

Мср Јована Мисаиловић, асистент
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
ORCID: 0000-0003-0207-9640

Прегледни научни рад
УДК: 349.22
DOI: 10.46793/UPSSXII.333M

РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА*

Резиме

Репрезентативност синдиката има велики значај у заступању интереса радника и обезбеђивању ефективног колективног преговарања и подразумева да синдикат има легитимитет и подршку довољно великог броја радника, што му омогућава да преговара у њихово име са послодавцима и државним институцијама. У многим законодавствима, само репрезентативни синдикати имају право да учествују у одређеним видовима колективног преговарања или да буду укључени у доношење одлука које утичу на раднике. Репрезентативност такође, омогућава синдикатима да ефикасно штите права радника од злоупотреба, као што су незаконити откази, дискриминација и кршење закона о раду а поред тога, имају солидан утицај на креирање јавних политика које се тичу рада, социјалне заштите и других питања од значаја за раднике. Овим, репрезентативност синдиката игра кључну улогу у обезбеђивању бољих услова рада и заштити права радника кроз колективно преговарање и друге облике синдикалног деловања.

У раду, ауторка сумирано приказује услове четири система за стицање својства репрезентативности присутних у земљама Европе, указујући на њихове предности и мане у погледу оснивања и деловања синдиката као и последице таквих услова за остваривање улоге синдиката у циљу заштите интереса и права радника.

Кључне речи: синдикат, репрезентативност, индустријски односи, Закон о раду, колективно преговарање.

* 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. Увод

У већини индустријализованих друштава синдикати су заузимали кључну позицију када је реч о настојању да се најпре уреде а потом и побољшају услови рада. У настојању да изграде модерне либералне демократије, синдикати су се борили за колективно представљање радника и учешће у поступку колективног преговарања у циљу да се кроз поступак колективног преговарања са послодавцима омогући да се права радника и услови рада, обезбеде као резултат сагласности обе стране. Тако, није изненађујуће да су управо она друштва која дају на значају социјалним партнерима и њиховој функцији да договором уреде питања од интереса за рад и услове рада, продуктивнија и задовољнија. Историјски посматрано, распрострањена покривеност колективним преговарањем била је повезана са смањењем неједнакости у друштву, повећањем плата и преговарачким исходима који су неформално повезивали инфлацију, раст продуктивности и степен социјалног благостања. Циљ омогућавања синдикатима да преговарају о сопственим правима пре свега био је фокусиран на питања о заштити од ризика болести и несрећа на раду, као и обезбеђивању правичности путем процедура за решавање жалби и дисциплинских поступака.¹ Заједно са државом, синдикати су тражили и обезбеђивали реторичку, ако не и политичку, посвећеност остваривању пуне запослености, па се у земљама Европе, посебна пажња поклања начину на који раднички синдикати могу да остварују своју улогу - преговарање и формулисање услова рада кроз социјални дијалог, односно утицај на координације политике које промовишу економски раст и консензуални развој тржишта рада, интеграцију социјалне политике са економском политиком, минималне услове рада, које најчешће гарантује држава и независно представљање радника,² што Европу разликује од неолибералних облика економског управљања, карактеристичних за Сједињене Америчке Државе и позитивно доприноси дугорочној економској перформанси.³

Помак ка неолиберализму након 1980. године угрозио је положај синдиката унутар Европске уније. На једном екстрему се тврди да је неолиберализам фундаментално променио индустријске односе док се на другом дискурсу наглашава отпор и прилагођавање неолибералном пројекту и варијације у његовом утицају. Оно што је јасно јесте да синдикати данас, у трећој деценији

¹ Waddington, J., Müller T., Vandaele K., *Trade unions in the European Union: Identifying challenges*, у: Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2023, стр. 38.

² Crouch, C., *Social Change in Western Europe*, Oxford University Press, Oxford, 1999, стр. 32 и даље.

³ Вид.: Coates, D., *Models of Capitalism: Growth and Stagnation in the Modern Era*, Polity Press, Cambridge, 2000, стр. 77-80.

