошљавају 7830 радника. Од тога, колективним уговорима, као начином регулисања колективних радних односа, обухваћено је 4662 радника или 59,54%.



Графикон 4. Стање у Поморавском округу са аспекта броја радника обухваћених колективним уговорима

Однос послодавца према закљученим колективним уговорима на овом подручју, глобално се може оценити као задовољавајући. Тачније, може се рећи да се колективни уговори код послодавца поштују. Осим колективних уговора код послодавца, у погледу поштовања одредби КУ, треба имати у виду и посебне колективне уговоре за поједине гране, односно делатности. Послодавци на обухваћеној територији, углавном поштују одредбе тих колективних уговора. Изузетак су установе културе које имају проблема са поштовањем одредби Посебног колективног уговора за њихову грану, са проширеним дејством. Реч је о одредбама којима су уређене јубиларне награде. Има неспоразума са оснивачем, а у неколико случајева воде се спорови пред надлежним судом.

У највећем броју колективних уговора код послодавца, број и обим утврђених права не разликује се од нивоа који има закон, односно посебни колективни уговор. У исто време, није забележен неки пример да је колективним уговором утврђен мањи обим права од обима који је утврђен законом или колективним уговором.

Има, наравно, примера да је ниво, или врста права, уговорен колективним уговором код послодавца повољније него што је то учињено законом или посебним колективним уговором. Треба нагласити да су то, ипак, изузеци до којих се није долазило често ни лако. Послодавци нису, у том погледу, били много попустљиви, а до задовољавајућег исхода у преговорима долазило се, готово увек, после дугих, исцрпљујућих разговора, истицања необоривих аргумената и „жртвовања“ неког од већ договорених права. Управо због тога, повољније уређење права забележено је код послодавца код којих постоји дугогодишње искуство преговарача, посебно на страни синдиката.

Важност посебних колективних уговора за ниво уређења радних односа код послодавца, како показује пракса на овој територији, изузетно је велика, без обзира да ли су ти односи уређени колективним уговором код послодавца, правилником или само уговором о раду. Било је случајева да поједине одредбе посебних колективних уговора нису поштоване због необавештености послодавца, али, после указивања на пропусте, уважене су одредбе колективног уговора. Осим тога, послодавци без много дилема и нећкања прихватају представнике синдиката као партнере и преговарају с њима о колективном уговору код послодавца, у гранама у којима је већ закључен посебни колективни уговор, за разлику од грана за које нема важећег уговора. Додуше, послодавци, готово без изузетка преговарају у овом случају, али не стављају свој потпис увек када преговарају. Може се рећи да веома вешто избегавају да преговоре окончају потписивањем колективног уговора.

Имајући у виду да су представници синдиката код готово свих послодаваца заинтересовани за колективно преговарање, вреди још једном подвући значај Општег и посебних колективних уговора као снажних подстицаја послодавцима и подлоге синдикатима да приступе преговорима за закључење колективних уговора у њиховим срединама.

При сагледавању стања и расправе поводом тога, отворена су и нека теоријска питања, као што је: - да ли колективни уговор треба да се односи на све запослене или само чланове синдиката, као и -питање савета запослених који би могао да буде контрапродуктиван и директно супротстављен активности синдиката, посебно уколико се не буде прецизно законски дефинисао. Као закључак је назначено да ће један од најзначајних проблема са којима ће се синдикат суочити бити мобилизација чланства у одбрани колективног преговарања и колективних радних права.

4.3. Крагујевац

Округли сто у Крагујевцу, као трећи и последњи у низу у оквиру пројекта „Колективним уговором ка агенди достојанственог рада у Србији“ имао је свој спецификум, који се огледа у томе да су обухватом сагледана искључиво предузећа, односно организације металског комплекса, али уз констатацију да се стање у многоме не разликује и у осталим гранама привреде Крагујевца.

