

*Др. Драголјуб Драшковић,
савјешник генералног директора
"Електроривреде Црне Горе" АД, Никшић*

UDK: 349.22

(прегледни чланак)

Колективни уговор као инструмент уређивања радног односа

Резиме

Разматра се улога и значај колективног уговора у југословенском радно-правном систему, као већ више од једног вијека присутног инструмента уређивања радног односа у земљама извршне привреде.

Констатира се да је колективни уговор у Југославији дуго био занемарен правни инструменти који је своју примјену налазио само у уређивању радних односа у приватним, задружним мјешовитим предузећима. Значајнију улогу колективни уговор добија са Законом о основним правима из радног односа из 1989. године, а затим важећим Законом о основама радних односа, који га утврђује као равноправан инструменти уређивања радног односа без обзира на својински облик средстава на којима се рад одвија. Колективни уговор, међутим, још није добио карактер примарног инструмента уређивања радног односа, какву би улогу требало да има у извршној привреди. За уједначавање услова привређивања у свим облицима својине, а тиме и услова рада у њима, посебно је значајна примјена колективног уговора и у предузећима у друштвеној својини. Међутим, код колективног уговора на нивоу послодавца који послује средствима у друштвеној својини још увек има нејасноћа, нарочито у погледу легитимности субјеката који га закључују у име радника и носилаца капијала.

Кључне ријечи: *радни однос, инструменти уређивања радног односа, колективни уговор, закон, општи акти, субјекти закључивања колективног уговора, радник, синдикал.*

I

Напуштањем својинског монизма у Југославији отпочело је успостављање равноправности свих облика својине као услова развијања својинског плурализма. Из чињенице да се под радним односом више нијесу подразумевали "међусобни односи радника које радници у остваривању права рада друштвеним средствима успостављају у заједничком раду друштвеним средствима" као што је радни однос дефинисан у условима доминације друштвене својине, већ је то "међусобни однос између радника и организације, односно послодавца ради обављања одређених послова", како је било утврђено у члану 1. став 2. Закона о основним правима из радног односа,¹⁾ произилази је у основи другачији систем односа који се успостављају између субјеката поводом заснивања радног односа, што је и био разлог да се и у предузећу у друштвеној својини примјене колективни уговори у уређивању права, обавеза и одговорности из радног односа. Непримјењивањем колективних уговора у друштвеним предузећима управо би била нарушена равноправност у условима привређивања предузећа у свим облицима својине, а тиме и уједначеност услова рада радника у њима. Формално-правне разлике у степену примјене колективних уговора произиласе су из облика својине на средствима рада послодавца са којим радник заснива радни однос. Радни однос радника у друштвеном предузећу и другој организацији у којој се рад одвија средствима у друштвеној својини уређује се законом, колективним уговором и општим актом, (статут, правилник и други општи акти, најчешће правилници о радним односима). Са друге стране, радни однос радника код радних људи који самостално обављају дјелатност личним радом и средствима у својини грађана, односно код грађанско-правног или физичког лица уређивао се законом и колективним уговором, али не и општим актом.

Из изложеног произилази да стварање тржишних услова привређивања доводи и до промјене у структури и значају инструмената којима се уређује радни однос. У систему тих аката посебно мјесто добијају колективни уговори. Тако се на почетку привредне реформе посегнуло за колективним уговорима као стабилним инструментима за уређивање радних односа у земљама тржишне привреде. Предпоставка, је иначе, да се радни однос у тржишној привреди уређује у првом реду колективним преговарањем, било на добровољној основи или као обавезно. То би значило да, послје доста ограничене и прецизно одређене законске регулативе, колективни уговори имају карактер примарног инструмента уређивања рад-

1. Закон о основним правима из радног односа, "Сл. лист СФРЈ", бр. 60/89, 42/90.

ног односа. Препуштање уређивања све већег броја питања из радног односа колективним уговорима требало би да доведе и до јаснијег утврђивања међусобног односа закона и колективног уговора, као предуслова доследне примјене тих аката у тржишним условима привређивања.²⁾ И однос између колективних уговора и општих аката постаје одређенији и за регулисање општим актима остају питања која се тичу унутрашње организације рада и вођења пословне политике предузећа.