XXI века, нису у завидној позицији.⁴ Стопе синдикализације су на најнижем нивоу од 1950. године и, у најбољем случају, ресурси који се користе за формирање синдиката и промоцију синдикализма су само успорили процес оснивања и деловања синдиката. Штавише, „стандардна“ синдикална тежња ка побољшању услова рада је угрожена падом обухвата колективног преговарања што је неретко последица (неадекватног) вођења социјалне политике од стране државе, која тежи смањењу преговарачке моћи синдиката, те изходно, синдикати одређују услове рада за мањи део радне снаге него што би требало.⁵

С обзиром на то да не може сваки синдикат да дела као социјални партнер током колективног преговарања национална законодавства су посебним одредбама утврдиле услове које би синдикат требало да испуни како би стекао право да учествује у колективном преговарању, односно да преговара у име и за рачун својих чланова на различитим нивоима колективног преговарања - то јесте да стекне својство репрезентативног синдиката. У том смислу, модели за утврђивање репрезентативности који су усвојени у различитим државама Европе, могу у великој мери диктирати степен „снаге“ синдиката да остварују своју улогу јер, уколико су ови услови тешко оствариви оправдано је очекивати да ће степен синдикализације бити мањи и обрнуто.

2. Утврђивање репрезентативности синдиката у Републици Србији

Репрезентативност синдиката најшире дефинисано јесте карактеристика која синдикату, као удружењу радника, омогућава да учествује у колективном преговарању и да закључује колективне уговоре. Дакле, репрезентативност као одлика синдиката за своју кључну функцију има да спречи да свако удружење запослених има могућност да преговара са другом страном – послодавцем, односно удружењем послодаваца, како би само она удружења која испуњавају унапред предвиђене законске услове неопходне за стицање својства репрезентативности, а који се разликују у зависности од тога о ком нивоу колективног преговарања је реч, могла да буду представници воље запослених и да наступају у њиховом интересу.⁶

⁴ О проблемима са којима се синдикати сусрећу приликом остваривања права на организовање и колективно деловање вид.: Visser, J., *Trade Unions in the Balance*. ILO ACTRAV Working Paper, International Labour Organization, Geneva, 2019, стр. 49-68.

⁵ Вид.: Waddington, J., Müller, T., Vandaele, K., *Setting the Scene: Collective Bargaining under Neoliberalism*, у:

Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame (Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington, eds.), European Trade Union Institute, Brussels, 2019, стр. 1-32.

⁶ Значај утврђивања репрезентативности синдиката огледа се у чињеници да репрезентативни синдикат има одређену улогу у погледу регулисања значајних питања у поступку колективног преговарања са другом страном - репрезентативним удружењем послодаваца, или самог послодавца ако је реч о колективном преговарању

Тако, колективним уговором који се закључује код одређеног послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора – послодавца и запослених.⁷ Основна функција колективног уговора јесте да се њиме предвиди већи обим права и повољнији услови рада за запослене у односу на права која су загарантована законом, па самим тим значајно је коме ће та улога припасти.⁸ У том циљу, синдикат мора да испуни неколико услова да би се сматрао репрезентативним и да би могао да учествује у колективном преговарању. Према решењу у домаћем законодавству, да би био репрезентативан потребно је да синдикат истовремено испуњава следеће услове: да је основан слободном вољом чланова; да је независан од државе и послодавца, што подразумева да се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора; да је уписан у одговарајући регистар у складу са законом; да има потребан број чланова.⁹

Последњи услов који се везује за број чланова варира у зависности од тога да ли је реч о синдикату који тежи репрезентативности код послодавца или репрезентативности на нивоу гране привреде или на нивоу одређене територије. У том смислу: репрезентативни синдикат код послодавца јесте онај који окупља најмање 15% запослених, док је синдикат који се сматра репрезентативним за одређену територију или грану привреде онај који окупља најмање 10% запослених на тој територији, или у тој грани.¹⁰

Број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца, коју је дужан да изда на захтев синдиката, док се укупан број запослених на

код послодавца. Даље, улога и значај синдиката су утолико деликатнији што је виши ниво на којем се одвијају колективни преговори па тако социјални партнери не играју само протоколарну, секундарну улогу приликом уређивања питања из домена социјалне политике на комунитарном нивоу, већ сами кроз директно (колективно) преговарање уређују конкретна питања закључујући одговарајући спорзум - европски колективни уговор. Божичић, Д., *Нормативни оквир за колективно преговарање у праву Европске уније*, Радно и социјално право, бр. 2/2017, стр. 180.

⁷ Петровић, А., *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 100.

⁸ Предмет колективног уговора у начелу дефинисан је у складу са односом снага којима располажу радничке и организације послодаваца, који су слободни при одређивању предмета и садржине колективног уговора. Од начина организованости једних и других и јачине њихових снага зависи која питања ће се укључити у дневни ред преговарања и касније у садржину колективног уговора. Међутим, предмет колективног уговора може бити само оно што је у складу са законом и добрим обичајима. У праву Републике Србије, оквирно су одређени предмет и садржина колективног уговора и прецизно дефинисан однос колективног уговора према закону и међусобни однос појединих врста колективних уговора. Јовановић, П., *Радноправни стандарди у вези са колективним преговарањем*, Зборник радова правног факултета у Новом Саду, бр. 2/2009, стр. 102.