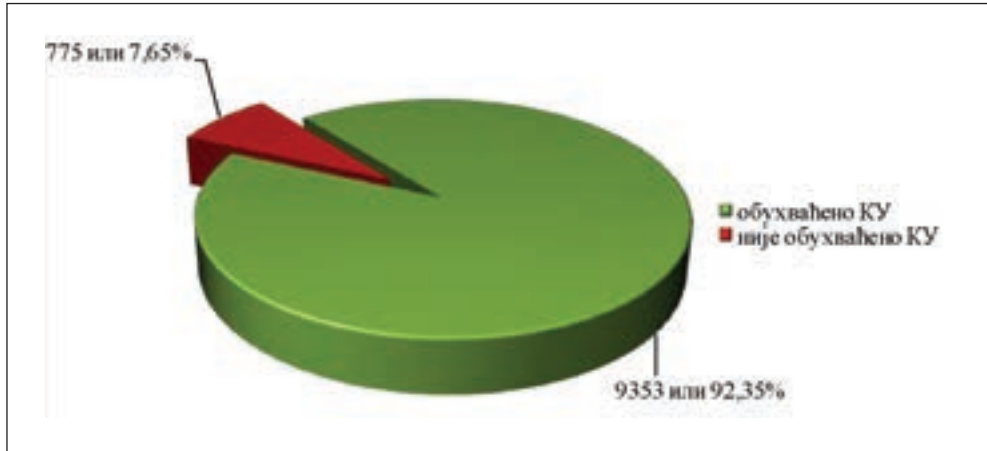
У уводним напоменама при отварању округлог стола, присутни су упознати са актуелним - најављеним изменама и допунама Закона о раду. Посебно је наглашено да се најновијим најавама измена Закона о раду чини да се занемарује аспект колективног преговарања и улога синдиката у регулисању индустријских односа. Захтеви за флексибилизацијом рада без сигурности садржани у предлогу, најам радне снаге као нови правни институт кроз успостављање агенција за привремено запошљавање, а посебно ургентност, журба и притисак да се измене што пре усвоје постављају пред синдикат задатак да мобилише своје чланство у одбрани важећег Закона о раду.

Истакнуто је да је на територији града Крагујевца потписан само колективни уговор за металски и комунални сектор, као и да се питања предузећа у реструктурирању којих је највише у металском сектору морају што пре решавати.

Анализом је обухваћено 28 привредних субјеката, у највећем броју случајева ослоњена на некадашњи гигант „Заставу“. Подаци који су презентовани говоре о томе, да од 28 испитивана субјекта у 21 постоји и примењује се колективни уговор, у два приватизована не постоји овај са аспекта синдиката најзначајнији акт радног права, а у једном, који је у реструктурирању се непосредно примењује Закон. За један привредни субјект

постоје подаци о непостојању колективног уговора, али у њему нема синдикалне организованости нити је доступан податак о броју уполслених лица.

Са аспекта броја запослених обухваћених колективним уговорима у односу на укупан број запослених у привредним субјектима који су предмет анализе, подаци су следећи:



Графикон 5. Стање у металском комплексу града Крагујевца са аспекта броја радника обухваћених колективним уговорима

Обзиром на интернационализацију дела Крагујевачког металског комплекса, изложена су и европска искуства колективног преговарања. Анализом је обухваћено осам земаља са различитим системима колективног преговарања, од Аустрије, где у социјалном дијалогу учествује и Комора рада, преко Немачке коју карактерише могућност постојања више колективних уговора у једном предузећу, до Шведске и Холандије које имају уређене системе колективног преговарања са утврђеном периодиком и преговарачким циклусима. Указано је да не постоји колерација између стопе синдикалне организованости, односно степена синдикализације запослених и покривености колективним уговорима. Општа тенденција је децентрализација и нарушавање система колективног преговарања, а криза на тзв. јужном европском крилу нарушава Европски социјални модел, те сама либерализација овог модела и интервенционизам у исплатама зарада представљају опасност преношења лоше праксе и на остале делове Европе.

Обим права садржаних у колективним уговорима по правилу је шири од законске регулативе, док правилник о раду представља само једнострано исказану вољу послодавца. Кроз колективно преговарање се усаглашавају воље запослених и послодавца, а резултат поштовања права из доброг

колективног уговора су задовољан и радник и послодавац, већа продуктивност и успешније превазилажење тешкоћа у пословању.

Економска криза, или криза пословања се често користи као изговор за отказивање колективних уговора или њихово непоштовање. Стога на страни синдиката увек морају бити аргументи и иницијатива за решавање проблема.

Овом приликом отворено је и питање Општег колективног уговора који је у Србији престао да важи, а и у другим земљама када се говори о националном нивоу углавном је у питању општи оквир за колективно преговарање. Међутим, колективно преговарање треба прилагодити условима, а некритичко преузимање модела може бити контрапродуктивно.

