

Проф. др Бранко Лубарда
Правни факултет, Универзитет у Београду

Слобода удруживања послодаваца

Резиме

У раду се указује на основне принципе организовања и функције удружења послодаваца, упућује на разлику између привредних комора и удружења послодаваца, даје приказ удружења послодаваца на европском нивоу (у приватном и јавном сектору) и анализирају материјалноправни и формалноправни услови репрезентативности удружења послодаваца у међународном и домаћем радном праву.

Кључне речи: *послодаваца, удружење, репрезентативности, европски ниво, социјални дијалог*

Удружење послодаваца је »организација чије чланове сачињавају послодавци и чији циљеви укључују регулисање односа између послодаваца и њихових партнера – синдиката или запослених«. ¹⁾ Другим речима, удружења послодаваца имају за циљ представљање, односно заштиту колективних /социјалних/ интереса, посебно у погледу политике доходака (зарада, при закључивању колективних уговора о раду) одређених сектора (индустрија, банкарство, осигурање, итд) односно колективних интереса целине приватних послодаваца – приватног сектора економије, ²⁾ с тим да се послодавци у јавном сектору по правилу удружују у своја посебна удружења (јавних предузећа, установа јавних служби; локалних самоуправа /општина и градова/ као послодаваца).

1. M. Salamon, *Industrial Relations, Theory and Practice*, London, 1987, стр. 207.

2. V. R. Berghahn, D. Karsten, *Industrial Relations in West Germany*, Oxford – Hamburg, 1987, стр. 11.

Своју круцијалну улогу удружења послодаваца играју у уређивању нивоа (основних) зарада у поступклу колективног преговарања и закључивања колективних уговора о раду.³⁾ Уосталом, удружења послодаваца су и настала у великој мери као реакција на ширење синдикалног организовања радника поткрај XIX и почетком XX века, како би парирали захтевима синдиката, односно да би се афирмисала филозофија социјалног партнерства и филозофија колективног преговарања као филозофија компромиса колективних социјалних интереса синдиката и удружења послодаваца, реализовала идеја социјалног дијалога.⁴⁾ У каснијим фазама развоја, удружења послодаваца развијају поред функције социјалног партнерства (колективно преговарање), заштитну функцију (фондови удружења послодаваца; заступање у /колективним/ радним споровима пред судом или арбитражом, и партиципативну функцију у бројним трипартитним институцијама на тржишту рада, као и у мултипартитним саветима у којима су поред представника јавне власти, синдиката и самих удружења послодаваца, представници цивилног сектора друштва – невладине организације.

Удружења послодаваца су добровољне организације, односно оснивање или учлањивање у удружења послодаваца је слободно уз испуњење минималних услова – да послодавац обавља делатност у одговарајућој (индустријској) грани (делатности); да је спреман да прихвати одлуке (генералну политику, стратегију) удружења; да обавља делатност (бизнис) који ужива репутацију.⁵⁾

Правни режим

Правни режим удруживања послодаваца карактерише као и правни режим синдиката, мутатис мутандис, бројност и испреплетаност извора права међународног (универзалног и регионалног – европског) и унутрашњег права. Међународни стандарди о слободи удруживања, при том, односе се и на удруживање радника и на удруживање послодавца, што се изричито предвиђа у конвенцијама МОП-а бр. 87 и 98. Слобода удруживања послодаваца, међутим, остала је мање обрађена у наци радног права и индустријских односа – »заборављено подручје индустријских односа«.⁶⁾

Поред тога, у савременим уставима се у контексту уставног начела слободе удруживања редовно посебно експлицитно нагласава да слобода удруживања укључује слободу синдикалног организовања, док се то експлицитно ређе наводи за

3. M. Jackson, *An Introduction to Industrial Relations*, London and New York, 1991, стр. 127.

4. У британској литератури се, тако, наводи да је удружење послодаваца – Федерација бродара била основана 1890. године са циљем борбе против цлосед цхоп политике Синдиката морнара (и ватрогасаца); Н. Clegg, *The System of Industrial relations in Great Britain*, Oxford, 1970, стр. 157. и следеће.

