

*Др Бојан Урдаревић,
ванредни професор*

УДК: 349.2:331.106.24(497.11)
DOI: 10.46793/UPSSIX.099U

ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ*

Резиме

Слобода удруживања и право на колективно преговарање представљају фундаментална права радника и основно средство за постизање равнотеже између интереса радника и послодавца.

Путем колективног преговарања, стране у колективним преговорима идентификују заједничке, али и међусобно супротстављене интересе и долазе до заједничког споразума. У том смислу, колективно преговарање може да буде средство за постизање равнотеже између, с једне стране, жеље послодавца за већом флексибилношћу на раду и с друге стране, жеље запослених да обављање рада прилагођавају својим обавезама и потребама.

Важно је истаћи да успешност колективног преговарања у највећој мери зависи од економског, институционалног, политичког и правног оквира у којем се одвијају колективни преговори између синдиката и послодавца. Управо из тог разлога, степен развијености колективног преговарања и социјалног дијалога је различит од државе до државе.

Данас, право на колективно преговарање постало је широко препознато у академској заједници као кључни инструмент за регулисање услова рада и односа између послодавца и радника на начин којим се обезбеђује праведнија дистрибуција вишка средстава, унапређују услови рада и чува достојанство радника, али истовремено и институционализују индустријски сукоби.

Кључне речи: *право на колективно преговарање, колективни уговори, социјални дијалог, проширено дејство колективног уговора.*

* Рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета Универзитета у Крагујевцу: „Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније”, који се финансира из средстава Факултета.

1. Колективно преговарање и социјални дијалог у Републици Србији

Историјски посматрано, колективно преговарање представља најстарији облик социјалног дијалога и најважнији начин уређивања односа између послодаваца и синдиката на бази узајамног компромиса и заједничког споразума.

Социјални дијалог можемо посматрати и као збир колективних права запослених и послодавца. У том смислу, уколико би се подигао ниво колективног преговарања, подигао би се и ниво социјалног дијалога и обрнуто.

Колективно преговарање можемо дефинисати у ужем и ширем смислу. У ширем смислу, оно представља поступак усаглашавања који укључује сваку врсту бипартитних или трипартитних консултација која се односе на радноправна питања, а у чему своје место може имати и држава као партнер.¹ У ужем смислу, колективно преговарање укључује поступак преговарања између појединачних послодаваца, односно њихових удружења, и запослених, односно њихових удружења, а у циљу закључења колективног уговора.²

Да би се колективно преговарање одвијало демократски, а колективни уговори одсликавали стварну вољу запослених и послодаваца, социјални партнери треба да буду „истински репрезентативни“, слободни, и непристрасни.³ Уколико ови услови претходно нису испуњени, колективно преговарање постаје само једна форма, фикција која се дешава по аутоматизму, без икаквог резултата, али са озбиљним последицама које доводе до даљег урушавања целокупног система радних односа.

Дакле, важно је истаћи да успешност колективног преговарања у највећој мери зависи од економског, институционалног, политичког и правног оквира у којем се одвијају колективни преговори између синдиката и послодаваца.⁴ Управо из тог разлога, степен развијености колективног преговарања и социјалног дијалога је различит од државе до државе. На пример, у појединим државама синдикати у колективном преговарању могу да прихвате нижи проценат увећања зараде по основу прековременог рада, али да захтевају да запослени имају већу могућност да сами организују своје радно време,⁵ док у другим државама то неће бити случај.

¹ Учур, М., Смоквина, В., *Индустријске акције као синдикална права и слободе*, Зборник Правног факултета у Ријеци, бр. 2/2010, стр. 676.

² Bernard, C., *EC Employment Law*, Oxford University Press, New York, 2006, стр. 758.

³ Урдаревић, Б., *Право на колективно преговарање у новим привредним условима*, Правни живот, бр. 11/2016, стр. 339-354.

⁴ Toke, A., Zafiris, T., *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, World Bank, Washington DC, 2002.