Уређивање радних односа колективним уговорима омогућава уважавање заједничких карактеристика радних односа али и разлика у њима у зависности од организационог облика предузећа и посебно облика својине над средствима којима предузеће послује. Наиме, поред одређеног дијела садржине радног односа који је идентичан за све радне односе тако да је за његово нормативно изражавање без утицаја облик својине на средствима на којима се заснива, различити облици својине узрокују и различити обим и квалитет појединих права, а тиме и карактер радног односа који затим захтијева различито уређивање. То диференцирано уређивање радних односа, уколико је реалан одраз објективно изражена разлика и интереса, није, међутим, противно настојању за изједначавањем услова рада у свим својинским облицима. Специфичности су изражене у радном односу у друштвеним предузећима у прелазном периоду, чији инструменти и механизми уређивања не могу бити у потпуности идентични начину уређивања радног односа у мјешовитим и приватним предузећима, већ захтијевају друге облике свог истраживања. И на друштвена предузећа, као што је речено, примењује се колективни уговор као инструмент уређивања радног односа, што значи да би у структури аката којима се уређује радни однос и у овим предузећима следећи акт био уговор о раду као примарни инструмент заснивања и уређивања индивидуалног радног односа радника. Међутим, закључивање и садржина уговора о раду у друштвеним предузећима, због њихове специфичности захтијева прецизно и потпуно уређење колективним уговором и законом. Евентуално предвиђање повољнијих услова рада и већег обима права радника у овим предузећима мора остати у границама у којима неће нарушавати јединство укупног система радних односа, али ће истовремено и гарантовати безбиједно и регуларно ишчезавање овог облика својине.³⁾

II

Колективни уговори су се, иначе, појавили крајем XIX вијека као резултат борбе радника за боље услове рада и као инструмент уређивања режима рада и плата између радника и послодавца. Тако су они већ један вијек најбројнији и међу најзначајнијим изворима радног права недржавног карактера у савременим држа-

2. Др Влајко Брајић, Тржиште рада и радно законодавство, ``Право и привреда'', бр. 1-4/94, стр. 229-231.

3. Др Влајко Брајић, Уговор о раду и уговорни односи у области рада, ``Правни живот'', бр. 11-12/93, стр.1901.

вама, нарочито у земљама грађанске демократије и тржишног начина привређивања. Настанак колективних уговора као дијела и израза права на синдикално организовање⁴⁾ и њихов даљи развојни пут говори да су они производ тржишне привреде и најамног карактера рада и такав карактер имају у свим земљама у којима функционише тржиште рада и капитала. Закључивање колективних уговора је представљало "начин на који су радници успјели да поврате равнотежу која је била нарушена индивидуалним односом са послодавцем и да удруженим снагама постигну оно што појединачним снагама нијесу могли постићи".⁵⁾ Умјесто индивидуалне, водила се колективна борба за постизање повољнијег положаја радника у којој су синдикати радника са удружењима послодаваца закључивали колективне уговоре са циљем да на општи начин, без уплитања државе, уреде услове под којима ће се закључивати индивидуални уговори о раду између радника и послодаваца.

Колективни уговори су до данас унијети у национална законодавства земаља,⁶⁾ тако да је уређивање колективних уговора углавном предмет закона, док је то ређе материја која се регулише одлукама судова из области рада или правилима уговорног права.⁷⁾ При томе се у већем броју земаља колективни уговори уређују у оквиру општих закона о раду, док је релативно мали број земаља у којима су донијети посебни закони о колективним уговорима.⁸⁾ Колективни уговори су постали и предмет међународног законодавства.⁹⁾