Закључено је и да је криза колективног преговарања, као и социјалног дијалога евидентна и да ће синдикат морати са много више иницијативе и борбености да уђе у одбрану права радника. Такође су отворена и нека теоријска питања – да ли колективни уговор треба да се односи на све запослене или само чланове синдиката, као и питање савета запослених који би могао да буде контрапродуктиван и директно супротстављен активности синдиката, посебно уколико се не буде прецизно законски дефинисао. Проблем са којим ће се синдикат у наредном периоду суочити ће бити идентификација радника са синдикатом као, као и мобилизација чланства у одбрани права.

4.3. Самостални синдикат металаца Србије

У металском сектору регистровано је око 224 предузећа, а у око 205 предузећа регистроване су синдикалне организације. Чланарину (нередовно) плаћа око 130 предузећа.

У 80% предузећа закључен је колективни уговор код послодавца.

Разлози за незакључење колективних уговора су следећи:

- Послодавци избегавају да воде социјални дијалог са синдикатима и да преузму одговорност и обавезе. Лакше им је да донесу пословник о раду или немају никакав акт јер им је повољнији Закон о раду. Према одредбама Закона о раду, послодавац је обавезан да преговара, али не и да потпише колективни уговор.
- Такође, послодавци имају страх од синдиката и на синдикат још увек гледају као институцију која прави штрајкове у предузећу, а не као социјалног партнера.

У предузећима металске индустрије Србије има колективних уговора који су закључени испод нивоа Гранског колективног уговора, посебно када су у питању коефицијенти, као један од параметара основне зараде, затим висина накнаде за исхрану у току рада - топлог obroка и накнаде регреса за коришћење годишњег одмора. Као разлози таквог стања, односно

неуважавања Гранског колективног уговора од стране послодаваца, могу се истаћи: велики притисак на синдикалне представнике у предузећу да се не поставља питање примене Гранског колективног уговора, али, постоје и случајеви незаинтересованости синдикалних преговарача, „дил“ председника синдиката са послодавцем и тежак положај предузећа да би се спровео и применио Грански колективни уговор.

Позитивност Гранског колективног уговора за металску индустрију Србије огледа се у томе што је допринео снажној заштити материјално-социјалног положаја запослених и заштити њихових права у предузећима металске индустрије Србије. Такође је афирмативно што се односи на све послодавце у металској индустрији Србије (има проширено дејство).

Лоше по Грански колективни уговор је да га је Унија послодаваца Србије једнострано отказала после једне године примене, јер не желе било какву писану обавезу послодавца, већ инсистирају на комплетној флексибилности, почев од запошљавања, зарада, па до одређивања дужине трајања одмора. Посебно у свему томе не желе јаке синдикате.

ЗАКЉУЧАК

На основу сагледаног стања у испитиваном подручју, директних контаката са учесницима округлих столова али и анализе свих аспеката вођења социјалног дијалога и колективног преговарања као једног од важнијих сегмената самог социјалног дијалога, намеће се закључак да стање социјалног дијалога, а самим тим и колективног преговарања у Србији није на задовољавајућем нивоу.

У свим анализираним сегментима, а имајући у виду слабе или недовољне резултате вођења социјалног дијалога недвосмислено је утврђено да актери социјалног дијалога више имају атрибуте „учесника“ него атрибуте правих социјалних партнера. Социјални дијалог на свим нивоима углавном се одвија на иницијативу и уз притисак синдиката као једне од заинтересованих страна. Реалност у којој се тзв. социјални дијалог одвија, бременита је многим, још увек непрележаним, дечјим болестима транзиције. Недовољно дефинисаном и профилисаном тржишном економијом, друштвом чија трансформација из ауторитарног у демократски друштвени систем, још увек није у потпуности завршена, макар са аспекта свести самог друштва, политичким системом који још увек није довољно стабилан а оптерећен је и многим спољним факторима... У таквом окружењу, не може се очекивати успешан социјални дијалог, који резултира сагласношћу воља актера у изналажењу компромиса у супротстављеним интересима.

Као јединствени закључак наметнула се такође, теза да велики део кривице за нефункционисање социјалног дијалога (из чијег се компромисног решавања супротстављених интереса рађа колективни уговор) носи управо један од актера дијалога – држава. Приметна је незаинтересованост управо у сегменту у коме држава има искључиву надлежност – у стварању позитивног окружења и услова како за вођење квалитетног дијалога, тако и за привредно окружење у коме ће се основни односи између власника капитала и власника радне снаге решавати такође компромисно – колективним уговорима.