⁵ Урдаревић, Б., *Проширено дејство колективног уговора као начин унапређења колективног преговарања*, Страни правни живот бр., 2/2021, стр. 281-292.

Данас, право на колективно преговарање постало је широко препознато у академској заједници као кључни инструмент за регулисање услова рада и односа између послодавца и радника на начин којим се обезбеђује праведнија дистрибуција вишка средстава, унапређују услови рада и чува достојанство радника, али истовремено и институционализују индустријски сукоби. У литератури се, стога, често истиче да „супротстављена очекивања радника и послодавца могу бити помирена путем колективних преговора јер се моћ супротставља моћи“.⁶

У Републици Србији синдикати су дуго година изграђивали и профилисали своје синдикалне позиције, не сналазећи се најбоље у новим социјалним, економским и политичким условима, карактеристичним за процесе транзиције. Почетак транзиционих процеса у Србији обележили су почети политичког плурализма који би требало да подразумева и синдикални плурализам и јачање индустријске демократије.

На синдикалној сцени Србије дуго година постојале су две репрезентативне организације запослених (Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикати „Независност“). По овлашћењу министра надлежног за послове рада, од 15. јуна 2010. године, државни секретар Министарства рада и социјалне политике, 3. маја 2012. године, донео је Решење⁷ којим се утврђује репрезентативност Конфедерације слободних синдиката⁸. Међутим, представници Конфедерације у овом тренутку, нису чланови Социјално-економског савета, као ни других трипартитних тела.

С обзиром да сваки синдикат води своју статистику у погледу свог чланства, процене су да је у Републици Србији тренутно око 600.000 запослених који су чланови неког синдиката. што чини 27.2% од укупног броја запослених у Републици Србији.⁹

Ситуацију посебно компликује и то што је право на синдикално организовање и право на колективно преговарање у Србији признато искључиво запосленима (уз изузетак уступљених запослених), што представља

⁶ Davis, P., Freedland, M., *Kahn-Freund's Labour and The Law*, Stevens & Sons, London, 1983.

⁷ Решење бр. 110-00-1269/2009-02 од 03.05.2012. године, Сл. гласник РС, бр. 55/12.

⁸ Против Решења Министарства рада и социјалне политике, један од репрезентативних синдиката, 27. јуна 2012. године, поднео је тужбу Управном суду у Београду, а коју је Управни суд 27. септембра 2012. године одбацио, са образложењем да у овој управној ствари, оспореним решењем није одлучивано о праву тужиоца, нити је тужиоцу повређен на закону заснован интерес, те да, према томе, тужилац нема правни интерес за подношење тужбе против оспореног решења.

⁹ Стојиљковић, З., *Рад и социјална правда, грађани, политика и синдикати, случај Србија*, Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2020, доступно на: [16269.pdf \(fes.de\)](#), 22.10.2021.

неуставно законско решење које је супротно међународним стандардима, али упркос томе опстаје већ дужи низ година¹⁰.

С друге стране, Унија послодаваца Србије је тренутно, једино репрезентативно удружење послодаваца у Републици Србији које учествује у социјалном дијалогу. Основана ја 1994. године, да би од 2006. године постала пуноправни члан Међународне организације послодаваца¹¹. Данас, Унија послодаваца окупља чланове из редова малих и средњих предузећа и предузетника, великих предузећа и удружења. Ипак, може се поставити питање стварног економског и општег друштвеног утицаја овог удружења послодаваца, ако се зна да велики број послодаваца и није заинтересован да узме учешће у колективном преговарању, нити у било којој форми социјалног дијалога. Такође, за разлику од синдиката, један део послодаваца није довољно мотивисан да колективно преговара и учествује у закључивању колективног уговора, те цео поступак схвата као непотребно повећање трошкова рада. Коначно, ту је и Закон о лобирању¹² који омогућава да се социјални дијалог заобиђе, као и да се интереси представника крупног капитала задовоље и бране на највишем нивоу – кроз лобирање за измене и допуне постојећих, односно, усвајање нових законских прописа.

