

*Проф. др Боривоје Шундерић,
Правни факултет, Београд*

Дијалог као метод решавања радних спорова

Резиме

Предмети овог рада јесу колективни радни односи. Реч је о односима који су регулисани акцима Међународне организације рада и Европском социјалном повељом. Аутор указује на потребу и на значај прихватања и примењивања међународних стандарда утврђених у конвенцијама и препорукама МОП-а и у Европској социјалној повељи. Применом међународних стандарда обезбеђује се испуњавање обавеза преузетих међународним уговором. Испуњавањем ових обавеза стварају се предуслови за успостављање социјалног мира, као нужног елемента или услова за обезбеђење економског и социјалног развоја.

Кључне речи: *колективни уговори, преговарање, субјектни колективно преговарања и шпиралк.*

I

Колективни уговори, помирење и арбитража

1. Колективни уговори

A. Појам

Конференција МОП-а је у оквиру вршења своје нормативне активности усвојила 1951. год. на свом тридесет четвртом заседању Препоруку бр. 91 о колектив-

ним уговорима. Одредбе ове Препоруке односе се на: 1. поступак преговарања; 2. одређивање појма колективног уговора; 3. дејство и проширење колективног уговора; 4. тумачење колективног уговора; 5. контролу примене колективног уговора и 6. на мере које национална законодавства могу да предвиде.

Назив “колективни уговор” поразумева сваки писмени споразум којим се регулишу услови рада и запослења, а кога могу да закључе међусобно, с једне стране, послодавац, групе послодаваца или једна или више организација послодаваца и, с друге стране, једна или више репрезентативних организација радника или, у одсуству таквих организација, представници заинтересованих радника, правоваљано изабраних и опуномоћених од стране ових последњих саобразно националним прописима (параграф 2).

У овој дефиницији одређена је форма, предмет и стране колективног уговора. Предмет регулисања колективног уговора су услови рада и запослења. Он је писмени споразум између представника капитала, с једне стране, и представника рада, с друге стране. Интересе власника капитала заступају: послодавац, група послодаваца или једна или више организација послодаваца. Интересе радника и других запослених заступа једна или више репрезентативних организација радника, односно других запослених. Међутим, запослене у одсуству њихових организација могу заступати представници заинтересованих радника. Они морају правоваљано бити изабрани и опуномоћени од стране бирача у складу са националним прописима. Европска социјална повеља у Првом делу тач. 5. регулише да сви радници и послодавци имају право на слободу удруживања у националне или међународне организације ради заштите својих економских и социјалних интереса. Стране уговорнице прихватају као циљ своје политике постизање услова у којима ће ово право бити делотворно остварено. Према чл. 5. да би се обезбедило унапређивање слободе радника и послодаваца да стварају локалне, националне или међународне организације, државе уговорнице се, према чл. 5. обвезују да *унуцраише право* неће угрозити, нити 1. Европски уговор потписан у Торину 1961. године којим се унапређује заштита економских и социјалних права грађана држава потписница. Она је допуњена тако да нови текст обједињује у један инструмент права која су зајемчена. Повељом из 1961. године и Додатним протоколом ће, пак бити примењивано тако да угрози ову слободу. Примена ових гаранција на полицију и на припаднике војних снага и домен до кога ће бити примењивана на ова лица биће одређен националним законима или прописима (чл. 5. ЕСП).

У Делу 1. тач. 28. Повеље прописано је да раднички представници у оквиру предузетништва, имају право на заштиту од аката усмерених против њих. Исто тако треба им омогућити одговарајуће погодности како би обављали своју улогу из 1988. године заједно са амандманима на ова права и новим правима.

Б. Преговарање

Системи преговарања треба да буду прилагођени приликама својственим свакој држави. Они треба да буду установљени уговорима или законским путем. Њи-

хово установљење треба да буде према методу који одговара националним условима, како за преговарање, закључивање, ревизију и обнављање колективних уговора, тако и у циљу помагања странака које учествују у овим облицима преговарања. Организација, функционисање и делокруг система преговарања требало би да буду одређени споразумом између странака или националним законодавством.