⁹ Закон о раду - ЗР, Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење, чл. 218.

¹⁰ ЗР, чл. 219.

територији одређене територијалне јединице или у грани делатности утврђује на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију. Да би се репрезентативност код послодавца формално утврдила,¹¹ потребно је да овлашћени представник синдиката поднесе послодавцу захтев за утврђивање репрезентативности уз који се прилажу решење о регистрацији синдиката, као и приступнице чланова.¹²

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, као и репрезентативност удружења послодаваца – утврђује министар, на предлог Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца.¹³

Важно својство репрезентативности синдиката, јесте то дајући му својство репрезентативности запослени заправо потврђују да пристају да баш то удружење буде представник њихових интереса у поступку преговора о њиховим правима и приликом заступања њихових интереса, како би се пренебрегло да се након закључења колективног уговора сумња у легитимитет радњи спроведених у њихово име.¹⁴ Репрезентативност, у том смислу

¹¹ Последњих година у нашој земљи доста се полемисхе о репрезентативности послодавачких удружења чија се неактивност сматра једним од важних чинилаца за лошу перспективу колективног преговарања у Републици Србији. Ово, доведено у везу са условима који се постављају синдикатима за остваривање репрезентативности како би могли да преговарају са послодавцима, горуће је питање јер деловање репрезентативних синдиката има смисла само уколико постоји партнер са којим се преговара - удружење послодаваца, а неактивност потоњих врло лако обесмишљава циљ и функцију репрезентативних синдиката. О наведеном вид. детаљно: Урдаревић, Б., *Право на колективно преговарање у новим привредним условима*, Правни живот, бр. 11/2016, стр. 339-354; Урдаревић, Б., *Остваривање права на колективно преговарање у Републици Србији*, Зборник радова: Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније, књ. IX, Крагујевац, 2021, стр. 99-112.

¹² Послодавац има рок од 15 дана да одлучи о захтеву и да донесе решење о репрезентативности. Ако то не уради, синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца. Чак и ако послодавац донесе решење, синдикат може поднети захтев Одбору, у случају да синдикат сматра да решење није донето у складу са законом. Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, који се именују на четири године.

¹³ О наведеној теми детаљно у: Антић, А., *Положај репрезентативних синдиката и синдикалних представника у Републици Србији*, Зборник радова: Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније, књ. IX, Крагујевац, 2021, стр. 175-189.

¹⁴ Јашаревић, С., *Репрезентативност синдиката и организација послодаваца у функцији афирмације колективног преговарања*, Право - теорија и пракса, бр. 11-12/1992, стр. 84.

подразумева поверење и преговарачку снагу синдиката¹⁵, а која зависи од бројности синдиката, његове финансијске моћи, аутономије у односу на послодавца и саме подршке од стране чланова.¹⁶ Са друге стране, циљ додељивања статуса репрезентативности јесте и то да се представници послодавца увере у чињеницу да су њихови партнери у колективним преговорима заиста овлашћени да заступају интересе свих запослених.¹⁷ У том смислу, на чињеницу да је одређени синдикат репрезентативан може се гледати као на гаранцију да ће се колективни уговор, који настане као резултат колективних преговора између социјалних партнера заиста и без било каквих препрека или сумњи примењивати на све запослене код послодавца, када је реч о колективним уговорима код послодавца, односно на све запослене у грани, групи, подгрупи или делатности, за посебне колективне уговоре, и напослетку на све запослене, уколико је реч о општем колективном уговору.¹⁸

3. Системи утврђивање репрезентативности – упоредноправни преглед

Када је реч о моделима који се користе за утврђивање репрезентативности можемо разликовати четири модела репрезентативности који коегзистирају у Европи. Они се могу разликовати у распону између идеалних типова међусобног признавања социјалних партнера без потреба да буду испуњени посебни услови у погледу броја чланова - до оних где је неопходно да буду испуњени формални услови регулисани од стране законодавца и где се не узима у обзир међусобни однос признања легитимности страна које

¹⁵ Према тренутном стању у Републици Србији и поред свих законских predisпозиција, вера у синдикате и њихову могућност да заштите раднике је слаба. Наведеном доприноси чињеница да је Република Србија једна од земаља у којима је евидентно кршење синдикалних права дуги низ година. Вид.: Guardiancich, I., *Social dialogue and the future of work in the Adriatic region*, у: New World of Work, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021, стр. 542.