У теорији радног права колективни уговор се углавном дефинише као писмени споразум између синдикалне организације и послодавца којим се уређују услови рада и права и дужности из радног односа, као и услови под којима ће се закључивати индивидуални уговори о раду. У радном законодавству бивше СФРЈ колективни уговор дефинисан је као писмени споразум између синдикалне организације са једне и привредне коморе са друге стране, који садржи опште одредбе о условима рада, правима и обавезама из радног односа између радника и приватног послодавца, као и одредбе које се тичу права и обавеза самих уговорних страна. Према Препоруци МОР-а бр. 91 од 1951., која дефинише колективни уговор и

4. Послије фебруарске револуције у Француској 1848. године, признаје се право радницима на слободу удруживања и тако први пут у историји настају раднички синдикати.
5. Радомир Живковић, Проблем правне природе уговора о раду, Београд, 1940. стр. 117.
6. До првог свјетског рата једино је Швајцарска увела колективне уговоре у своје законодавство. Већина европских земаља то чини између два свјетска рата. У Југославији се колективни уговори први пут помињу у Закону о заштити радника из 1992. год., док се први пут регулишу Законом о радњама из 1927. год.
7. Видјети: Др Будимир Кошутић, Колективни преговори, право на штрајк и lock-out у савременим капиталистичким земљама. Београд, 1987. стр. 50.
8. Холандија је 1927. донијела Закон о колективним уговорима, Луксембург, 1955. СР Њемачка 1969. итд.
9. Међународна организација рада је 1949. донијела Конвенцију бр. 98 о правима радника на организовање и на колективне преговоре, 1951. Препоруку бр. 91 о колективним уговорима и 1981. Конвенцију бр. 154 о колективном преговарању и Препоруку бр. 163. о колективном преговарању.

одређује правила о поступку закључивања колективног уговора, о примјени, проширењу, тумачењу, контроли примјењивања, регистрацији колективног уговора итд., под колективним уговором подразумијева се "сваки писмени споразум који се односи на услове рада и запослења закључен између, са једне стране, послодавца, и, са друге стране, једне или више репрезентативних организација радника, или, у одсуству таквих организација, представника заинтересованих радника правоваљано изабраних и опуномоћених од стране ових последњих саобразно националним прописима" (члан 2. став 1.). У њемачкој теорији колективни уговор се дефинише као уговор између једног или више радника којим се регулишу права и обавезе уговорних страна и стварају правне норме којима се уређује садржина, закључивање и окончање радног односа, као и питања везана за устројство и рад предузећа.¹⁰⁾ Слична дефиниција је прихваћена и у швајцарском, аустријском, француском и италијанском праву.¹¹⁾ Она се може прихватити и за наше право, са одговарајућим специфичностима у погледу субјеката који закључују колективни уговор у име послодавца (држава, привредна комора, организација и послодавци). Тако се колективни уговор дефинише као "врста споразума који се закључује између двије стране, са једне стране послодавца, односно удружења послодаваца и са друге стране синдиката као удружења радника, односно групе радника, којим се уређују услови и режим рада радника и висина плата за одређене територије земље (националне или регионалне), односно за одређену фабрику или компанију и услови закључивања појединачних уговора о раду.¹²⁾

Колективни уговор је посебан и карактеристичан институт и по уговорним странкама и по предмету уговарања. Предмет колективног уговора увијек су одређена питања из радног односа или у вези са радним односом. У зависности од тога да ли се одређена права и обавезе утврђене колективним уговором односе само на правне субјекте који су га закључили или на све субјекте у радном односу у предузећу, односно у групацији, грани или дјелатности на које се колективни уговор примјењује, обично се узима да колективни уговор садржи двије врсте норме и то облигационо-правне и нормативне. Облигациони дио колективног уговора уређује облигационе односе између уговорних странака па се на тумачење и примејну тих одредби примјењују класична правила облигационог права. Облигационо-правне норме утврђују обавезу уредног извршавања уговора, тј. уређују права, обавезе и одговорности уговорних странака и зато дјелују *inter partes*, тј. само на уговорне стране. Код нас овакве одредбе колективног уговора нијесу довољно заступљене и њима се уређује углавном вријеме трајања колективног уго-

10. Видјети: Hilmer Gotz, Grundzuge des Arbeitsrechts, Bond II - Kollektives Arbeitsrecht. Munchen, 1989. str. 1; Ruprecht Grossmann - Fridrich Schneider, Arbeitsrecht, Z. Auflage, Bonn, 1986. стр. 256.