Недовољно расветљена ситуација у погледу „стварне репрезентативности“ послодавачког удружења довела је до тога, да у многим делатностима репрезентативни синдикати немају другу страну са којом би колективно преговарали. Последица овога је да многи послодавци, посебно у грани индустрије, нису заступљени у социјалном дијалогу, чиме исти губи на значају и тежини, што за последицу има да у многим делатностима не постоје закључени грански колективни уговори.¹³

Сматрамо да се стварни степен развијености социјалног дијалога, а самим тим и снаге социјалних партнера, најјасније може видети кроз укупан број и садржину закључених колективних уговора који су тренутно на снази у Републици Србији, а о чему ће касније бити више речи.

2. Врсте колективних уговора у Републици Србији

У Републици Србији (у смислу Закона о раду) постоје три врсте колективних уговора: општи, посебни и колективни уговор код послодавца. Ниво колективног уговора зависи од тога ко преговара. У сваком случају,

¹⁰ Рељановић, М., *Алтернативно радно законодавство*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe i Centar za dostojanstven rad, 2019.

¹¹ *Историја*, Унија послодаваца, доступно на: <https://www.poslodavci.rs/>, 22.10.2021.

¹² Закон о лобирању, Службени гласник РС, бр. 87/2018, 86/2019.

¹³ Урдаревић, Б., *et al.*, *Анализа стања економских и социјалних права у Републици Србији*, Извештај о примени међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, Београд, 2019, стр. 114.

репрезентативност синдиката и удружења послодаваца представља претходни услов да би се уопште приступило колективном преговарању, при чему треба подвући одредбу чл. 249 Закона о раду која омогућава закључивање споразума о удруживању, уколико ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца, не испуњава услове репрезентативности у смислу Закона о раду. У пракси се ово врло ретко дешава, иако законска могућност постоји.

2.1. Општи колективни уговор

Последњи важећи Општи колективни уговор закључен је на основу чл. 244 Закона о раду, у Београду, 29. априла 2008. године између Уније послодаваца Србије и репрезентативних синдиката основаних за територију Републике Србије и то: Савеза самосталних синдиката Србије и Уједињених гранских синдиката „Независност“.¹⁴ У циљу смањења финансијских оптерећења и усклађивања са законском терминологијом, учесници Општег колективног уговора потписали су Анекс I Општег колективног уговора¹⁵, који је ступио на снагу 01. јануара 2009. године. Министар рада и социјалне политике донео је тада Одлуку о примени Општег колективног уговора и Анекса на све послодавце на територији Републике Србије која је почела да се примењује од 01. јануара 2009. године. Међутим, убрзо након потписивања овог документа, а као последица економске кризе и њеног утицаја на социјалну и економску стабилност државе, Унија послодаваца Србије заузела је став да би даља примена Општег колективног уговора, имала негативне последице на већину послодаваца у Србији. Из тог разлога, Унија послодаваца, узимајући у обзир ставове надлежних органа Привредне коморе Србије, као и став Савеза страних инвеститора, покренула је поступак за отказ Општег колективног уговора, уз захтев да држава што хитније, предузме и друге мере којима ће ублажити негативне последице светске економске кризе.¹⁶ Истовремено, са покретањем поступка отказа, Унија послодаваца позвала је стране потписнице Општег колективног уговора на почетак поступка преговарања у циљу закључења новог општег колективног уговора, овај пут у складу са реалним стањем у коме се привреда Србије налазила. Уследили су преговори са социјалним партнерима који су резултирали потписивањем Споразума о даљем развоју социјалног дијалога, 30.01.2009. године, након чега је Унија послодаваца Србије повукла свој отказ. У циљу реализације наведеног споразума, потписан је Анекс II Општег колективног уговора, који је ступио на снагу 11. фебруара 2009. године и којим је регулисано да се примена одредаба Општег

¹⁴ Општи колективни уговор, Службени гласник РС, бр. 50/2008.

