

DRŽAVA KAO POTPISNIK OPŠTEG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Bliža istorija kolektivnog ugovaranja u našoj u zemlji, započinje krajem osamdesetih godina prošloga veka, kada su se u svetu desile krupne društvene promene, koje će odrediti u značajnoj meri dalji kurs istorije. Na političkom planu nestajao je bipolarni svet, globalizacija se sve više širila, a privrede dotadašnjih socijalističkih država prelazile su iz planske u tržišnu ekonomiju. Tih godina, Srbija je započela opštu reformu privrednog i političkog sistema, donoseći Ustav, kojim je, između ostalog, proklamovana ravnopravnost svih oblika svojine.

Ove promene u značajnoj meri zahvatile su i oblast radnih odnosa, napuštanjem koncepta udruženog rada i donošenjem Zakona o osnovnim pravima iz radnih odnosa. Ključna novina u dotadašnjem radnopravnom sistemu, uvedena ovim zakonom, bilo je uvođenje sistema kolektivnog pregovaranja, odnosno zaključivanje kolektivnih ugovora, čime su se i u oblasti radnih odnosa uvodili rešenja svojstvena tržišnim privredama.

Da li zbog gotovo polukovekovnog funkcionisanja jednog drugačijeg sistema, sistema u kome tržišna privreda i kolektivni ugovori nisu postojali, i time davanja svojevrstnog podstreka da kolektivni ugovori, koji su do tada postojali samo na „papiru“ zažive i u praksi ili iz nekih drugih razloga, tek, država je, prema ovom zakonu, bila potpisnik Opšteg kolektivnog ugovora, i zaključila 1991. i 1997. godine, dva takva ugovora. Na celishodnost jednog takvog pristupa ukazuje i iskustvo Slovenije, koja je pristup da je i država potpisnik opšteg kolektivnog ugovora, zadržala sve do nedavno. Ne treba, posebno, pominjati činjenicu da je Slovenija dugo zadržala pomenuti Zakon o osnovnim pravima iz radnih odnosa, kao i Zakon o štraku iz perioda nekadašnje SFRJ, i da je Slovenija, koja se opredelila za jednu takvu politiku radnih odnosa, prva zemlja sa ovih prostora koja je članica Evropske unije, i prva od svih novoprimitljenih članica uvela evro kao nacionalnu valutu.

Međutim, da smo skloni zaboravljanju sopstvene istorije i nasleđa, pokazao je Zakon o radu, iz 2001. godine, kojim se država okrenula liberalizaciji radnih odnosa a koja je vidljiva u gotovo svakom aspektu tadašnjeg Zakona o radu: povrede radnih obaveza uređivale su se isključivo ugovorom o radu, nepostojanje elementarnog, ustavom zagarantovanog prava radnika na odbranu od navoda koji ga terete, da bi vrhunac predstavljao potpuno negiranje kolektivnog pregovaranja, između ostalog, time što se su prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa alternativno uređivala kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Kao da nisu poslušane lekcije iz drugih država koje su se posle prelomnih perioda u svojoj istoriji ponovo vraćale svojoj istoriji i nasleđu kao na primer, Japana, koji se posle drugog svetskog rata i pod američkom okupacijom nije odrekao svoje tradicije i nasleđa odnosno ka socijalnoj politici u oblasti radnih odnosa, kao na primer SAD posle velike ekonomske krize tokom 20ih godina prošlog veka ili Nemačke posle drugog svetskog rata.

Nesporno je da su određene promene u oblasti radnih odnosa bile potrebne, ako ništa drugo, onda što zbog opšte političke i privredne situacije koja je postojala tokom devedesetih, kada tranzicija nije mogla biti izvedena kao u drugim nekadašnjim socijalističkim zemljama. Ali, ta „zakasnela“ tranzicija nije se mogla biti nadomešćena drastičnim smanjivanjem prava radnika i izbegavanjem potpisivanja opšteg kolektivnog ugovora od strane države. Naročito je takva politika „ubrzanja“ zakasnele tranzicije, kada su u pitanju

radni odnosi, morala pratiti postepenost, ali i uključivanje sindikata, kao jedinog legitimnog i legalnog predstavnika zaposlenih o svim pravcima društvenog razvoja. Da je, kada su u pitanju radni odnosi, bila potrebna postepenost tranzicije uvidelo se prilikom donošenja, sada, važećeg Zakona o radu iz 2005. godine, ali ta postepenost nije do kraja ostvarena kada je u pitanju kolektivno pregovaranje, odnosno potpisivanje opšteg kolektivnog ugovora od strane države.

Naime, uspostavljanje tržišne privrede, kroz privatizaciju društvenih preduzeća i drugim merama, tek je stvaralo početak stvaranja tržišne utakmice u svim oblastima privrednog života. Istovremeno, ta tranzicija, da bi bila odgovarajuća, mora biti praćena i odgovarajućom tranzicijom u svetu rada, koja će i odgovarati takvoj privredi. Zapravo, ta tranzicija, kada su u pitanju radni odnosi, između ostalog, podrazumeva relativno brzo nalaženje posla u slučaju gubitka posla, razvijeni i delotvorni sistem zabrane diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, a naročito godina života, efikasni sudski sistem zaštite prava iz radnih odnosa, delotvornu zaštitu nezaposlenih od strane Nacionalne službe za zapošljavanje, i, naročito, razvijeni sistem kolektivnog pregovaranja.