¹⁶ Шундерић, Б., *Репрезентативност организација запослених и послодавца*, Новине у прописима о раду, Београд, 2006, стр. 243.

¹⁷ Фокус колективног преговарања је на радним условима, условима запослења и регулисању односа између послодавца или организација послодавца и једног или више синдиката. Услови рада и услови запослења могу укључивати питања попут зарада, годишњег бонуса, годишњег одмора, породилског одсуства, заштите и здравље на раду и друга питања. Питања која се односе на односе између страна уговорница могу укључивати питања као што су олакшице за представнике синдиката, поступци за решавање спорова, консултације, сарадња и размена информација. International Labour Organisation, *Collective bargaining - police guide*, ILO, Geneva, 2015, стр. 3.

¹⁸ Барун, И., *Репрезентативност синдиката међународни стандарди и домаћа пракса*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, тематски број „Савремене тенденције у развоју правног система Републике Србије“, год. LX, 2012, стр. 289.

преговарају¹⁹. Први од тих модела јесте модел саморегулације. У овом моделу саморегулисани систем узајамног признавања социјалних партнера повезан је са преговарачким капацитетом и са врло мало или без државне регулативе о репрезентативности. Два најочигледнија запажања која се могу изнети у вези са овим моделом су скоро потпуно одсуство било какве законодавне регулативе у поступку утврђивања репрезентативности. Велика Британија јесте добар пример решења где се репрезентативност заснива на принципу међусобног признавања.²⁰ Овај принцип добровољности подразумева да држава врло мало или уопште не интервенише у регулисање односа између послодаваца и запослених. Репрезентативност два колективна актера се тада заснива на добровољном међусобном признавању, где свака страна признаје легитимитет друге. Не постоје законске одредбе које обавезују социјалне partnere да преговарају колективно, док се индивидуални односи углавном уређују уговором о раду. Без икакве обавезе преговарања, у Великој Британији је једна трећина запослених обухваћена колективним уговорима према подацима из 2020. године.²¹ Поред Велике Британије овај модел је заступљен у Норвешкој, Данској, Кипру, Ирској, Малти и Литванији.²² У државама овог модела можемо рећи да је препуштено „природним околностима“ да диктирају степен организованости радника и послодаваца, јер се без уплива државе кроз законом постављене услове најадекватније може остварити сврха колективног преговара па је тиме оправдано очекивати и да ће степен задовољства колективним уговором бити висок.

Други, мешовити систем, комбинује елементе узајамног признавања социјалних партнера и државне регулативе и правне усклађености. У оквиру овог модела, у којима не постоји експлицитни концепт репрезентативности који се примењује, делају синдикати у земљама попут Аустрије, Естоније, Немачке, Мађарске, Италије, Холандије и Португала. У вези са капацитетом синдиката да склапају колективне уговоре, издвајамо аустријски Закон о раду који идентификује опште предуслове који морају бити испуњени: 1. (финансијска) независност; 2. широка професионална и територијална покривеност у смислу чланства, без одређеног броја али синдикат мора бити организован на вишем нивоу што значи најмање изнад нивоа послодавца и 3. економски значај у смислу пословних активности како би били у позицији да имају ефективну преговарачку моћ. Критеријум репрезентативности (при чему овај термин не постоји у аустријском Закону о раду) је стога везан за

¹⁹ Eurofound, *The concept of representativeness at national, international and European level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016, стр. 30-31.

²⁰ Worker Participation EU, *National-Industrial-Relations - United Kingdom*, достуно на: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Ccountries/United-Kingdom/Trade-Unions>, 25.8.2024.

²¹ Trade Union Membership, *UK 1995-2019: Statistical Bulletin*, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, May 2023, стр. 4-5.

²² Eurofound, *The concept*, стр. 30-31.

способност синдиката да склапају колективне уговоре и самим тим са циљем за њиховим препознавањем као релевантног социјалног партнера. Приликом процене да ли одређени синдикат испуњава услове о чему одлучује посебан Савезни одбор ((*Bundeseinigungsamt* нем.), заједничко тело основано у оквиру Савезног министарства рада, Одељење за послове и заштиту потрошача), у погледу испуњавања услова за добијање капацитета за закључивање споразума, одбор не примењује никакав минимални „праг“ у погледу броја чланова него увек процењује 'репрезентативност' у контексту економског сектора у којима синдикат тврди да је релевантан социјални партнер. На пример, иако интересни синдикат обично мора да има чланство и да буде активан на целој територији земље да би га Савезни одбор признао као способног за закључивање колективних уговора у неколико случајева само су синдикати који делују шире - то јесте имају регионални утицај, добили ово признање. Синдикализам у Аустрији дакле, почива на пракси сталне, али неформалне сарадње, а не на законским прописима.²³