¹⁵ Анекс I Општег колективног уговора, Службени гласник РС, бр. 104/2008.

¹⁶ Више у: *Анализа примене општег колективног уговора 2009-2011*, Унија послодаваца Србије, Београд, 2011, стр. 6, доступно на: https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2015/11/ap_oku_ser_kor.pdf, 25.10.2021.

колективног уговора које се односе на финансијска давања послодавца привремено одлаже. Ове одредбе никада нису ступиле на снагу, а Општи колективни уговор престао је да важи истеком рока, дана 17. маја 2011. године.

2.2. Посебни колективни уговори

Према чл. 245 Закона о раду, посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност. Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.

Према чл. 246 Закона о раду, посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикат. Посебан колективни уговор за територију Републике за јавна предузећа и јавне службе чији је оснивач аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе може да закључи Влада и репрезентативни синдикат, ако постоји оправдани интерес у циљу обезбеђивања једнаких услова рада. Посебан колективни уговор за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће закључују оснивач јавног предузећа, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикат. Коначно, посебан колективни уговор за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат.

Према чл. 256 Закона о раду, општи и посебан колективни уговор се непосредно примењују и обавезују све послодавце који су у време закључивања колективног уговора били чланови удружења послодавца – учесника колективног уговора. Такође, посебни колективни уговор обавезује и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодавца. Коначно, посебни колективни уговор обавезује послодавце и 6 месеци након иступања из удружења послодавца – учесника колективног уговора.

У последњих неколико година настала је пракса да репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат у одређеној грани или делатности закључе колективни уговор, али да почетак његове примене вежу за доношење будуће одлуке о проширеном дејству колективног уговора. Будући да је законом прописане услове за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора готово немогуће остварити, закључени посебни колективни уговори остају „мртво слово на папиру“. На пример, Посебан

колективни уговор за хемију и неметале Србије¹⁷ у чл. 97 прописује да ће се колективни уговор примењивати осмог дана од дана објављивања одлуке о проширеном дејству у „Службеном гласнику Републике Србије“ на све послодавце из делатности хемије и неметала. Исто тако, Посебан колективни уговор за грађевинарство и индустрију грађевинског материјала¹⁸ у чл. 113 ст. 2 прописује да се колективни уговор закључује на период од 3 године, али већ у ставу 3 се наводи да „рокови примене колективног уговора почињу да теку од дана ступања на снагу одлуке о проширеном дејству Владе Србије да се колективни уговор у целости примењује и на послодавце који обављају претежну делатност у области грађевинарства и индустрије грађевинског материјала Србије који нису чланови Удружења послодаваца – учесника колективног уговора.“

С друге стране, Посебан колективни уговор за делатност пољопривреде, прехрамбене, дуванске индустрије и водопривреде Србије¹⁹ се примењивао три године, али без проширеног дејства. Престао је да важи, а нови није закључен.

С друге стране, посебни колективни уговори у јавном сектору се закључују, али је код њих маневарски простор за колективно преговарање значајно сужен јер је тарифни део колективног уговора већ унапред регулисан законом и подзаконским актима. Поред тога, оснивач (држава као послодавац) се у процесу колективног преговарања не понаша увек на очекиван и задовољавајући начин. Таквом стању погодује и то што се на страни оснивача, приликом колективног преговарања у јавном сектору, неретко појављују представници већег броја министарстава, односно, покрајинских, градских или

Неопходно је нагласити да је оснивач, у случајевима утврђеним законом, дужан да активно учествује у преговорима који се воде ради закључивања колективног уговора, али радно законодавство Републике Србије не предвиђа никакву санкцију у случају ако он то не чини. Не постоји могућност новчаног кажњавања оснивача, или одговорног лица код оснивача уколико исти не учествују у колективном преговарању.