Dok se tranzicija privrednog sistema, čije oličenje predstavlja okončanje privatizacije, polako završava, tranzicija u svetu rada, čiji krajnji cilj treba da bude pomenuta pravedna tržišna utakmica u svetu rada, još uvek nije završena. Dok se takvo tržište rada ne uspostavi, u situaciji kada se zakonom o radu uspostavlja samo „donji prag“ prava zaposlenih, i kada je gotovo jedina mogućnost, a zbog velike nezaposlenosti da se ta prava štite, od strane samog zaposlenog, nužno je da država sama delotvorno učestvuje i podstiče razvoj socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, na šta je i obavezuje Konvencija MOR-a br. 98.

Upravo tim podsticanjem kolektivnog pregovaranja, koja se ogleda se u činjenici da je država potpisnik opšteg kolektivnog ugovora ostvaruje se postepenost u ostvarenju pomenute tranzicije u oblasti radnih odnosa, odnosno kolektivnog ugovaranja. Naime, prema izveštaju Inspektorata za rad, u Srbiji opada broj zaključenih kolektivnih ugovora. Razlog ove pojave, treba, pre svega, tražiti u nevoljnosti poslodavaca da istim pristupaju i njihovoj mogućnosti da prava i uslove rada regulišu pravilnikom o radu. Da bi kolektivni ugovori zaista u praksi zaživeli, potrebno je da država, ako ništa drugo, da podstrek kolektivnim pregovaranju, da legitimet i kao potpisnik zapravo pošalje poruku da kolektivnim ugovorima istinski priznaje karakter izvora prava i obaveza. Ako već želi tržišne odnose i kolektivno pregovaranje onda mora i omogućiti da socijalni dijalog zaista zaživi i da sankcioniše ,primera radi, obavezu poslodavaca da pregovaraju u dobroj veri i uspostavi Komisiju, odbor ili organ drugog koji bi utvrdio principe dobrog pregovaranja, što je poznato u drugim zemljama. Ova mera jeste nužna, bar dok samo same prilike, uslovi na tržištu rada, ne budu dostigli takav nivo da sami od sebe postanu regulator prava obaveza i odgovornosti. Sve drugo bilo bi vraćanje u 19. vek, vreme nastanka kolektivnih ugovora, ali kada su prilike potpuno drugačije koje su same iznedrile njihovo postojanje a država ih samo priznala kao izvor prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa.

Prihvatanjem koncepcije da je država potpisnik opšteg kolektivnog ugovora nije vraćanje u period devedesetih godina prošlog veka. Isto tako, takva koncepcija nije niti mešanje države u odnose socijalnih partnera, niti u suprotnosti sa principom autonomnosti, a ponajmanje da ne odgovara koncepciji tržišne privrede.

Naime, poslednja dešavanja na tržištu finansija u svetu, a naročito u SAD, pokazuju svu pogubnost kada je tržište prepušteno samo sebi, i ukazuju na krajnju nužnost da država (delom) bude regulator tržišta (radne snage). Pa, i Velika Britanija napušta krajnje liberalnu politiku opredeljujući se za tzv. „treći put“ čija su ideje da tržište mora biti regulisano, ali ne i njome zamenjeno, kao i ideja da neoliberalna formalna jednakost pojedinaca pred zakonom koja zapravo uspostavlja njihovu stvarnu nejednakost sada mora biti praćena intervencijom države u otklanjanju tih nejednakosti a sve kao posledica nemogućnosti izbora usled različitih prirodnih talenata i socijalnih mogućnosti. Ne treba posebno spominjati, i koncepciju razvoja Evropske unije, čijem priključenju težimo, koja se opredelila za socijalni kapitalizam, pošto se uvidelo da tržišna utakmica pogoduje samo najboljima i najuspešnijima, ali da na marginama ostavlja veliki sloj stanovništva.

Jednoj ovakvoj koncepciji ,može se, na prvi pogled, prigovoriti činjenicom da je jedno takvo rešenje malo prisutno u drugim zemljama. Sa jedne strane, primer Slovenije pokazuje suprotno. Međutim, bitnije je da u kreiranju zakona u oblasti radnih odnosa više nego u bilo kojoj oblasti utiču osobenosti društva i naroda čijim interesima treba da služi.. Zato se i moraju tražiti specifična rešenja, koji u najboljoj meri odgovaraju našim prilikama, istoriji, svesti naroda, a uz poštovanje principa radnog prava Evropske unije. Upravo, i pojavljivanje države kao ugovorne strane opšteg kolektivnog ugovora jeste to specifično rešenje, koje nije nepoznato u drugim zemljama, a u potpunosti, barem dok se i tranzicija u svetu rada ne završi, odgovara našim prilikama. Samo na taj način država može poslati jasnu poruku da podržava kolektivno pregovaranje, da ga priznaje za istinski izvor prava zaposlenih, i omogućiti, do nama, preko potrebne, stabilnosti u oblasti radnih odnosa, koja je i osnov stabilnosti čitavog društva.