У препоруци се инсистира на организационој и функционалној самосталности. То произлази из параграфа 2. тачке 2. У њему се изричито каже да у овој дефиницији ништа не би требало да буде тумачено као да подразумева признање једне организације радника створене, доминираних или финансиране од стране послодаваца или њихових представника. То значи да организације које представљају раднике не смеју бити: 1. организоване од стране послодаваца; 2. под утицајем послодаваца и 3. финансиране од стране послодаваца. Ово све, опет, треба да буде у складу са методом који одговара условима државе у којој се ради.

Право на колективно преговарање Европска социјална повеља регулише у чл. 6. У ст. 1. овог члана утврђене су обавезе за државе чланице чијим извршавањем би се обезбедило остваривање права на колективно преговарање. Стране уговорнице се обавезују: 1. да промовишу заједничке консултације између радника и запослених; 2. да промовишу, када је неопходно, и одговарајући механизам за добровољне преговоре између послодаваца или организација послодаваца и организација радника. Циљ ових преговора јесте да се колективним уговорима регулишу услови и погодности запошљавања.

Колективно преговарање треба, према чл. 6. ст. 3., и да промовише успостављање и употребу одговарајућих механизма за решавање радних спорова. Реч је о помирењу и добровољној арбитражи. И на крају, према овом члану, државе уговорнице треба да признају право радника и послодаваца на колективну акцију у случају сукоба интереса. Право на колективну акцију укључује и право на штрајк у складу из колективних уговора којима су претходно приступили.

Ц. Дејство колективних уговора и однос са уговором о раду

Препорука одређује дејство колективног уговора, тј. лица за која он производи правне последице. Дакле, реч је о персоналном дејству колективних уговора. Препоручено је да сваки уговор производи дејства (да везује) за своје потписнике и лица у име којих је закључен. Међутим, параграф 4. садржи одредбу по којој би одредбе једног колективног уговора требало да важе за све раднике заинтересованих категорија запослене у предузећима на која се односи колективни уговор. Овом одредбом се потврђује природа колективног уговора која се изражава у његовом дејству. Она се састоји у томе да он важи за све запослене у предузећу независно од тога да ли су чланови организације која је закључила уговор као и од тога да ли су дали своју сагласност. Ово је правило. Међутим, у наведеном параграфу је утврђено да ово правило важи, осим ако сам колективни уговор не предвиђа изричито противно. Остављено је странама колективног уговора да предвиде обим ње-

говог персоналног дејства. Ако оне ништа не предвиде колективним уговором, онда важи правило да он производи дејства за све запослене у предузећу.

Препорука уређује и однос између колективног уговора и индивидуалног уговора о раду. Ради се о односу два уговора од којих је један општи правни акт којим се регулишу услови рада и запослења, а други је појединачни правни акт којим се заснива радни однос. Индивидуални уговор о раду представља и основ радног односа. Препоручује се у параграфу 3. тач. 1. послодавцима и радницима, који су везани колективним уговором, да не би требало да уговором о раду уговарају одредбе противне одредбама колективног уговора. Одредбе уговора о раду које су противне одредбама колективног уговора сматраће се ништавим и оне би требало службено да буду замењене одредбама колективног уговора. Ово правило важи у случају кад су одредбе индивидуалног уговора о раду неповољније за запосленог у погледу обима права и услова заштите. Супротно, ако су одредбе уговора о раду повољније за раднике у погледу обезбеђења права и услова заштите онда се за њих не може рећи да су оне супротне одредбама колективног уговора. Према томе, ако послодавац и радник уговоре повољније услове рада, од оних уговорених колективним уговором, онда ће се оне примењивати, у супротном примењиваће се одредбе колективног уговора.

Д. Проширење колективног уговора

Препорука познаје и институт проширења колективног уговора. Ради се о институцији којом се постиже да се све или само одређене одредбе једног колективног уговора примене на све послодавце и раднике обухваћене пољем стручне и територијалне примене уговора. Мере које треба да буду предузете да би се извршило проширење треба да одреди национално законодавство и оне треба да буду прилагођене приликама које су својствене свакој држави. Предвиђене мере требало би да буду предузете када изгледа да је то умесно водећи, при том, рачуна о систему колективних уговора који је на снази.