11. Видјети: Frank Vischer, Kommentar Zum SchWei-Zerischen Zivilgesizbuch - Das Obligationenrecht, Telebend (Gesamtarbeitsvertrag und Norm Larbe i isvertrag) 5. Lieferung Zurich, 1983. str. 48. Theodor Tomande, Arbeitsrecht, Bach, I, Wien, 1984. стр. 118.

12. Др Боровоје Шундерић, Радни однос, Београд, година издања није наведена, стр. 147.

вора, начин продужења важења, поступак измјена и допуна овог акта, решавања спорова између уговорних странака путем арбитраже итд. У упоредном праву, међутим, такав карактер имају и одредбе о вршењу утицаја на чланове асоцијација радника и послодаваца у циљу поштовања и извршавања одредби уговора, одредбе о обезбјеђењу радног мира и о накнади штете за повреду уговорних обавеза. За разлику од тога, нормативни дио колективног уговора садржи првенствено одредбе којима се уређује садржина радног односа, тј. услови рада, права, обавезе и одговорности радника и послодавца, као и одредбе којима се утврђују услови за закључивање индивидуалних уговора о раду. Зато те норме дјелују на субјекте радног односа - радника и послодавца и то *erga omnes*, на све раднике и послодавце, како оне који су то били у моменту закључивања уговора, тако и оне који ће то касније постати. Зато према странкама радног односа колективни уговор дјелује као општи акт који садржи неколико врста норми: о заснивању радног односа, о садржини појединачног радног односа, о регулисању тзв. "социјалног плана", о солидарности између субјеката и о реду и дисциплини у предузећу. Норме о садржини појединачног радног односа чине централни дио сваког колективног уговора и њима се може, према слободном одређењу уговорних странака, регулисати свако питање из круга питања која је законодавац предвидио за регулисање колективним уговором, а које може ући у садржину појединачног радног односа.¹³⁾

Нормативни дио колективног уговора јавља се тако као акт уређивања и индивидуалних радних односа, који се у системима тржишне привреде уређују индивидуалним радним правом, а његов облигациони дио је извор права за колективне радне односе. индивидуални радни односи су правни односи између радника као појединца и његовог послодавца чијом се садржином најчешће сматрају питања заснивања радног односа, радног времена, плате, дисциплинске одговорности, престанка радног односа, забране конкуренције и сл.¹⁴⁾ За разлику од индивидуалних радних односа, колективни радни односи су правни односи кроз које се изражавају заједнички (колективни) интереси радника који се организовано, најчешће преко активности организације синдиката, супротстављају интересима послодаваца којима правни поредак такође омогућава да заједнички и организовано наступају у уређивању односа са радницима. У земљама тржишне привреде најчешће се колективним радним правом уређују следећи колективни радни односи: слобода синдикалног организовања, правни статус организације радника и послодаваца, поступак колективног преговарања, учешће радника у управљању предузећем, учешће радника у диоби добити предузећа, учешће радника у власништву предузећа путем акција, начини мирног решавања спорова итд.¹⁵⁾ На садашњем степену развоја југословенског радног права карактеристична је релативна разви-

13. Видјети: Edwin Schweingruber - Fridrich W. Bisler, *Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag mit Einschluss der Allgemeinverbindlicherklärung*, Bern, 1972, str. 72. ; Frank Vischer, *Kommentar zum Schweiz - Zürcher Zivilgesetzbuch - Das Obligationenrecht*, op. cit. стр 65.

14. Despax, Michael, Jacques, Rojot, *Labour law and Industrial Relations in France*, Deventer, Antwerp, London, Frankfurt, Boston, New York: Kluwer law and Taxation Publishers, 1987. стр. 6.