Синдикати стоје на становишту да је за вођење социјалног дијалога потребно искрено и истинско опредељење свих актера али се не сме догодити да им се лимитира право на исказивање незадовољства, па све до обустава

рада запослених, у случају изостанка дијалога и компромиса у том дијалогу, што се управо најављује новим сетом измена радног законодавства.

Компаративна анализа урађена на примерима земаља са дугом али разноликом традицијом колективног преговарања и социјалног дијалога априори се не може прихватити као модел. Све ово, из разлога што се овим примерима углавном промовише корпоративни приступ, сарадничко понашање, које у нашим условима није увек најбоље решење. У синдикатима често држава а и послодавци не виде реалну снагу, која би се озбиљно супротставила њиховим ставовима и понашању, који понекад толико дерогирају права запослених да се с правом поставља питање врсте система у коме егзистирамо.

Свему овоме погодују и ефекти кризе у којој се светска привреда (самим тим и наша) дуже времена налази, неконтролисано и огромно тржиште радне снаге, незавршен или лоше спроведен транзициони процес..., на шта се посебно указује у истраживаном подручју.

На крају, по сумирању резултата прикупљених у испитиваном подручју, неминовно се намећу задаци које синдикат мора успешно решити у наредном периоду.

Следствено ставу да за синдикате социјални дијалог а тиме и колективни уговор као продукт успешног вођења социјалног дијалога немају алтернативу, мора се свим расположивим средствима инсистирати на ревитализацији социјалног дијалога, на нивоу државе, али и на нижим нивоима – све до нивоа послодавца, што је у случају колективног преговарања и најзначајнији ниво са аспекта запослених.

У том смислу, синдикат мора искористити све, законом дозвољене, могућности да се у оквиру измена радног законодавства да већи значај вођењу и окончању колективног преговарања, чак и увођењем санкционих норми за неприхватање иницијативе за отпочињање колективног преговарања или избегавање закључења колективних уговора након, непримерено дугих преговора, који се често безразложно дуго воде.

Следеће, потребно је уз партнерски однос са осталим актерима социјалног дијалога, побољшати видљивост позитивних ефеката постојања колективних уговора, односно успешно окончаних преговора и социјалног дијалога у пуном значењу те речи. Незавршена или недовољно добро урађена трансформација, погодује стварању негативне климе за социјални дијалог а о колективним уговорима у том случају нема ни помена. Променом свести социјалних партнера (за сада актера социјалног дијалога) и афирмативним деловањем,

социјални дијалог и његови позитивни ефекти би се најзад нашли на месту на коме заслужују да буду у једној правној и демократски уређеној држави.

Поштујући принцип солидарности у синдикалном организовању, синдикати би требало да искористе могућност и организују стручне тимове на нивоу кровних оргнизација, који би синдикалном чланству пружали сву потребну стручну помоћ у вођењу колективних преговора, али уз адекватне одлуке и овлашћења, активно учествовали у самим преговорима.

Два аспекта колективног преговарања, уско повезана, говоре да је колективно преговарање:

- са једне стране средство за утврђивање плата (зарада) и услова рада за групу радника обухваћених колективним уговором сачињеном на основу слободних и добровољних преговора две независне стране,

- са друге стране, институт који омогућава послодавцима и радницима да уговорно утврде правила којима се уређују њихови међусобни односи.

Први аспект колективног преговарања, преточеног у колективни уговор, супротан је начину регулација у нашем позитивном праву, по коме се колективни уговор примењује на све (уколико репрезентативни синдикат код послодавца закључи колективни уговор или уколико надлежни министар да уговору проширено дејство). Сукоб позиција који проистиче из ових супротстављених ставова иницирао је недоумицу којом се синдикат мора озбиљно позабавити а која се може преточити у питање: да ли би колективни уговор и предности које собом носи, требало да важи само за чланове синдиката који је закључио колективни уговор?