У параграфу 5. тачки 2. предлаже се могућност да се одредбама националног законодавства пропишу услови за проширење колективног уговора. Препоруком се предлаже да би то могли бити следећи услови: 1. колективни уговор треба да се односи на број заинтересованих послодаваца и радника довољно репрезентативан са гледишта власти; 2. захтев за проширење колективног уговора би требало, по правилу, да буде учињен од стране једне или више организација радника или послодаваца који су странке у колективном уговору; 3. послодавци и радници за које би колективни уговор важио требало би да буду позвани да дају претходно своје примедбе.

Е. Спорови који произлазе из тумачења

Тумачење колективних уговора врши се у поступку њихове примене. Оно може да буде извор одређених спорова које треба решити. Спорови који произлазе из тумачења требало би, по параграфу 6., да буду подвргнути одговарајућој процедури за решавање. Ова процедура требало би да буде установљена било споразумно

мом између странака било законодавним путем. Процедура треба да буде установљена према методи која одговара националним условима.

Ф. Контрола примене

Примена колективних уговора подлеже контроли. По параграфу 7. контрола примене колективних уговора требало би да буде осигурана. Она може бити осигурана од самих странака колективног уговора. Контрола може бити вршена од стране постојећих организама за контролу (нпр. инспекције рада). Међутим, она може бити вршена и од стране организама који су установљени за ту сврху.

Г. Мере које се препоручују националном законодавству

Параграф 8. садржи одредбе којима се препоручују мере које би национално законодавство могло да предвиди. Ради се о мерама као што су: 1. обавеза за послодавце, везане колективним уговорима, да предузму одговарајуће мере у циљу упознавања заинтересованих радника са текстом колективних уговора који важе у њиховим предузећима; 2. регистравање и депоновање колективних уговора и свих њихових каснијих измена; и 3. одређивање једног минималног периода за време којег би колективни уговори требало да буду сматрани да су на снази, осим ако не буду, пре њиховог истека, измењени или поништени од стране странака. Ово важи кад њихов текст не садржи противне одредбе.

2. Добровољно помирење и арбитража

А. Добровољно помирење

Добровољно помирење је један од метода мирног решавања колективних радних спорова. Сам назив указује да је то један добровољан метод, тј. метод који стране у спору добровољно прихватају. Оне улазе својом вољом, без притисака са стране, у поступак мировања у коме треба да реше предмет спора, односно да отклоне сукоб.

Овај метод подразумева своју организацију и поступак. Препорука бр. 92. предлаже да би требало установити организме (комисије, одборе или нека друга тела) за добровољно помирење. Њихово оснивање би требало да буде прилагођено националним условима. Циљ њиховог оснивања, по параграфу 1., јесте предупређење и решавање радних спорова између послодаваца и радника. До правде, у препоруци стоји да допринесе предупређењу радних спорова. У питању је, дакле, превентивна функција која има за циљ да отклони евентуалне узроке који могу да доведу до спора, тј. до конфликта.

Организациони облици помирења могу имати различите називе – одбор, комисија, тело, орган, веће. Битно је да то колективно тело треба да буде установљено на мешовитој основи. Мешовит састав овог тела подразумева једнаку заступљеност послодаваца и радника. Поступак помирења по параграфу 3. требало би да буде бесплатан и експедитиван. Рок који би био прописан националним законодавством требало би да буде унапред прописан и да буде минималан. Инсистира се

на кратким роковима и брзом поступку. Ово из разлога што сама природа спора не трпи спорост и одуговлачење. Одлука да се покрене поступак требало би да буде донета било на иницијативу једне од страна у спору, било службено од стране тела за добровољно помирење. Ако процедура помирења буде покренута са притиском свих заинтересованих страна, онда би, по параграфу 4., требало да произведе одређена дејства према странама у спору. Оне би требало, како то препорука каже, да буду охрабрене да се уздржавају од штрајкова и *лок-аутиа* за све време док је поступак помирења у току. Процедура помирења може довести до решења спора или окончати се неуспехом. Стране у спору могу постићи споразум у поступку, тј. у току поступка било на основу поступка. Сви споразуми до којих дођу стране требало би да буду редиговани писмено и изједначени са уговорима нормално закљученим.