јеност индивидуалних радних односа, али и још увијек недовољна развијеност колективних радних односа. Разлог за то је, између осталог, и у неразвијености колективних уговора који су у земљама тржишне привреде један од главних извора колективног радног права.

Из наведене садржина колективног уговора произилази да је у питању сложени правни акт чији је облик уговорни, а садржина већим дијелом има нормативни карактер. Зато и по питању правне природе колективних уговора има доста неslaгања. Спорно је, наиме, да ли је то акт уговорног карактера, односно само једна од врста уговора грађанског (приватног) права, или је то акт нормативног, статусног карактера и као такав припада јавном праву.¹⁶⁾ Између тих схватања стоји мјешовита теорија по којој колективни уговори имају и уговорне и нормативне елементе. Та теорија изгледа и најпотпуније објашњава правну природу ових аката. Колективни уговор је јединствен правни посао са двоструком правном природом. Уговорни и нормативни елементи повезани су у цјелину овог акта као специфичног правног института који је по начину свог настанка и по својој форми облигационо-правни уговор, али са радно-правном садржином, којим се успостављају субјективна права и обавезе, а по свом значају, домену примене и унутрашњој садржини нормативни акт. У мјери у којој садржи одредбе нормативног карактера он има карактер општег акта, а у дијелу у којем садржи облигационо-правне одредбе, које дјелују између уговорних страна, он се појављује као уговор. Зато колективни уговор не представља ни типичан општи акт, ни типичан уговор. Он се не доноси као остали општи акти, већ се закључује у форми уговора, да би се затим примјењивао и дјеловао као општи акт. Као нормативни акт он је за трећа лица "двострани, корпоративни, правно обавезујући уговор о нормама"¹⁷⁾ којим се стварају објективне правне норме. Његове одредбе као уговора важе и за оне који нијесу учествовали у његовом закључивању. То је творевина аутономног права, аутономни акт аутономних субјеката, професионалних организација радника и послодаваца, који настаје као резултат споразума њихових воља и садржи опште норме. Уговорни односи у колективном уговору, ако се он посматра само као уговор, могу се објаснити уговором о пуномоћству у коме се асоцијације радника и послодаваца јављају у улози пуномоћника, а њихово чланство у улози властодавца; уговором о дјеловодству без налога од стране асоцијација радника и послодаваца које тек после закључења уговора добија потврду од својих чланова; угово-

15. Мр Жељко Поточњак, Колективни уговори у југословенском радном праву након доношења Закона о основним правима из радног односа из 1989. год., 'Пивреда и право', бр. 7-8/90. стр. 549-550; др Боровоје Шундерић, Колективно радно право 'Правни живот', бр. 1-2/92, стр. 233-248.

16. Тако се у СР Немачкој, Швајцарској, Аустрији и Италији колективни уговори сматрају актима уговорног карактера, односно грађанског, приватног права, док су у Белгији, Француској, Канади, САД, Великој Британији и Југославији то акти статусног карактера, односно радног права.

17. Видјети: Gunter Schaub, Arbeitsrechts - Nondbuch, 6 Auflage, München, 1987. br. 1305; Rupprecht Grossmann - Friedrich Schneider, Arbeitsrecht, Z. Auflage, op. cit. стр. 297.

ром у корист трећег којим асоцијације радника и послодаваца утврђују услове рада у корист својих чланова; уговором о приступу коме приступају сви радници и послодавци који то постану послје закључења колективног уговора, али и својеврсним неименованим уговором.¹⁸⁾