Од 2015. године, до данас нису закључени посебни колективни уговори за металску индустрију Србије, грађевинарство и индустрију грађевинског материјала, делатност пољопривреде, прехрамбене, дуванске индустрије и водопривреде Србије, делатност угоститељства и туризма и многи други. Посебан колективни уговор за хемију и неметале потписан је 20. марта 2020. године, да би 08. јуна 2020. године био поднет захтев за упис у Регистар колективних уговора и објављивање у „Службеном гласнику Републике Србије“, међутим будући да уз захтев за регистрацију није достављена

¹⁷ Посебан колективни уговор за хемију и неметале Србије, Службени гласник РС, бр. 77/2016.

¹⁸ Исто.

¹⁹ Посебан колективни уговор за делатност пољопривреде, прехрамбене, дуванске индустрије и водопривреде Србије, Службени гласник РС, бр. 76/2016.

адекватна документација, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања упутило је подносиоцу захтева обавештење да уреди захтев²⁰. С обзиром да подносилац није уредио захтев, овај колективни уговор није регистрован нити објављен у Службеном гласнику РС, те се према томе и не примењује, нити је ступио на снагу.

Можемо да закључимо, да у погледу посебних колективних уговора, скоро сви су из јавног сектора, закључени за јавне установе и јавна предузећа, док су само два посебна колективна уговора закључена за приватни сектор.²¹ Од та два посебна колективна уговора, Унија послодаваца Србије учествовала је у закључивању само једног – Посебног колективног уговора за радно ангажовање естрадно-музичких уметника и извођача у угоститељству, који има и проширено дејство.

2.3. Колективни уговори код послодавца

Према чл. 247 Закона о раду, колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује лице овлашћено за заступање послодавца. Даље, у складу са чл. 248 Закона о раду, колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује лице овлашћено за заступање послодавца.

Очигледно је да непостојање општег, као и скроман број закључених посебних колективних уговора, знатно отежава процес закључивања колективног уговора код послодавца.

Стога, колективни уговори код послодавца нису чест случај, а чему доприноси и неадекватна законска регулатива, као и низак степен културе социјалног дијалога. Иако не постоји званична статистика, процењује се да је покривеност српских радника колективним уговором око 50%, као и да је ситуација драстично погоршана након Измена и допуна Закона о раду из 2014. године. Важно је нагласити да су у Закону о раду колективни уговори и колективно преговарање регулисани члановима 240-267, али се питања из области колективних уговора директно уређују кроз цео закон, од основних одредаба, преко права из радног односа, репрезентативности, правне и пословне способности синдиката и удружења послодаваца, па до правила о престанку радног односа.

²⁰ Обавештење број 110-00-213/2020-02 од 09. јуна 2020.

²¹ Подаци о важећим колективним уговорима налазе се на званичном сајту Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије, доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/registri/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>, 25.10.2021.

Посебан проблем код колективних уговора код послодавца представља околност да не постоји законска обавеза објављивања истих, те се често дешава да иако су закључени не буду јавно доступни, као и да послодавци неретко инсистирају на томе да садржај његових појединих одредаба буде класификован као тајна.

3. Негативне тенденције у погледу садржине права на колективно преговарање у Републици Србији

Уколико анализирамо садржину закључених посебних колективних уговора који су тренутно на снази у Републици Србији приметимо неке негативне тенденције које указују на то да се приликом колективног преговарања не води довољно рачуна о потреби да предмет колективног преговарања буду и радна права која су увелико препозната у упоредним законодавствима. Осврнућемо се на нека од њих.

Прво, институт клизног радног времена уведен је 2014. године у Закон о раду²² и то кроз чл. 55 ст. 5 који предвиђа „ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време)“. Ни један од наведених посебних колективних уговора не садржи одредбу о клизном радном времену које може бити од велике помоћи породицама са децом и олакшати запосленим родитељима да лакше ускладе породичне и радне обавезе. То даље значи да се приликом колективног преговарања ово питање и не поставља, што сматрамо великим пропустом, а нарочито у време пандемије, када је питање усклађивања породичних и радних обавеза актуелније него икада пре.