Б. Добровољна арбитража

Као организациони облик решавања спора препорука предлаже и добровољну арбитражу. Она је, у ствари, једно колективно тело које решава колективне спорове. Приступ арбитражи је добровољан. Њу чине арбитражи који се најчешће бирају са листе арбитра. Она је такође, мешовитог састава. Њега чине арбитражи изабрани са листа послодаваца и листа радника и арбитар који се бира са непристрасне листе арбитра. У препоруци се говори о арбитражи за коначно решење спора. Тако у параграфу 6. стоји да ако је један спор био подвргнут арбитражи, за коначно решење, са пристанком свих заинтересованих страна, онда би та процедура на њих требало да произведе одређено дејство. То дејство би требало да се изражава у томе што би стране у спору, све док је поступак арбитраже у току, требало да буду охрабрене да се уздрже од штрајкова и *лок-аутиа* и да прихвате арбитражну одлуку.

Препорука, тј. њен текст завршава се једном општом нормом којом се утврђује да ниједна њена одредба неће моћи бити протумачена као да ограничава на било који начин право на штрајк.

3. Право на штрајк

Претходне напомене указују да Конвенција бр. 87. признаје на изричит начин синдикалне слободе и предвиђа њихову заштиту. Међутим, она не помиње нигде право на штрајк. Неуношење права на штрајк у Конвенцију је последица једног негативног става држава чланица према штрајку, који је у време доношења Конвенције био присутан.¹⁾ Међутим, питање штрајка се поступно почело постављати пред органима који врше контролу. Тако је Комисија експерата тумачећи чланове 3., 8. и 10. Конвенције заузела становиште да Конвенција у оквиру синдикалних слобода признаје право на штрајк. Апсолутна забрана штрајка, осим кад су у пи-

1. Др Будимир Кошуткић, Колективни уговори, право на штрајк и лок-аут, Београд, 1987. год., стр. 125.

тању јавни службеници, значила би успостављање једног значајног ограничења синдикалних активности,²⁾ што би, у ствари, било у супротности са одредбама конвенције.³⁾

Комитет за синдикалну слободу разматрајући многобројне жалбе, које су се односиле на право на штрајк, је закључио да је “право на штрајк редовно (правилно) признато радницима и њиховим организацијама као један од легитимних начина одбране њихових професионалних интереса”.⁴⁾ Комитет, као и Комисија експерата сматра да извесна ограничења права на штрајк могу бити прихватљива у извесним случајевима као на пример: у државним службама (државних функционера), значајним службама, у случају више силе, чекања да се испуне процедурални услови или док трају покушаји решавања спора преговарањем или арбитражом.⁵⁾

II

Унапређење колективног преговарања

1. Уводне напомене

Општа конференција рада је на свом шездесет седмом заседању одржаном 3. јуна 1981. године у Женеви указала на потребу реафирмације одредаба Филадельфијске декларације којима је утврђена обавеза МОП-а да помаже државама у остваривању њихових програма који имају за циљ обезбеђење реализовања права на колективно преговарање. Истакнуто је да је велика одговорност на овој организацији да подстиче у свету програме којима би се обезбедило ефективно признавање права на колективно преговарање и отклонило све оно што спречава да овај принцип буде у потпуности применљив према свим људима широм света. Указујући на кључну важност постојања међународних стандарда који се односе на слободу удруживања, право на организовање, колективно уговарање, помирење и арбитражу и радне односе, Конференција је, при том, сматрала да би било пожељно да се уложи напор како би се утврдили одређени стандарди за унапређење колективног преговарања. Ови стандарди, према изнетим мишљењима, би морали бити подржани одговарајућим мерама, заснованим на њима, и усмереним ка слободном и неплаћеном колективном преговарању. Конференција је донела одлуку о прихватању одређених предлога који се односе на промоцију (унапређење) колективног преговарања. Предлози су добили облик конвенције, која је названа Конвенција о колективном преговарању. У питању је Конвенција бр. 154 која се

2. Nicolas Valticos, *Droit international du travail*, op. cit., стр. 207.

3. Ibidem.

4. Vidi: Rapports du Comité de la liberté syndicale (311 i 312e rapport) Bulletin officiel, Bureau international du travail, 1998. год., Genève.

5. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des connections et recommandations, Rapport III, Bureau international du travail, Genève, 1999. година.