III

У Југославији су, као што је речено, колективни уговори дуго имали периферан значај. Одредбе о колективним уговорима садржане су у Уставним амандманима од 1971. год. (Амандман XXIV) који су их предвиђали као врсту правних аката којима се уређује радни однос запослених код радних људи који самостално обављају дјелатност личним радом средствима у својини грађана. Према Уставу од 1974. год. (члан 68. који је замијењен Амандманом XXI), као првом уставу који је садржао одредбе о колективним уговорима, колективни уговори се закључују између синдикалне организације и привредне коморе, односно другог удружења у коме су представљени радни људи који самостално обављају дјелатност личним радом средствима у својини грађана. Међутим, колективни уговори су све до усвајања Уставних амандмана од 1988. год. (Амандмани XV и XXI) били занемарена и неразвијена институција радног права. Тим уставним амандманима проширена је функција и значај колективног уговора јер он више није значајан само за права радника у приватном сектору, већ уставотворац жели да га установи као посебан извор радног права за радне односе у којима се у улози послодавца појављују домаћа или страна физичка лица. Тако, амандманима је прокламовано начело по коме се права и обавезе радника у предузећу, заједничкој банци или другој заједничкој финансијској организацији и уговорној организацији удруженог рада уређују колективним уговором (Амандман XV, тачка 3.) На основама колективних уговора могу се запошљавати радници и у задругама и другим облицима удруживања рада и средстава, радни људи који самостално обављају дјелатност личним радом, грађани и грађанска правна лица.

Разрада тих уговорних решења извршена је већ у првом тзв. реформском закону - Закону о предузећима¹⁹⁾. Овај Закон је на неколико мјеста поменуо принцип уређивања односа у раду путем колективних уговора, али без дубљег разјашњавања примјене тих аката. Афирмација принципа уређивања радних односа путем колективних уговора извршена је углавном тако што су створени основи да се путем колективних уговора регулишу односи у приватним и мјешовитим предузећима и то првенствено учешће радника у управљању предузећем. То значи да амандмани на Устав СФРЈ и Закон о предузећима предмет уређивања односа путем колективних уговора ипак ограничавају на односе који се успостављају поводом рада у приватним, задружним и мјешовитим предузећима. За односе који се

18. Др Слободан Перовић, Облигационо право I, Београд, 1973. стр. 144.

19. Закон о предузећима, "Сл. лист СФРЈ", бр. 77/88.

успостављају поводом рада средствима у друштвеној својини ови акти су и даље предвиђали раније инструменте уређивања радног односа, тј. самоуправне опште акте у складу са законом. Међутим, према одредби члана 3а Закона о предузећима²⁰⁾ радници остварују своја права у предузећу у складу са одредбама закона, статута предузећа и колективног уговора. Том промјеном Закона о предузећима створене су нормативне претпоставке за примјену колективних уговора и у предузећима у друштвеној својини.

Закон о основним правима из радног односа из 1989. год. уноси даљи напредак у материју колективног преговарања и проширује мјесто и улогу ових аката као универзалног извора радног права. Тај Закон, као што је речено, потпуније уређује колективни уговор, па у посебној глави VI која је посвећена колективним уговорима (члан 85-88) садржи одређени број општих одредби о колективним уговорима којима прецизира мјесто и улогу ових аката и истиче њихов значај.

У члану 85. став 1. дата је општа назнака колективних уговора и то тако што је предвиђено да се колективним уговором уређују, у складу са законом и другим прописима, права и обавезе тих организација и послодаваца. Закон тако предвиђа колективни уговор као акт уређивања свих радних односа без обзира на облик својине у предузећу у коме се заснивају. Без обзира на све неусклађености и недоречености законских одредби које говоре о актима уређивања радног односа, сигурно је да су колективни уговори тим Законом добили на значају као равноправан инструмент уређивања радног односа и као такви нашли своју примјену у предузећима у свим облицима својине, па и у друштвеној својини, и то не само као могућност, већ и као обавеза. То је представљало крај схватања по коме се колективни уговори не могу примјењивати у предузећима у друштвеној својини и организацијама друштвених дјелатности које је једно вријеме свој основ имало, као што је речено, и у тада важећем Уставу СФРЈ и Закону о предузећима. То схватање је своју аргументацију тражило у несвојинском карактеру друштвене својине која нема свог јасно одређеног титулара, али и у недовољно израженом субјективитету органа који би закључивали колективни уговор, тј. организација синдиката и привредне коморе, који није адекватан статусу субјеката колективног уговарања у земљама тржишне привреде. То значи да је за несметану примјену колективних уговора у предузећима у друштвеној својини, сем утврђивања и дефинисања носилаца друштвене својине, потребно било и потпуно учвршћење нове концепције радних односа, положаја и улоге синдиката и удружења послодаваца, уређење поступка преговарања, мирења, посредовања и арбитраже у случају колективних спорова, уређивање права на штрајк и сл.