5. V. R. Berghahn, D. Karsten, *op. cit.*, стр. 10; Т. А. Hanami, *op. cit.*, стр. 113; М. Salamon, *op. ci.*, стр. 211.

6. P. M. Jackson, *An Introduction to Industrial Relations*, London and New York, 1991, стр. 133.

слободу удруживања послодаваца, која, тако остаје обухваћена општом уставном гаранцијом слободе удруживања.

Слобода удруживања послодаваца је редовно уређена ближе радним законодавством, било у оквиру основног закона о раду било у посебном закону о синдикатима и удружењима послодаваца. Од овог номотехничког приступа важније је то да се и у погледу удруживења послодаваца постављају у начелу иста правила за оснивање као и у погледу оснивања синдикката радника. Законом се одређује минималан број послодаваца који могу донети одлуку о оснивању удружења послодаваца, и то без претходног одобрења јавне власти (систем пријаве, не дозволе); да је за стицање својства правног лица потребан упис у регистар удружења послодаваца (који се води при министарству рада), уз депоновање статута и (потписа) овлашћеног представника удружења послодаваца; да циљеви удружења послодаваца јесу социјалне природе, односно да нису усмерени против основа уставног поретка; да се рад удружења послодаваца може забранити само одлуком суда (Уставног суда).

Привредне коморе и удружења послодаваца

Удружења послодаваца, као добровољних организација послодаваца, треба разликовати од привредних (трговачких, индустријских) комора, пошто су удружења послодаваца удружења која спадају о област радног права и индустријских односа, док су привредне коморе удружења (не ретко законом обавезни облик удруживања) привредних субјеката, која спадају у област трговачког (компанијског) права. У земљама транзиције, међутим, дуго времена су привредне коморе (као ентитети јавног права – законом обавезни облик удруживања), у одсуству удружења (приватних) послодаваца, као добровољних организација, имале и функцију социјалног партнера, односно колективног преговарања и учешћа у другим облицима социјалног дијалога и трипартизма. Паралелно са приватизацијом државне (и код нас друштвене) својине, успостављањем политичке и индустријске демократије, хармонизацијом са међународним радним стандардима, у земљама транзиције се напушта законско решење о трговачкој комори као социјалном партнеру, односно афирмише се добровољно удружење (приватних) послодаваца као социјални партнер, тако да и домаће радно законодавство (од 2001. године) не предвиђа више привредну комору као социјалног партнера (привредна комора остаје асоцијација у области трговачког права) а удружењима послодаваца даје својство социјалног партнера, субјекта трипартизма, односно учесника у социјалном дијалогу.

Привредне коморе у развијеним земљама тржишне привреде представљају интересе целине пословне заједнице (бусинес цоммунити), опште интересе трговине и индустрије лоциране на одговарајућем подручју (локалне, регионалне, национална). Не ретко су привредне коморе ентитети јавног права, законом обавезни облик удруживања привредних (трговачких) субјеката (европско континентал-

но право), али може бити и факултативни – добровољни облик удруживања привредних субјеката (англосаксонско право). Чланство у привредној комори укључује привредна друштва (друштва капитала и друштва лица), банке и друге финансијске организације, осигуравајућа друштва и друга правна лица која обављају привредну делатност. Учлањење може бити обавезно (непосредно и аутоматски по упису у регистар привредних субјеката) или на добровољној основи. Организују се сходно гранском, струковном (нпр. занатске, ветеринарске коморе) или територијалном принципу организовања. Сходно територијалном принципу организовања јављају се локалне, регионалне и националне привредне коморе. Привредне коморе имају својство правног лица. Примера ради, у СР Немачкој је формирање регионалних комора законом предвиђено као обавезно, док је образовање виших коморских удружења факултативно. На савезном нивоу регионалне привредне коморе су образовале Удружење немачких индустријских и трговачких комора (DİHT – *Deutscher Industrie und Handelstag*), као приватно удружење комора.⁷⁾ Циљ DİHT-а, сходно Статуту, јесте стварање и унапређење сарадње комора; размена искустава и представљање заједничког интереса пословне заједнице, нарочито према државним органима и институцијама (власти).⁸⁾ У САД, пак, Трговачка комора укључује локалне и коморе федералних јединица са више од 96 хиљада пословних ентитета.⁹⁾ У Јапану је основана Привредна комора (*Схококаиџизко*), која има информативну и саветодавну улогу у малим предузећима у погледу свих врста пословних проблема.¹⁰⁾