Непримерено дуго трајање радних спорова пред судовима, иако временски ограничено позитивним правом, наметнуло је став о потреби веће примене механизма за мирно решавање радних спорова. У том смислу мора се најпре едукативно деловати на чланство (што такође представља обавезу синдиката у наредном периоду) по питању промовисања и коришћења мирних начина решавања колективних радних спорова. Међутим, исказана је и потреба поновног установљења специјализованих судова рада, реализацијом иницијативе о доношењу Закона о судовима рада, а све у циљу бржег, ефикаснијег, јефтинијег решавања радних спорова.

У свим обухваћеним подручјима учесници су се најоштрије супротставили најављеним изменама и допунама Закона о раду, за које је констатовано да драстично умањују досадашња права запослених а што се у мноме може одразити како на колективне уговоре који су већ закључени тако и на будуће закључење нових. Пред синдикатом је у том смислу задатак да

анимира чланство и у дијалогу са представницима власти и послодаваца, изнађе најповољнија решења за чланство али и запослене.

На крају, без обзира на чињеницу да су у обухваћеним подручјима учесници показали завидно познавање материје која је била предмет обухвата у презентовању и испитивању стања, намеће се потреба перманентног образовања синдикалних представника, нарочито у приватним и приватизованим привредним субјектима, како би што спремније и квалитетније учествовали у вођењу колективних преговора за закључење колективних уговора. Ова активност, оцењена као активност подизања капацитета учесника колективног преговарања, нарочито у сегменту преговора код послодаваца, мора бити стални задатак синдиката али и државе односно послодаваца са друге стране као социјалних актера – социјалних партнера.

ЛИТЕРАТУРА

- Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España, by Tomás Sala Franco and Javier Thibault Aranda, 2011
- Collective agreement register and archive proposed, Štefan Skledar, EIRO
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/feature/si0401103f.htm>
- Collectively agreed wages in Austria: indicators by Sepp Zuckerstätter, AK Wien, 2012
http://hiva.kuleuven.be/nl/extra/CAWIE2_20121207.ph
- Casale, G., (1999), *Social dialogue in Central and Eastern Europe*, ILO CEET Office, Budapest
- Casale, G., (2002), *Tripartizam i socijalni dijalog – zbirka eseja*, ILO Kancelarija u Sarajevu
- Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo: 2010 Datos Definitivos Cuadro 2 Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, Consejo Económico y Social: 2009, CES, 2010
- Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo - mensual): Avance Marzo 2012, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012
- Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo: 2010 Datos Definitivos; Cuadro 28
- Fulton (2013) Worker representation in Europe, Labour Research Department and ETUI, with the assistance of the [SEEurope Network](#), online publication: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
- Klaus Busch / Christoph Hermann / Karl Hinrichs / Thorstein Schulten, *Euro Crisis, Austerity Policy and the European Social Model*, library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09656.pdf
- Kosanović, R., *Sindikalne teme*, Radnička štampa, Beograd 2009.
- Kosanović, R., Paunović, S., *Kolektivno pregovaranje (Collective bargaining*, Friedrich Ebert Stiftung, Radnička štampa (Užice: Grafoplast plus), Beograd 2010.
- Кулић, Ж., *Индустријски односи*, Мегатренд Универзитет примењених наука, Београд 2002.
- Кулић, Ж., *Колективни радни сјорови*, Радничка штампа, Београд 2001.
- Кулић, Ж., *Радно љраво*, Мегатренд универзитет, Београд 2006.
- Кулић, Ж., *Трипартизам на љрају љређеї миленијума*, Службени лист, Београд 1999.

- La négociation collective en 2011, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, Paris 2012
- La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004, DARES, 2006
- La négociation collective en 2009, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, Paris 2010
- Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008, DARES, June 2010
- Rapid Reports No 132/2006, Statistical Office of the Republic of Slovenia, Chart 4, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=101970> Uniform minimum standards Article 6
- Records of collective agreements, Ministry of Labour, Family and Social Affairs http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/
- Salaires conventionnels et salaires effectifs : une corrélation variable selon la catégorie socioprofessionnelle et la taille de l'entreprise ; DARES, December 2012
- Slovenia: Industrial relations profile by Štefan Skledar <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia.htm>

The image features a large, abstract graphic of a blue wave that curves across the bottom half of the page. The wave is composed of several overlapping, semi-transparent bands of different shades of blue, ranging from a light, airy blue to a deep, dark navy blue. The background is a smooth gradient of light blue, transitioning from a very pale hue at the top to a slightly darker shade at the bottom, where the wave graphic is most prominent.

ISBN 978-86-89757-00-2