Закон о основама радних односа²¹⁾, слично измијењеним одредбама Закона о основним правима из радног односа о колективним уговорима, утврђује врсте колективних уговора, односно нивое њиховог закључивања. Као и претходни, и овај Закон утврђује два типа колективних уговора обзиром на ниво њиховог закључи-

20. Закон о измјенама и допунама Закона о предузећима, "Сл. лист СФРЈ", бр. 46/90.

21. Закон о основама радних односа, "Сл. лист СРЈ", бр. 29/96.

вања. Закон разликује, наиме, колективне уговоре који се закључују на нивоу одређене територије, савезне и републичке, од колективних уговора који се закључују код послодавца. Према територијалном принципу колективни уговор се може закључити као општи и као грански (члан 73. Закона). Општи колективни уговор се закључује на нивоу републике, али, за разлику од решења ранијег савезног Закона, и на нивоу СР Југославије, а њиме се уређују права, обавезе и одговорности свих радника, али и свих послодаваца, као и међусобни однос субјеката колективних уговора. На тај начин се обезбеђује у начелу исти положај радника у републици, али и на територији СР Југославије без обзира гдје су засновали радни однос. Грански колективни уговор се закључује на нивоу федерације, односно на нивоу републике, и одређен је граном привредне или друштвене дјелатности, а не административним границама, иако се закључује за одређену територију. То су посебни колективни уговори који се закључују на нивоу групе или подгрупе и најзначајнија врста колективних уговора и главни ниво колективног преговарања у многим европским земљама. Ти колективни уговори треба да обезбиједе уједначеност услова рада за сва предузећа у грани. Зато израда система гранских колективних уговора у привреди треба да буде један од кључних праваца активности на подручју колективног уговарања.

Закон о основама радних односа, за разлику од претходног савезног Закона, не утврђује партнере, односно учеснике који закључују колективни уговор на нивоу одређене територије. То питање Закон оставља да се уреди законом, а то је закон о радним односима републике чланице. Тако, према Закону о измјенама и допунама Закона о радним односима ²²⁾ у Црној Гори опште и гранске колективне уговоре за организације и послодавце из области привредних дјелатности закључују надлежни орган синдиката, надлежни орган привредне коморе, а за организације из области друштвених дјелатности, јавна предузећа и државне органе надлежни орган синдиката и Влада Црне Горе као надлежни орган друштвено-политичке заједнице (чл. 14. Закона). Синдикат је и у једном и у другом случају асоцијација која репрезентује раднике. Општи колективни уговор закључује заједнички орган савеза синдиката, односно свих синдиката на чије се раднике односи, док грански колективни уговор закључује надлежни орган синдиката радника у одређеној привредној грани. Те органе одређују статут и правила савеза синдиката. Но, у сваком случају репрезент радника као странке колективног уговора може бити једна синдикална организација, више синдикалних организација, синдикални савези, друге радничке организације, па чак и групе синдикално неорганизованих радника, којима је у правном систему призната правна способност да закључују колективне уговоре. Што се, пак, привредне коморе као субјекта закључивања општег и гранског колективног уговора на страни послодавца у области привредних дјелатности тиче, ту је ситуација мање јасна. Проблем је, наиме, у статусу тог облика повезивања и удруживања организација, јер све док њима посред-

22. Закон о измјенама и допунама Закона о радним односима, ‘‘Сл. лист РЦГ’’, бр. 28/91.

но управљају радници удружених предузећа управљајући радом и пословањем свог предузећа оне ће тешко представљати адекватног партнера синдикату у закључивању колективног уговора.