Привредна комора има спољне и унутрашње функције (које се редовно финансирају из доприноса или чланарине чланова – основицу и стопу утврђује скупштина коморе, као и од услуга које пружају). Спољне функције укључују представљање општих интереса индустрије и трговине, односно интересе целине пословне заједнице пред државом и парламентарним органима; давање предлога, достављање извештаја и експертских мишљења у погледу (нацрта) закона, других прописа и економске политике (владе); издавање потврде о пореклу робе, уверења и других аката од значаја за робни промет. Унутрашње функције укључују посредовање у уравниотежењу интереса појединих индустријских грана и привредних субјеката. Као стручна институција комора има за циљ унапређење рада и пословања својих чланова. Стара се о очувању добрих пословних обичаја и пословног морала (узансе, арбитраже, судови части); олакшава решавање спорова чланова (арбитраже), организује оспособљавање и професионално образовање кадрова.

Привредним коморама по правилу није допуштено бављење социјалним и радноправним питањима – што је функција удружења послодаваца, нити право на колективно преговарање, односно закључивање колективних уговора о раду, учешће у трипартитним телима на тржишту рада. Тако, у Великој Британији тр-

7. V. R. Berghahn, D. Karsten, op. cit., стр. 10.

8. V. R. Berghahn D. Karsten, op. cit., стр. 11.

9. A. Goldman, Labor Law and Industrial Relations in the USA, Kluwer, 1986, стр. 214 – 215.

10. T. A. Hanami, Labour Law and Industrial Relations in Japan, Kluwer, 1985, стр. 112.

говачким коморама није допуштено бављења радним и индустријским односима, колективном преговарању и сл.¹¹⁾ Ретко се у развијеним земљама тржишне привреде привредним коморама даје овлашћење за закључивање колективних уговора о раду – нпр. У Аустрији. У земљама транзиције привредне коморе су дуже или краће време задржале функцију учешћа у социјалном дијалогу и закључивању колективних уговора о раду, што је по правилу зависило од темпа приватизације и конституисања и јачања удружења (приватних) послодаваца. Додуше, у појединим земљама (транзиције) је /неочекивано/ дуго задржана улога привредних комора (нпр. У Словенији до доношења Закона о радним односима из 2004 године). До оснивања Уније послодаваца Србије дошло је тек 1994. године, а монопол привредној комори у колективном преговарању је у Србији је законски био задржан од 1991. до 2001. године.

Принципи организовања удружења послодаваца

Удружења послодаваца могу се основати сходно гранском (индустријском) и територијалном принципу организовања, како у приватном тако и у јавном сектору.

Грански принцип организовања

Грански (индустријски) или секторски принцип организовања подразумева удруживање (организовање) послодаваца чија (основна) делатност припада истој грани (индустрије)- у приватном сектору; односно истој јавној служби, истом типу јавних предузећа – у јавном сектору.

Тако, послодавци у приватном сектору – привредна друштва у истој грани (индустрије) могу да оснивају гранско удружење послодаваца на нивоу државе или на нивоу федералне јединице (у федерацијама), као и на нивоу територијалне аутономије, односно локалне самоуправе (подручна удружења послодаваца). У СР Немачкој, нпр. земаљска (Ландер – федерална јединица) удружења послодаваца одређене гране (индустрије) образују Савезно удружење послодаваца индустријских грана.¹²⁾

Поред секторских, гранских удружења послодаваца (на нивоу државе или ужих територијалних јединица), која окупљају послодавце из целине одређеног сектора или гране (индустрије), могуће је образовање под-секторских, групацијских (унутар исте гране) или специјалних удружења послодаваца, који обухватају послодавце различитих сегмената гране (индустрије) – нпр. удружење издавача новина и удружење издавача књига.¹³⁾