У Немачкој, слично као и у Аустрији, увек се примат даје посвећености и самом раду синдиката односно радника које синдикат представља пре него чланству које само по себи није довољно да би синдикати преговарали и били страна колективног уговора. Међутим, притисци од стране запослених обично почињу када постоји 30% чланства или више. Ово је посебно важно имајући у виду да у овим моделима не постоји праг у виду броја чланова које синдикат мора да достигне да би могао да приступи колективном преговарању.²⁴

Трећи систем јесте државно регулисан систем утврђивања репрезентативности где се 'социјална снага' сваког од социјалних партнера користи као законска мера репрезентативности. У овом моделу закон има веома значајан утицај у поступку утврђивања репрезентативности. Експлицитни или имплицитни критеријуми репрезентативности у оквиру овог модела односе се на број чланова или на секторску или територијалну покривеност од стране синдиката. У земље у којима је овакав модел заступљен убрајају се Бугарска, Хрватска, Чешка Република, Естонија, Грчка, Летонија, Пољска, Румунија и Словачка. На примеру Бугарске можемо видети како изгледа пример оваквог модела. Према бугарском Закону о раду синдикат мора да има: 1. најмање 50.000 чланова да би био репрезентативан на највишем нивоу; 2. да има организације радника и запослених у више од једне четвртине делатности дефинисаних Класификацијом привредних делатности, коју је

²³ Allinger, B., *Austria: The representativeness of trade unions and employer associations*, Eurofound, 2013; Вид. такође и: Hermann, C., *Mindestlöhne in Österreich. Historische Entwicklung und aktuelle Probleme*, Die Dynamik des "österreichischen Modells" Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem (Cristoph Hermann, Roland Atzmüller eds.), Vol. 4, FORBA Forschung, Nomos, 2009, стр. 112 - 135.

²⁴ Mundlak, G., *Organizing Matters - Two Logics of Trade Union Representation*, Edward Elgar Publishing, Geneva, 2020, стр. 99.

одобрио Национални завод за статистику, под условом да најмање 5% запослених лица у свакој привредних делатности су чланови, или најмање 50 организација са најмање 5 чланова у свакој од привредних делатности; 3. да имају органе у више од једне четвртине општина у земљи и национално руководно тело и 4. да има својство правног лица најмање три године пре подношења захтева за признавање репрезентативности.²⁵ Репрезентативне организације послодаваца и синдиката могу стећи статут представника на националном нивоу, на период од четири године. На нивоу сектора и предузећа, репрезентативност синдиката и организација послодаваца мери се у светлу законске дефиниције и механизма за избор на националном нивоу.²⁶ О детаљности уређења законом, у Хрватској, можемо пронаћи решење према којем је усвојен посебан *Закон о репрезентативности удруга послодаваца и синдиката 2015. године*,²⁷ који је послужио као средство за „исправку“ раније усвојеног *Закона о критеријумима за судјеловање у трипартитним тијелима и репрезентативности за колективно преговарање* који је у јавности био врло

²⁵ Закон о раду Бугарске, чл. 34, доступно на: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>, 26.8.2024.

²⁶ Вид.: Spasova, S., *Bulgaria: Trade unions establishing legitimacy through institution-building and the usages of 'Europe'*, у: *Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2023, стр. 188-189.

²⁷ „Садржајно, решења закона прописала су критеријуме и поступак утврђивања репрезентативности удружења послодаваца и синдиката вишег нивоа за учешће у раду трипартитних тела на националном нивоу, потом критеријуме и поступак утврђивања репрезентативности синдиката за колективно преговарање те права репрезентативних синдиката. Међу тим питањима за право на синдикално организовање и удруживање радника те остваривање сврхе синдиката и њихове улоге у друштву кључан је садржај о критеријумима и поступку утврђивања репрезентативности синдиката за колективно преговарање. Након катастрофалног неуспеха уређења и последичног незадовољства Законом о критеријумима за учешће у трипартитним телима и репрезентативности за колективно преговарање, нова је садржајна итерација водила изградњи сасвим нове структуре уређења, а то је потом омогућило једноставнију и учинковитију примену закона. У томе није сасвим неважна чињеница да је доношењем новог Закона о раду дошло до реевалуације и преуређења неких одредби о праву на штрајк, то се учинило да ће целисходно хоризонтално усклађивање намере новог уређења репрезентативности с општим прописом о раду бити једноставније спровести законом који је, у односу на дотадашње стање, усмерен на друкчије уређење института странака колективног уговора те којим се на посебан начин уређује колективно преговарање и склапања колективних уговора у државним и јавним службама, односно шире и у другим јавним установама“. Готовац, В., *Отворена питања репрезентативности синдиката за колективно преговарање: правни ексцеси или изградња нове архитектуре колективног права у Републици Хрватској*, Зборник Правног факултета у Загребу, бр. 2-3/2023, стр. 337.