Слична је ситуација и са државом као репрезентом интереса послодаваца у области јавних предузећа, установа и јавних служби у закључивању општих и гранских колективних уговора. Она није њихова асоцијација, али у недостатку удружења или друге организације ових послодаваца којој би била дата правна и пословна способност да закључује колективне уговоре, компетентан партнер синдикату у закључивању колективног уговора може бити само надлежни орган државе одређен законом, у чијем интересу те асоцијације раде.

Закон о основама радних односа, слиједећи решења претходног савезног Закона, предвиђа да се колективни уговор закључује као општи за назначену територију, без његовог разликовања за привредне дјелатности, односно друштвене дјелатности, јавна предузећа и државне органе. Наиме, чланом 85. став 6. измијењеног Закона о основним правима из радног односа било је предвиђено да се колективни уговор може закључити и као заједнички за организације и послодавце из области привредне дјелатности, организације друштвених дјелатности, јавна предузећа и државне органе. Тако је у Црној Гори закључен један заједнички општи колективни уговор²³), док је раније постојао као засебан за област привредних дјелатности и за област друштвених дјелатности, јавних предузећа и државних органа. У закључивању тог заједничког општег колективног уговора за обје области рада учествују органи који би учествовали и у закључивању посебних општих колективних уговора за сваку од тих области, а то су надлежни орган синдиката као представник радника, надлежни орган привредне коморе као представник организација и послодаваца у области привредних дјелатности и надлежни орган друштвено-политичке заједнице као представник организација и послодаваца у области друштвених дјелатности, јавних предузећа и државних органа.

Закон о основама радних односа, као што је речено, на истовјетан начин као и претходни савезни Закон, предвиђа да се колективни уговор може закључити и код послодавца (члан 75.). То је колективни уговор који се закључује на нивоу предузећа, установе или другог послодавца. Колективни уговор код послодавца закључује послодавац, односно директор ако је у питању предузеће, или друго правно лице и организација синдиката. Међутим, код предузећа у друштвено-својинским односима остају још увијек неке дилеме по питању колективног уговарања на овом нивоу. Може се, наиме, поставити питање легитимности тих органа као представника радника, односно капитала у улози преговарача. Што се тиче синдиката у закључивању колективног уговора у организацији учествује орган синдиката одређен правилима синдикалне организације који и иначе штити интересе радника. Али у закључивању овог колективног уговора партнер синдикату није асоцијација организација, односно послодаваца, него сама организација, одно-

23. Општи колективни уговор, "Сл. лист РЦГ", бр. 35/95.

сно послодавац. У име предузећа овај колективни уговор закључује директор који, међутим, није власник, нити представник власника капитала, што његов субјективитет као учесника колективног преговарања чини недефинисаним.

(чланак примљен 24. II 2000.)

Dr. Dragoljub Drasković,
Faculty of Law, University of Belgrade

Collective Bargaining Agreement as an Instrument in the Regulation of Labour Relations

Summary

The paper discusses the role and the importance of the collective bargaining agreement in Yugoslavia's labour relations, as an instrument already present for over a century in the regulation of labour relations in the countries with market economy.

It has been established that collective bargaining agreement in Yugoslavia has been a legal institution that has been neglected for a long time, having been implemented only in the regulation of labour relations in private, cooperative joint venture companies. The collective bargaining agreement began to play a more important role with the Law on Basic Rights in Labour Relations of 1989, and then with the current Law on the Bases of Labour Relations, affirming it as an equivalent instrument in the regulations of labour relations regardless of the form of ownership over the means of production. However, the collective bargaining agreement has not yet obtained the character of the primary instrument in the regulation of labour relations, the role that it should play in a market economy. To provide uniform conditions of business activities in all types of ownership, and thereby working conditions therein, of special importance is implementation of the collective bargaining agreement also in the socially owned companies. However, in the collective bargaining agreements involving the employers conducting business with the socially owned means of production there are still ambiguities, especially in terms of legitimacy of the parties concluding it on behalf of workers and on behalf of capital bearers.

Key words: *labour relations, instruments for regulating labour relations, collective bargaining agreement, law, general enactment, parties to the collective bargaining agreements, worker, trade union.*