11. M. Salamon, op. cit., стр. 207. и следеће.

12. V. R. Berghahn, D. Karsten, op. cit., стр. 11. и следеће.

13. M. Salamon, op. cit., стр. 160. и следеће.

Територијални принцип организовања

Сходно територијалном принципу организовања удружују се послодавци чија је (основна) делатност различита, односно који обављају предузетничку делатност у различитим гранама индустрије, али којима је заједничко то да имају седиште на истом подручју, односно да послују на одређеном подручју – нпр. општинско (градско) или регионално удружење послодаваца. Примера ради, у СР Немачкој, регионална удружења послодаваца окупљају послодавце чије је седиште (делатност) на подручју исте федералне јединице (земље), без обзира на то што послодавци имају разнородну делатност, послују у различитим гранама индустрије.¹⁴⁾

Послодаци (привредна друштва) по правилу припадају истовремено и гранском (индустријском) и територијалном принципу организовања, пошто се на тај начин штите и шири (грански) и ужи (територијално лоцирани) колективни интереси послодаваца.

Конфедерације гранских удружења послодаваца

Удружења послодаваца организована сходно секторском (гранском, индустријском) или територијалном принципу оснивања, могу да образују и конфедерацију гранских и територијалних удружења послодаваца, као што су: Конфедерација немачких удружења послодаваца (BDA);¹⁵⁾ Национални савет француског партоната (CNPFP);¹⁶⁾ Шведска конфедерација удружења послодаваца (SAF);¹⁷⁾ Јапанско удружење послодаваца (Nikkeigen)¹⁸⁾, итд. Конфедерације (гранских) удружења послодаваца могу бити више или мање централизоване, односно децентрализоване, што је у тесној вези са концептом и традицијом организовања социјалних партнера, значајем нивоа колективног преговарања и другим обележјима индустријских односа.

У јавном сектору се јављају удружења локалних самоуправа (општина и градова) – нпр. Шведско удружење локалних власти, док је у Шведској држава као послодавац представљена у колективним преговорима у Националној агенцији за владине послодавце.¹⁹⁾

У погледу унутрашње организације удружења послодаваца заједнички именоватељ (и услов репрезентативности у појединим радно-правним системима) јесте унутрашња демократичност у односима између чланова удружења, што значи да је највиши орган удружења скупштина (општа седница) чланова удружења, која бира извршни орган – генерални савет или извршни комитет. Извршни орган је

14. V. R. Berghahn, D. Karsten, op. cit., стр. 12.

15. V. R. Berghahn, D. Karsten, op. cit., стр. 13 – 19.

16. J. Rivero, J. Savatier, Droit du travail, Paris, 1987, стр. 166 – 167; G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Pelissier, Droit du travail, Paris, 1986, стр. 13. и следеће.

17. F. Schmidt, Law and Industrial relations in Sweeden, Stockholm, 1984, стр. 20 – 36; S. Edlund, B. Nystrom, Developmentgs in Swedish Labour Law, 1988, стр. 20 – 21.

18. T. A. Hanami, Labour and Industrial relations in Japan, Kluwer, 1985., стр. 112 – 114.

19. S. Edlund, B. Nystrom, op. cit., стр. 21.

одговоран за споровођење генералне политике (резолуције о стратегији) удружења послодаваца. По правилу се оснивају и радне групе или комитети специјалиста, у чији састав улазе водећи менаџери /извршни директори/, који настоје да дођу до компетентних одлука на бази пожељног консенсуса, како би се избегле поделе (фракције) у чланству удружења.²⁰⁾

Организације послодаваца на европском нивоу

Удружења послодаваца на европском нивоу могу бити организована као конфедерације националних међугранских удружења послодаваца и као федерације националних гранских удружења послодаваца. Јављају се у приватном и јавном сектору.

Конфедерације националних удружења послодаваца

На европском нивоу постоји више међугранских организација послодаваца у приватном и јавном сектору. Најзначајније репрезентативно удружење послодаваца у приватном сектору јесте Унија индустрија европске заједнице (UNICE), а репрезентативно удружење послодаваца у јавном сектору јесте Европски центар за јавна предузећа (СЕЕР).