здушно критикован због својих нејасних решења.²⁸ Законом о репрезентативности удруга послодаваца и синдиката 2015. године више репрезентативно синдикално удружење за учешће у трипартитним телима на републичком нивоу, је удружење синдиката које кумулативно испуњава следеће услове: 1. да је најмање шест месеци пре дана подношења захтева за утврђивање репрезентативности уписано у регистар виших синдикалних удружења; 2. да удружени синдикати имају најмање 50.000 чланова радника; 3. да обухвата најмање пет синдиката који делују у различитим областима делатности утврђеним Националном класификацијом делатности; 4. да имају регионалне канцеларије у најмање четири жупаније и 5. да има потребан простор и друге материјалне услове за рад и да запосли најмање пет радника на основу уговора о раду закљученог на неодређено време са пуним радним временом. Осим тога, у погледу поступка утврђивања репрезентативности синдиката - репрезентативним синдикатом сматра се синдикат који, на нивоу за који се утврђује репрезентативност, има најмање 20% чланова радника од укупног броја синдикалних радника запослених на нивоу на којем се утврђује репрезентативност.²⁹

У Грчкој, питање синдикализације директно је повезано са услужним и репрезентативним функцијама синдиката.³⁰ Не постоје званични подаци о броју чланова синдиката, већ, уместо тога, подаци за израчунавање „синдикалне густине“ традиционално се заснивају на бројевима које синдикати сами износе о члановима који гласају на изборима за управне одборе (а не на онима који су регистровани као чланови или онима који су платили чланарину). Ово се темељи на идеји да број чланова који гласа указује на активније учешће у синдикалним активностима. Истовремено, изражава се забринутост да синдикати могу нетачно приказивати или искривити податке, увећавајући стварни број својих чланова како би повећали свој легитимитет, побољшали своје шансе на изборима или добили финансијска средства, која се често расподељују у складу са бројем чланова који гласају.³¹

²⁸ Вид.: Готовац, В., *Репрезентативност као темељ страначке способности за колективно преговарање и склапање колективних уговора – пресјек постојећег стања и приједлози унапређења (I. дио)*, Радно право – Стручни часопис, св. 14, бр. 7-8/2017, стр. 13.; Готовац, В., *Нови Закон о раду – судјеловање радника у одлучивању и колективни радни односи*, Радно и овршно право у пракси, Загреб, 2015, стр. 134.

²⁹ Закон о репрезентативности удруга послодаваца и синдиката, Народне новине, бр. 93/14, 26/15 од 17. марта 2015. године, чл. 3 и чл. 8.

³⁰ Katsoridas, D., *The Composition of the Working Class in Greece and the Issue of Trade Union Representation*, PhD Thesis, Chios, University of the Aegean, 2020, стр. 265.

³¹ Katsaroumpas, J., Koukiadaki, A., *Greek trade unions during the period 2000–2020: Plus ça change?*, у: Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2023, стр. 513.

У четвртном систему репрезентативност синдиката се одређује од стране државе.³² У овим моделима репрезентативност синдиката је много више подигнута на ниво легитимности у смислу испуњења одређених услова него у погледу признања статуса социјалних партнера међусобно него што је случај у већој или мањој мери у моделима који су претходно приказани. Као најбољи пример овог модела можемо узети Француску.³³ Од 2008. године, да би синдикат био репрезентативан и учествовао у преговарању на нивоу компаније, мора да добије најмање 10% гласова на изборима код послодавца. Овај праг је постављен на 8% за преговарање на секторском и националном нивоу. Међутим, колективни уговор на националном нивоу је валидан само ако га потпише синдикат (један или више) који су добили најмање 30% гласова на националном нивоу, док је за потписивање колективног уговора којим се уређује институт радног времена потребно да синдикат има више од 50% подршке у виду бројности чланова. Стога се овакав вид репрезентативности заснива на „релативној тежини“ јер један или више синдиката у зависности од бројчане подршке могу закључити колективне уговоре.³⁴

4. Закључак

Иако су наведени модели представљени од стране *Еурофонда* подељени у четири групе, а имајући у виду начин на који се репрезентативност синдиката утврђује, у погледу улоге државе, можемо ипак издвојити нешто општију поделу узимајући као критеријум да ли је чланство у синдикату одређено бројем чланова важан услов за стицање статуса репрезентативности или такве

³² Eurofound, *The concept of representativeness at national, international and European level*, нав. дело, стр. 30-31.