Друго, у погледу привременог запошљавања, Закон о агенцијском запошљавању²³ је „навршио“ годину дана своје примене. Иако колективни уговори не садрже одредбе о привременом запошљавању, чл. 30 ст. 2 Закона о агенцијском запошљавању, предвиђа да се „уступљеним запосленима у Агенцији и код послодавца корисника јамчи слобода синдикалног организовања, деловања и колективног преговарања“. За сада, колективно преговарање није заживело у овој области, па је ова одредба закона више начелног карактера.

Треће, у погледу зарада, треба рећи да сви колективни уговори садрже законске одредбе о увећању зараде за рад на дан државног празника – 110% од основице, рад ноћу – 26% од основице и прековремени рад – 26% од основице, или код државних службеника за рад ноћу основна плате се повећава за 26% за сваки сат рада. У сваком случају, ниједан посебни колективни уговор не

²² Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

²³ Закон о агенцијском запошљавању, Службени гласник РС, бр. 86/19.

садржи увећање зараде преко законског минимума. Такође, сви колективни уговори предвиђају право на отпремнину због одласка у пензију, док врло мали број њих предвиђа право на отпремнину у случају вишкова запослених. Иако Закон о раду, у чл. 118 прописује случајеве увећања зараде запосленом, као и степене увећања основице, анализирани колективни уговори не увећавају та права, већ их задржавају на законском минимуму. На пример, у Закону о раду, предвиђено је да запослени има право на увећање зараде најмање од најмање 26% од основице у случају прековременог рада, те и сви анализирани колективни уговори предвиђају увећање зараде за 26% од основице у случају прековременог рада. С друге стране, колективни уговори закључени у јавним предузећима и медијским установама, подижу ова права изнад законског минимума. Ретки су случајеви колективних уговора у реалном сектору који подижу новчана права изнад законског минимума.

Четврто, психо-социјални ризици, који доводе до стреса на раду, нису препознати ни код једног колективног уговора, а такође ни корективне мере. Иако су неки послови стреснији од других, приликом сваког обављања рада, запослени може бити изложен неповољним психолошком, социјалним и другим чиниоцима из ближег окружења који могу довести до стреса и на дужи рок негативно деловати на здравље и добробит запосленог. Из тог разлога би овакве одредбе требало да нађу место у посебним колективним уговорима, али би претходно преговарачи требало исте да имају у виду и инсистирају на постизању споразума поводом овог питања.

Пето, у вези са пандемијом *COVID-19*, сви анализирани посебни колективни уговори, као и остали колективни уговори у јавном сектору, садрже одредбу према којој „Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основе за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести *COVID-19* или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест *COVID-19* или наложена мера изолације или самоизолације“. Ово право се остварује на тај начин што се за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије; 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде. Важно је разумети да „уградња“ овог права у колективне уговоре не представља резултат колективног преговарања, већ имплементације Закључка Владе Републике Србије 05 бр. 53-3008/2020-2.²⁴

²⁴ Закључак Владе Републике Србије 05 бр. 53-3008/2020-2, Службени гласник РС, бр. 50/2020 и 46/2021.

Шесто, нови облици рада²⁵, укључујући и дељење посла (*job shearing*), нису препознати ни у једном колективном уговору, иако су њихове предности велике, нарочито у погледу усклађивања породичних и радних обавеза. Најближе овом институту српско радно законодавство познаје рад са непуним радним временом, али и он не представља предмет детаљнијег регулисања путем колективних уговора.