А) Приватни сектор

Унија индустрија Европске заједнице - UNICE

Унија индустрија Европске заједнице (*Union des Industries de la Communauté Européenne*) је најзначајнија, репрезентативна међугранска организација послодаваца. UNICE је удружење централних (међугранских) конфедерација послодаваца Европске заједнице, односно Европске уније, која у свом саставу има и чланице из земаља ЕФТА, као и других европских земаља (кандидата за чланство у пријем у ЕУ). Пуноправне чланице UNICE из земаља Европске уније јесу: аустријски VOI, белгијски VBO-FEB, британски СБИ, дански CDI и DA, фински ТТ, француски CN-PF, грчки FIG, холански VNO и NCW, ирски IBEC, италијански CCGII, луксембуршки Fedil, немачки BDI и BDA, португалски AIP, шпански CEOE, шведски SAF и SI. Чланице UNICE из земаља ЕФТА јесу ирски СIE и FII, норвешки NHO и швајцарски VORORT и ZVSAO. Чланице UNICE из других земаља, поред турског TUSAID и TISK, јесу и чланице из земаља кандидата, које су од 2004. године у чланству ЕУ: кипарски OEB, малтешки MFOI и ANIS из Сан Марина.²¹⁾

Циљ UNICE јесте институционална партиципација послодавачке стране у економским и социјалним интеграцијама, односно уопште у изградњи Европске уније, с једне стране, и развијање сарадње са послодавачким организацијама из других

20. М. Salamon, op. cit., стр. 211 – 212.

21. Б. Лубарда, “Удружења послодаваца - организација и функције у индустријским односима”, *Привредно-правни приручник*, бр. 12/1992, стр. 89 - 104; R. Blanpain, Ch. Engels, *European Labour Law*, Kluwer, 1998, стр. 78 – 79.

европских земаља, с друге стране. UNICE даје своје предлоге у оквиру трипартитних саветодавних органа и институција на европском нивоу – утиче на рад Економског и социјалног комитета ЕЗ, утиче на рад Европског социјалног фонда, SE-DEFOR-а, Европске фондације за побољшање живорних и радних услова. Од посебног је значаја то што UNICE, као репрезентативна организација послодаваца, учествује у преговарању и закључивању европских колективних уговора о раду, као и то што учествује у поступку доношења и имплементације секундарног законодавства (правила и директива из домена социјалне политике).²²⁾ UNICE сматра да се социјални дијалог на европском нивоу може посебно успешно развијати ради повећања професионалне и географске мобилности радника, побољшања здравља и безбедности на раду, обезбеђивања једнакости шанси, афирмације економске и социјалне кохезије, уз учешће структурних фондова Заједнице (посебно Европског социјалног фонда и Фонда за регионални развој), а водећи рачуна о начелу супсидијарности (приликом доношења секундарног законодавства), потреби очувања конкурентности предузећа, утицају на развој унутрашњег тржишта, отварање радних места.²³⁾

У погледу организационе структуре, главни органи UNICE-а јесу Председнички савет и Извршни комитет. Председнички савет је орган управљања, у чији састав улазе председници националних конфедерација удружења послодаваца – чланица UNICE. Извршни комитет сачињавају генерални директори (или њихови заменици) чланица. Комитет припрема предлог ставова о кључним питањима развоја индустрије на унутрашњем тржишту, које усваја Председнички савет. Веома значајну улогу имају помоћни органи – стални комитети, међу којима нарочити значај има Делегатски комитет. Заједно са Генералним секретаром (који је и председавајући овог Комитета), Комитет одржава сталне контакте са конфедерацијама удружења послодаваца држава чланица. Поред тога, оснивају се бројни *ad hoc* комитети и радне групе, које сачињавају представници чланица и експерти за одговарајуће области. Све то олакшава вођење политике према надлежним органима Европске уније, а олакшава (смернице) чланицама конципирање политике послодаваца у односу на владе својих земаља.²⁴⁾