односи на промоцију колективног преговарања.⁶⁾ На истој седници усвојена је Препорука бр. 163⁷⁾ која је названа Препорука о колективном преговарању. Препорука прати Конвенцију, објашњава је и шире регулише одређене односе чије регулисање је у функцији обезбеђења примене Конвенције.

2. Примена конвенције и препоруке

Одредбама чл. 1. Конвенције одређено је да се она примењује на све гране привредне активности. У којој ће се мери гаранције предвиђене у овој Конвенцији примењивати на припаднике оружаних снага и полиције биће одређено националним законима или прописима или националном праксом (чл. 1. ст. 2.). Специјални модалитети примене ове Конвенције на јавне службе биће одређени националним законима или прописима или националном праксом.

Примена одредаба Конвенције и препоруке може бити осигурана на основу националног законодавства или прописа, колективним уговорима, арбитражним одлукама или на друге начине који одговарају националној пракси (чл. 4. Конвенције и чл. 1. Препоруке).⁸⁾

3. Појам, предмет и садржина колективног преговарања

Према чл. 2. Конвенције, термин “колективно преговарање” односи се на све преговоре који се воде између послодавца, групе послодаваца или једне или више организација послодаваца, с једне стране, или једне или више радничких организација, с друге стране о: **а.** уређивању услова рада и запослења; и/или **б.** регулисању односа између послодаваца и радника; и/или **ц.** регулисању односа између послодаваца или њихових организација и радничке организације или радничких организација.

Према чл. 5. ст. 2. под б. Конвенције колективно преговарање треба да буде прогресивно (постепено) проширено на сва питања наведена у чл. 2. под а., б. и ц. У истом члану (чл. 5. ст. 1. под а.) као циљ мере, које ће бити примењене на унапређење колективног уговарања, се наводи и персонално ширење колективног преговарања на све запослене и све групе радника у привредним гранама на које се примењује ова Конвенција. Садржину колективних уговора сачињавају норме којима се регулишу: 1. услови рада и запослења; 2. односи између послодаваца и радника и 3. односи између послодаваца или њихових организација и радничке организације или радничких организација. На овај начин су одређени и односи који чине предмет норми.

6. Ову Конвенцију Југославија није ратификовала. Закључно са 31.12.1999. год. ова Конвенција има 30 ратификација.

7. Ову Препоруку Југославија није прихватила.

8. Convention 154: Convention concerning the promotion of collective bargaining; Recommendation 163, Recommandation concernant la promotion de la négociation collective, Conférence internationale du travail.

4. Субјекти колективног преговарања

У чл. 2. Конвенције није само одређен предмет колективног преговарања, односно колективних уговора и садржина него су одређени и субјекти. Својство субјекта преговарања на једној страни може имати: послодавац, група послодаваца или једна или више организација послодаваца, док на страни радника преговара једна или више радничких организација. У питању су, дакле, две стране од којих се једна појављује као представник капитала а друга као представник рада. Организације послодаваца и радника које учествују у преговарању морају бити слободне, независне и репрезентативне (чл. 2. Препоруке).

Интересе радника у колективном преговарању могу заступати и њихови представници. Ова могућност је предвиђена Препоруком бр. 91 (чл. 2.). Конвенција бр. 154. предвиђа у чл. 3. да раднички представници могу да преговарају на страни радника ако је то одређено националним законодавством или праксом. То важи за оне државе чије законодавство и пракса признају постојање радничких представника у складу са Конвенцијом о радничким представницима. Националним законодавством или праксом, према чл. 3. може бити одређено у којој мери или до које границе се колективно преговарање може примењивати кад у преговорима учествују раднички представници. У државама у којима су у колективно преговарање укључени раднички представници, где год је то потребно треба, по чл. 3. ст. 2. Конвенције, предузети одговарајуће мере како би се осигурало да постојање ових представника не буде употребљено за поткопавање положаја радничких организација.