Седмо, одредбе о решавању спорова налазе се у готово свим колективним уговорима. Индивидуални радни спор може се решавати пред арбитром, уколико је општим актом или уговором о раду претходно предвиђен поступак споразумног решавања радних спорова на овај начин. У пракси је ово реткост, иако на ту могућност упућује и чл. 194 Закона о раду, где запослени има рок од 3 дана да покрене поступак пред арбитром, а арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. Оваква одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог, али цео поступак мора претходно бити регулисан општим актом или уговором о раду. Аутору овог текста није познато да у Србији постоји колективни уговор који се бави овом проблематиком и који разрађује одредбе о споразумном решавању спорних питања између послодавца и запосленог, те је ова одредба Закона о стала „мртво слово на папиру“. С друге стране, постоје колективни уговори који предвиђају надлежност Агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије у погледу колективних радних спорова, што сматрамо добрим решењем.

4. Утицај одлуке о проширеном дејству колективног уговора на право на колективно преговарање

Закон о раду Републике Србије из 2005. године²⁶ познавао је институт проширеног дејства колективног уговора, те је у чл. 257 ст. 2 тач. 2 било прописано да „министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодавца – учесника колективног уговора, али под условом да, између осталог, колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30 одсто запослених у одређеној грани, групи или подгрупи“.

Након измена и допуна Закона о раду 2014. године, да би дошло до проширења дејства колективног уговора у Републици Србији неопходно је да буде испуњено неколико услова. Први, да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају више од 50 одсто запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности. Кад се узме у

²⁵ Eurofund, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, стр. 7.

²⁶ Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/05 и 61/05.

обзир стање послодавачких организација у Србији, које окупљају мали број послодаваца са малим бројем запослених и занемарљивим привредним значајем, није реално очекивати остваривање овог услова за већину делатности. Други, да постоји образложени предлог министарства надлежног за делатност у којој је закључен колективни уговор, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета, што није реално очекивати с обзиром на стање социјалног дијалога у Србији. Трећи, уместо министра за рад, коначну одлуку о проширеном дејству доноси Влада Републике Србије, што значајно отежава доношење одлуке у техничком смислу, с обзиром да је процедура сазивања и одржавања седнице Владе много сложенија од начина рада једног министра. Такође, важно је разумети да у случају да су испуњени сви претходни услови Влада Републике Србије цени оправданост проширења дејства колективног уговора, тако да у коначници оно зависи од дискреционе одлуке Владе. На овај начин Република Србија сврстала се у ред оних држава које само формално познају институт проширеног дејства колективног уговора, али је у пракси он скоро неприменљив.

Тренутно постоје само два посебна колективна уговора која су добила проширено дејство. Један је Посебан колективни уговор за радно ангажовање естрадно-музичких уметника и извођача у угоститељству који је закључен дана 14.11.2021. године.²⁷ Одлука о проширеном дејству објављена је у Службеном гласнику.²⁸ Овим колективним уговором утврђују се права и обавезе из рада и по основу рада, односно радног ангажовања лица која обављају уметничку или другу делатност у области културе: извођење народне, забавне, цез, поп и рок музике, фолклорних и других играчких програма, односно осталих музичких, говорних и сценских извођења културних програма, као и послова стручњака и сарадника у естрадно-музичкој делатности и послодавца у угоститељству, хотелијерству и туризму. Проширеним дејством, власници угоститељских објеката имају обавезу да плате порезе и доприносе музичарима, али и хонорар за музички дан који не може бити нижи од пет одсто од износа минималца. Саставни део Посебног колективног уговора је и типски уговор о извођачком раду, који потписују извођач и послодавац и који детаљно регулише њихова међусобна права и обавезе. Оно што представља својеврсни преседан јесте да се овај колективни уговор примењује на извођача, који није запослени у смислу одредби Закона о раду, већ обавља естрадно-музичку делатност, што доказује уверењем или потврдом издатом од стране удружења или организације чија је репрезентативност утврђена у складу са законом и која је потписник овог колективног уговора.

²⁷ Посебан колективни уговор за радно ангажовање естрадно-музичких уметника и извођача у угоститељству, Службени гласник РС, бр. 09/21.