Европска унија занатства и малих и средњих предузећа - UEAPME

Европска унија занатства и малих и средњих предузећа – UEAPME (*L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises*) основана је 1979. године. Окупља репрезентативне националне организације у области занатства, мала и средња предузећа из држава чланица Европске уније, као и европске међународне професионалне организације (нпр. Удружење националних организација пека-

22. R. Blanpain, Ch. Engels, op. cit., стр. 73.

23. Ibidem, стр. 74.

24. Ch. A. N. Nwegwu, Understanding Industrial Relations, Sussex, 1991., стр. 172 – 173; Б. Лубарда, Лексикон индустријских односа, Београд, 1997, стр. 95; R. Blanpain, Ch. Engels, op. cit., стр. 74 – 78.

ра и посластичара; Европска федерација фискалних саветника и рачуновођа за мала и средња предузећа; Међународна асоцијација предузећа за одржавање чистоће).²⁵⁾

Циљеви UEAPME укључују унапређење обавештености чланства о интеграционим процесима, развијање сарадње са чланицама, као и представљање и заштита интереса чланства на европском нивоу. Ипак, UEAMPE тек треба да испуни услове за признавање својства репрезентативности, како би се могла равноправно укључити у европски социјални дијалог на страни постојећих репрезентативних организација послодаваца на европском нивоу (UNICE и СЕЕР).²⁶⁾ UEAMPE је била поднела тужбу Судом правде прве инстанце и тражила је поништавање Директиве о оквирном колективном уговору о породилском одсуству, због тога што јој није била призната репрезентативност, тако да није учествовала у закључивању оквирног колективног уговора. Суд је, међутим, тужбу за поништај одбацио, пошто је утврдио да UNICE, СЕЕР и ETUC испуњавају услове репрезентативности.²⁷⁾

Б. Јавни сектор

Европски центар за јавна предузећа - СЕЕР

Европски центар за јавна предузећа (СЕЕР – *Centre européenne des entreprises publiques*) јесте репрезентативна²⁸⁾ организација послодаваца у јавном сектору индустрије на европском нивоу, основана 1961. године. Окупља јавна предузећа и национализоване индустрије из држава чланица у Европској заједници, односно Европској унији,²⁹⁾ махом у области енергетике, саобраћаја и телекомуникација. Ипак, процес приватизације јавних предузећа утиче на тенденцију смањења броја чланица.³⁰⁾

Циљ СЕЕР-а јесте представљање и заштита интереса послодаваца у јавном сектору индустрије пред надлежним комунитарним органима, као и представљање интереса ове категорије послодаваца у трипартитним органима и институцијама на европском нивоу. Као репрезентативна организација послодаваца у јавном сектору учествује у европском колективном преговарању. СЕЕР је закључила, заједно са UNICE и ETUC европски колективни уговор о породилском одсуству,³¹⁾ оквирни европски колективни уговор о раду са непуним радним временом, као и оквирни европски колективни уговор о раду на одређено време.³²⁾

Организациона структура СЕЕР-а није тако чврсто постављена као код UNICE (нпр. своје конгресе СЕЕР одржава по потреби).³³⁾

25. В. Teyslié, *Droit européen du travail*, Paris, 2001, стр. 256.

26. *Ibidem*, стр. 257.

27. R. Nielsen, *European Labour Law*, Copenhagen, 2000, стр. 134 - 137.

28. R. Blanpain, Ch. Engels, *op. cit.*, стр. 370.

29. Б. Лубарда, *Лексикон индустријских односа*, стр. 32; В. Teyslié, *op. cit.*, стр. 256.

30. В. Teyslié, *op. cit.*, стр. 256.