Сама чињеница постојања организација послодаваца и радника не даје им и својство преговарача, тј. својство стране у колективном преговарању. Према конвенцијама и препорукама МОП-а, а посебно Конвенције бр. 154 и Препоруке бр. 163. потребно је да се донесу одређене мере које ће бити прилагођене националним условима и примењене у циљу унапређења колективног преговарања. Примењивањем мера треба да се олакша оснивање и развој слободних, независних и репрезентативних организација послодаваца и радника (чл. 2. Препоруке). На начелу самосталности инсистира и Препорука бр. 91 у чл. 2. ст. 2. Овај члан садржи препоруку према којој организације које у процесу преговарања заступају интересе запослених не би смеле да буду основане од стране послодавца нити да буду од њега финансиране.

Посебно се у актима МОП-а инсистира на својству репрезентативности. Но, треба поновити да квалитет репрезентативности организацијама не обезбеђује или боље рећи не подразумева и квалитет (својство) преговарача. Репрезентативна је она организација која представља, замењује или заступа послодавце, односно раднике. На овом месту се ради о представљању, замењивању или заступању послодаваца и радника у процесу колективног преговарања. Чини се да из одредаба наведених аката произлази да репрезентативност у процесу колективног преговарања подразумева поверење и преговарачку снагу. Преговарачка снага зависи од величине организације (персонално и територијално), финансијске моћи,

аутономије у односу на послодавца, подршке од стране чланова и других елемената. Послодавце и раднике треба да представљају организације у које они имају пуно поверење, у смислу да ће доследно заступати њихове интересе. Послодавац ће, ако може да бира, настојати увек да преговара са оном организацијом радника за коју сматра да ће бити спремна да му чини уступке који, иначе, не би били учињени од организације која би била преговарач на основу указаног поверења од стране радника. Ради се, у ствари, о организацијама са малим бројем чланова, тзв. маргиналним организацијама које настоје да буду страна у преговарању и по цену губитка самосталности. Из ових разлога се у чл. 3. ст. 1. Препоруке бр. 163 и предлаже да се донесу и примене одређене мере које ће бити прилагођене националним условима и на основу којих ће се утврдити којим ће организацијама послодавца и радника бити признато својство преговарача. У државама у којима надлежна власт примењује признате процедуре, у намери да одреди организације које би користиле право колективног преговарања, неопходно је да те процедуре буду засноване на објективним критеријумима. Ови критеријуми треба да буду претходно дефинисани и тичу се карактера репрезентативности. Инсистира се, дакле, на томе да репрезентативност, као својство синдиката, које представља услов за стицање права на колективно преговарање и закључивање колективног уговора, буде стечено под законом или другим актом утврђеним условима. Препорука у чл. 3. ст. 2. предлаже да пре успостављања критеријума треба консултовати репрезентативне организације послодавца и радника.

За успех у преговарању свакако је значајна и обученост преговарача. У том смислу препорука предлаже предузимање одређених мера од страна колективног преговарања, како би њихови преговарачи на свим нивоима преговарања имали могућност да буду зато обучени (чл. 5. ст. 1.). Јавна власт може пружити организацијама послодавца и радника помоћ у образовању на њихов захтев (чл. 5. ст. 2.). Садржина и контрола програма образовања мора бити увређена и прилагођена организацијама радника или заинтересованих послодавца. Спровођење образовног програма не ограничава права организацијама радника и послодавца да изаберу друге преговараче, тј. да изаберу представнике које они желе (чл. 5. ст. 4.). То подразумева да могу да изаберу и лица која нису учествовала у обучавању. Разлог томе може бити поверење. Препорука у чл. 6. предлаже да стране колективног преговарања треба да дају потребан мандат (овлашћење) преговарачима да воде и закључе преговоре о свим питањима која се постављају у оквиру теме преговарања, а која су била предмет консултовања у оквиру њихових организација (чл. 6. Препоруке).

5. Нивои преговарања

Кад се говори о нивоима преговарања онда се ту мисли на преговарачке јединице. Препорука бр. 163 указује да мере које предузима држава и које су прилагођене националним околностима морају задовољити потребе колективног преговарања на свим нивоима. То нарочито важи за установе, предузећа, гранске актив-

ности, индустрију или на регионалном или националном нивоу (чл. 4.). У државама где се колективно преговарање одвија на више нивоа преговарачи морају водити рачуна да обезбеде координацију између тих нивоа.