²⁸ Одлука о проширеном дејству Посебног колективног уговора за радно ангажовање естрадно-музичких уметника и извођача у угоститељству, *Службени гласник РС*, бр. 36/21 од 09.04.2021. године.

Други посебан колективни уговор који је добио проширено дејство је Посебан колективни уговор за област путне привреде²⁹. Овде је важно нагласити да су потписници овог колективног уговора Самостални синдикат путара Србије и Удружење послодаваца путне привреде Републике Србије „Путар“, а не Унија послодаваца.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности имао је проширено дејство на основу Одлуке Владе из 2020. године³⁰, међутим, нови Посебан колективни уговор закључен у 2021. години нема, још увек, проширено дејство. Овде је важно приметити, да иако се наводно ради о „новом колективном уговору“, на шта указује и нов, посебан број Службеног гласника у коме је објављен, садржински ради се о истом колективном уговору који је био закључен пре три године.

5. Закључак

У овом тренутку, право на колективно преговарање у Републици Србији не налази се на задовољавајућем нивоу. Томе у прилог сведочи и недостатак општег колективног уговора, као и релативно мали број закључених посебних колективних уговора, од којих је већина у јавном сектору.

Међутим, постоје одређена решења која би се у релативно кратком року могла имплементирати, под условом да постоји политичка воља. Нека од њих су да: (1) се изврши корекција у области радног законодавства, по могућству кроз доношење комплетно новог Закона о раду, ради потпунијег уређивања појединих института и отворених питања из области колективног преговарања; (2) се изврши укључивање радника који нису у радном односу у колективно преговарање, с обзиром да су тренутним законским прописима они невидљиви за законодавца, па тако не могу да буду чланови синдиката, нити да учествују у колективном преговарању. Такође, на њих се колективни уговори не примењују, нити ове категорије радника могу да утичу на њихово доношење, трајање, тумачење или престанак важења, а што је у супротности са међународним радним стандардима; (3) учесници социјалног дијалога буду и стварно репрезентативни, при чему треба размишљати о новим критеријумима и поступку за утврђивање репрезентативности који би омогућили већем броју синдиката и удружења послодаваца да узму учешће у социјалном дијалогу; (4) се константно ради на подизању свести о значају права на колективно преговарање и уопште важности закључивања колективног уговора. У том смислу, треба оснаживати синдикате и удружења послодаваца да закључе споразум о удруживању уколико ниједан од њих не може да испуни услов репрезентативности; (5) социјални партнери раде на константној едукацији својих чланова, а посебно оних који учествују у поступку колективног

²⁹ Одлука Владе о проширеном дејству 05 број 11-5571/2018 од 14.06.2018. године.

³⁰ Исто.

преговарања, како би сама дискусија током колективног преговарања била аргументованија, а касније и текст закљученог колективног уговора квалитетнији.

*Bojan Urdarević, Ph.D.,
Associate Professor*

EXERCISING THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Summary

Freedom of association and the right to collective bargaining are fundamental rights of workers and a means of achieving a balance between the interests of workers and employers.

Through collective bargaining, the parties in the collective negotiations identify common but also mutually conflicting interests and come to a common agreement. In this sense, collective bargaining can be a means of achieving a balance between, on the one hand, employers' desire for greater flexibility at work and on the other hand, the desire of employees to adapt their obligations and needs. It is important to note that the success of collective bargaining depends largely on the economic, institutional, political and legal framework in which collective negotiations between unions and employers take place. For this reason, the level of development of collective bargaining and social dialogue is different from state to state.

Today, the right to collective bargaining has become widely recognized in the academic community as a key instrument for regulating working conditions and relations between employers and workers in a way that ensures fairer distribution of funds, improves working conditions and preserves the dignity of workers, but also institutionalizes industrial conflicts.

Key words: *right to collective bargaining, collective agreements, social dialogue, extension of collective agreement.*