³³ Историјски, индустријски односи у Француској били су карактерисани као супротстављени између синдиката и послодаваца, уз снажну интервенцију државе. Међутим, ова интервенција је у ХХИ веку смањена, а колективно преговарање се развило с јаком тенденцијом ка децентрализацији. Са врло ниском, али стабилном стопом синдикализације избори су постали главни извор легитимитета синдиката. Синдикално деловање подржано је јавним финансирањем и законским правима, посебно за вишеканално представљање запослених на нивоу радног места, које у пракси координирају синдикати. Моћ синдиката је ослабљена, међутим, због упорне фрагментације синдикалних конфедерација и поларизације између синдикалних упоришта у великим компанијама и у јавном сектору, с једне стране, и великог броја малих и средњих предузећа у којима нема синдиката, с друге стране. Rehfeldt, U., Vincent, C., *France: Fragmented trade unions, few members, but many voters and much social unrest*, у: *Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2023, стр.422.

³⁴ Eurofound, *France: New study sheds light on membership of employers' organisations*, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/france-new-study-sheds-light-on-membership-of-employers-organisations>, 30. 8. 2024.

границе нису постављене. Тако, један модел јесте онај који је важећи у Републици Србији а који подразумева да се законом уреди висина односно проценат који одређени синдикат мора достићи како би постао репрезентативан – мора прећи такозвани праг који у Републици Србији износи 15% запослених код послодавца, односно 10% запослених у грани, односно на територији за коју се утврђује репрезентативност синдиката. Други модел јесте онај који подразумева да висина у смислу броја запослених који морају бити чланови синдиката не мора буде процентуално утврђена, односно не мора ни постојати.

Важно је нагласити да је чланство само по себи једнако важно за оба модела удруживања радника. Правно и институционално позиционирање синдиката као посебних и привилегованих организација подразумева чланство као суштинску компоненту онога што синдикати јесу и требало би да представљају - отелотворење борбе за боља права радника. Зато, оправдано је, са једне стране захтевати да се одређени број чланова синдиката захтева као услов како би синдикат имао легитимитет приликом преговарања и закључивања колективних уговора.³⁵

Са друге стране, процедура утврђивања репрезентативности синдиката, има за циљ да се и представници послодаваца увере у чињеницу да су њихови партнери у колективним преговорима заиста овлашћени да заступају интересе свих запослених. То се може схватити и као гаранција да ће се колективни уговор, који настане као плод ових преговора, без било каквих препрека примењивати на све запослене код послодавца, за колективне уговоре код послодавца, на све запослене у грани, групи, подгрупи или делатности, за посебне колективне уговоре, и на све запослене, за општи колективни уговор.

*Jovana Misailović, LL.M., Assistant
Faculty of Law, University of Kragujevac*

TRADE UNION REPRESENTATIVENESS

Summary

The representativeness of trade unions is of great importance in representing workers' interests and ensuring effective collective bargaining. It implies that trade union has the legitimacy and support of a sufficient number of workers, enabling it to negotiate on their behalf with employers and government institutions. In many legal

³⁵ Eurofound, *The concept of representativeness at national, international and European level*, нав дело, стр. 30-31.

systems, only representative unions have the right to participate in certain types of collective bargaining or be involved in decision-making processes affecting workers. Representativeness also allows unions to effectively protect workers' rights from abuses such as unlawful dismissals, discrimination, and violations of labor laws. Additionally, they have a solid influence on shaping public policies related to labor, social protection, and other issues of importance to workers. Thus, the representativeness of trade unions plays a crucial role in ensuring better working conditions and protecting workers' rights through collective bargaining and other forms of trade union activities.

In the paper, the author provides a summarized overview of the conditions of four systems for acquiring the status of trade union representativeness present in European countries, highlighting their advantages and disadvantages regarding the establishment and functioning of trade unions, as well as the consequences of such conditions for achieving role of trade unions in protecting workers.

Key words: trade union, representativeness, industrial relations, Labor Law, collective bargaining.