6. Механизам колективног преговарања

Јавна власт предузима одређене мере како би подстакла и унапредила колективно преговарање. Према чл. 7. Конвенције ове мере треба да буду предмет претходних консултација, а кад је то могуће и предмет споразума између јавних власти, послодаваца и радничких удружења. Мере које су предузете у циљу унапређења колективног преговарања треба да буду тако осмишљене или примењене како не би спутавале слободу колективног преговарања (чл. 8.).

Колективно преговарање је један сложен процес који претпоставља одређене механизме помоћу којих се обезбеђује да се оно несметано одвија. У те механизме спадају: 1. апарат за преговарање кога чине одређена тела или органи и 2. сама процедура преговарања. Кад је у питању апарат за преговарање онда се ту мисли на: тела за преговарање која су у неким државама трипартитног састава; надзор, решавање спорова; тела која прате примену колективног уговора и друга тела и органе. Процедура се односи на: састајање; преговарање; већање; дискусије о предмету преговора; навођење разлога зашто се предлози не могу прихватити; изношење контра предлога и друге елементе. Конвенција бр. 154. у чл. 5. ст. 2. под ц. утврђује да су државе дужне да подстичу (охрабрују) установљење процедуралних правила преговарања и то уз постизање сагласности послодаваца и радничких организација. Међутим, у истом члану се указује да колективно преговарање не сме бити ометано одсуством правила везаних за процедуру која треба да се употреби или неадекватношћу или незаконитошћу таквих правила (чл. 5. ст. 2.). Да би се преговарање одвијало без застоја и конфликта важан предуслов за то јесте снабдевеност страна информацијама. У чл. 7. Препоруке бр. 163 је предложено да у оквиру мера, прилагођених националним околностима, значајно место морају имати и мере којима се обезбеђује преговарачима приступ потребним информацијама. Стране, да би могле да преговарају морају добро познавати предмет преговора. Послодавци јавни и приватни треба, на тражење организације радника, да им учине доступним све информације о економској и социјалној ситуацији преговарачке јединице и предузећа у целини. Ради се о информацијама које су потребне да се организације радника упознају са предметом преговарања. У случају да објављивање извесних информација може нанети штету предузећу њихове информације се морају сматрати као тајна (поверљиве). Уколико је то потребно информације, којима треба да буду снабдевене радничке организације, могу бити утврђене уговором закљученим од страна колективног преговарања (чл. 7. ст. 2. под а.). Јавне власти су, такође, обавезне да преговараче снабдеју потребним информацијама о укупној економској и социјалној ситуацији на нивоу државе и гране активности које су од интереса (у којој се преговара) у мери у којој објављивање информација није штетно за националне интересе.

Мере које држава предузима за унапређење колективног преговарања подразумевају и процедуре за решавање конфликта (спорова). Одредбама чл. 6. Конвенције није искључена могућност да у систему индустријских односа, поред колективног преговарања, као њиховог саставног дела, своје место имају и процедуре помирења и/или арбитражна машинерија (механизми) или институције у којима ће стране колективног преговарања добровољно учествовати. Конвенција бр. 154 у чл. 5. ст. 2. под е. предвиђа да тела и процедуре за решавање радних спорова треба да буду тако конципиране да доприносе унапређењу колективног преговарања. Циљ доношења мера и њихово прилагођавање националним условима јесте да се помогне уређивање процедуре решавања радних конфликта и на тај начин олакша странама да саме нађу решење. У питању су конфликти који настају: 1. у поступку преговарања; 2. поводом интерпретације и примене колективног уговора и 3. конфликти и решавање нерешених жалби према параграфу 17. Препоруке бр. 129.

Borivoje Šunderić, Ph.D.
Professor at the Faculty of Law, Belgrade

Dialog as a Method of Settling the Labor Disputes

Summary

The subject of this paper is collective labor relations. These relations are regulated by regulations of the International Labor Organization and the European Social Charter. The author points to the need and significance of acceptance and implementation of the international standards, established by the conventions and recommendations of ILO and in the European Social Charter. The implementation of international standards is performance of duties taken by the international conventions. The performance of these duties creates the prepositions for establishing the social peace, as a necessary element or condition for economic and social development.

Key words: *collective agreements, negotiation, participants of collective negotiations, strike.*