Литература

- Антић, А., *Положај репрезентативних синдиката и синдикалних представника у Републици Србији*, Зборник радова: Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније, књ. IX, Крагујевац, 2021.
- Allinger, B., *Austria: The representativeness of trade unions and employer associations*, Eurofound, 2013.
- Барун, И., *Репрезентативност синдиката међународни стандарди и домаћа пракса*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, тематски број „Савремене тенденције у развоју правног система Републике Србије“, год. LX, 2012.
- Божичић, Д., *Нормативни оквир за колективно преговарање у праву Европске уније*, Радно и социјално право, бр. 2/2017.
- Coates, D., *Models of Capitalism: Growth and Stagnation in the Modern Era*, Polity Press, Cambridge, 2000.
- Crouch, C., *Social Change in Western Europe*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
- Eurofound, *France: New study sheds light on membership of employers' organisations*, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/france-new-study-sheds-light-on-membership-of-employers-organisations>, 30. 8. 2024.
- Eurofound, *The concept of representativeness at national, international and European level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.
- Готовац, В., *Нови Закон о раду – судјеловање радника у одлучивању и колективни радни односи*, Радно и овршно право у пракси, Загреб, 2015.

- Готовац, В., *Репрезентативност као темељ страначке способности за колективно преговарање и склапање колективних уговора – пресјек постојећег стања и приједлози унапрјеђења* (I. дио), Радно право – Стручни часопис, св. 14, бр. 7-8/2017.
- Готовац, В., *Отворена питања репрезентативности синдиката за колективно преговарање: правни експеси или изградња нове архитектуре колективног радног права у Републици Хрватској*, Зборник Правног факултета у Загребу, бр. 2-3/2023.
- Guardiancich, I., *Social dialogue and the future of work in the Adriatic region*, у: New World of Work, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021.
- Hermann, C., *Mindestlöhne in Österreich. Historische Entwicklung und aktuelle Probleme, Die Dynamik des "österreichischen Modells" Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem* (Cristoph Hermann, Roland Atzmüller eds.), Vol. 4, FORBA Forschung, Nomos, 2009.
- International Labour Organisation, *Collective bargaining - police guide*, ILO, Geneva, 2015.
- Јашаревић, С., *Репрезентативност синдиката и организација послодаваца у функцији афирмације колективног преговарања*, Право- теорија и пракса, бр. 11-12/1992.
- Јовановић, П., *Радноправни стандарди у вези са колективним преговарањем*, Зборник радова правног факултета у Новом Саду, бр. 2/2009.
- Katsaroumpas, J., Koukiadaki, A., *Greek trade unions during the period 2000–2020: Plus ça change?*, у: Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2023.
- Katsoridas, D., *The Composition of the Working Class in Greece and the Issue of Trade Union Representation*, PhD Thesis, Chios, University of the Aegean, 2020.
- Mundlak, G., *Organizing Matters - Two Logics of Trade Union Representation*, Edward Elgar Publishing, Geneva, 2020.
- Петровић, А., *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009.
- Rehfeldt, U., Vincent, C., *France: Fragmented trade unions, few members, but many voters and much social unrest*, у: Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2023.
- Spasova, S., *Bulgaria: Trade unions establishing legitimacy through institution-building and the usages of 'Europe'*, у: Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2023.
- Trade Union Membership, *UK 1995-2019: Statistical Bulletin*, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, May 2023.
- Урдаревић, Б., *Остваривање права на колективно преговарање у Републици Србији*, Зборник радова: Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније, књ. IX, Крагујевац, 2021.
- Урдаревић, Б., *Право на колективно преговарање у новим привредним условима*, Правни живот, бр. 11/2016.
- Visser, J., *Trade Unions in the Balance*. ILO ACTRAV Working Paper, International Labour Organization, Geneva, 2019.
- Шундерић, Б., *Репрезентативност организација запослених и послодаваца*, Новине у прописима о раду, Београд, 2006.

Waddington, J., Müller, T., Vandaele, K., *Setting the Scene: Collective Bargaining under Neoliberalism*, у: *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington, eds.), European Trade Union Institute, Brussels, 2019.

Waddington, J., Müller T., Vandaele K., *Trade unions in the European Union: Identifying challenges*, у: *Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2023.

Worker Participation EU, *National-Industrial-Relations - United Kingdom*, доступно на: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Ccountries/United-Kingdom/Trade-Unions>, 25.8.2024.

Извори права

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

Закон о раду Бугарске, доступно на: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>, 26.8.2024.

Закон о репрезентативности удруга послодаваца и синдиката, Народне новине, бр. 93/14, 26/15 од 17. марта 2015. године.