31. R. Blanpain, Ch. Engels, *op. cit.*, стр. 370.

32. R. Nielsen, *op. cit.*, стр. 95.

Ц) Гранске организације послодаваца на европском нивоу

Низ гранских организација послодаваца је основан на нивоу Европске заједнице, односно Европске уније: COPA – Комитет професионалних организација у пољопривреди (основан 1985. год.); EUROCOMER – за област трговине на велико (чланица UNICE); FBCE – Федерација банкарства Европске заједнице; WEM – Федерација удружења послодаваца за трговину металом; SEPIL – Европски секретаријат за слободне професије, итд.³⁴⁾

Циљеви европских гранских организација послодаваца укључују представљање и заштиту економских интереса чланица, као и разматрање социјалних питања у оквиру комитета или неформалних радних група које оснива Европска комисија. Осим тога, ако испуне услове за опривознавање репрезентативности на европском нивоу, гранске организације послодаваца могу учествовати у социјалном дијалогу са репрезентативним европским гранским синдикатима, који може довести до закључивања гранских европских колективних уговора о раду. Један број европских гранских уговора закључен је у последњој деценији XX века (нпр. европски грански колективни уговор о радспореду радног времена помораца).³⁵⁾

Функције удружења послодаваца

Разликују се унутрашње и спољне функције удружења послодаваца.

Унутрашње функције

Основна унутрашња функција удружења послодаваца јесте координација активности чланова удружења, решавање спорова између чланова удружења, формирање фондова за пружање помоћи члановима у току колективног радног спора (фонд солидарности), постизање споразума о одлагању наплате потраживања за време колективне акције (страјка) коју синдикат организује против послодавца, итд.

Спољне функције

Основна спољна функција удружења послодаваца јесте представљање колективних интереса послодаваца у колективним преговорима са синдикатима; заштита права чланова у колективним радним споровима; партиципација у раду трипартитних тела на тржишту рада; партиципација у мултипартитним телима заједно са представницима владе, синдиката и представника цивилног друштва (невладиних организација).

33. Ch. A. N. Ngegwu, *op. cit.*, стр. 173.

34. B. Teyssié, *op. cit.*, стр. 257.

35. *Ibidem*, стр. 257 – 258.

Репрезентативност удружења послодаваца

Слобода удруживања може да има за последицу плурализам (конкурентских) удружења послодаваца на одговарајућим нивоима организовања, што може да води усложњавању социјалног дијалога и отежати закључивање колективних уговора о раду. Обавеза државе (сходно Конвенцији МОП-а бр. 98) јесте да подстиче социјални дијалог, што се манифестује, поред осталог, законским прописивањем услова за стварање својства репрезентативности удружења послодаваца. Својство репрезентативности удружењу послодаваца даје право на колективно преговарање и учешће у раду трипартитних институција на тржишту рада (нпр. Социјално-економских савета; савета за запошљавање; у управним одборима фондова обавезног социјалног осигурања, итд).

Материјалноправни услови репрезентативности

Удружење послодаваца одговарајућег нивоа организовања стиче у домаћем праву репрезентативност ако испуни кумулативно два материјалноправна услова који се тичу минималног процента послодаваца и минималног процента запослених.

Квантитативни услови - број чланова. Репрезентативност удружења послодаваца се оцењује кумулативно с обзиром на минималан број послодаваца у удружењу и с обзиром на минималан број запослених код послодаваца у удружењу. Услов репрезентативности је учлањеност 10% послодаваца од укупног броја послодаваца у одговарајућем сектору грани (групи, подгрупи, делатности), односно на територији одређене територијалне јединице, с тим да послодавци у удружењу запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у одговарајућем сектору – грани (групи, подгрупи или делатности), односно на територији одређене територијалне јединице.

Податак о укупном броју послодаваца у сектору – грани (групи, подгрупи, делатности) односно на територији одређене територијалне јединице, прибавља се од органа надлежног за статистику (Републичког завода за статистику).

Домаће право, Закон о раду из 2005. године наводи као услов за признавање репрезентативности да је удружење послодаваца уписано у регистар удружења послодаваца, мада је упис у регистар услов за оснивање и стицање својства правног лица удружења послодаваца.

Квалитативни услови

Квалитативни услови репрезентативности удружења послодаваца тичу се аутономије (независности) удружења послодаваца у односу на државу, унутрашња демократичност удружења, финансијска самосталност (у односу на државу), што је све у функцији потврђивања слободе удруживања као фундаменталне слободе у демократски уређеном систему, имајући у виду да су тоталитарни системи по пра-

вилу водили не само укидању аутономије синдиката већ и укидању аутономије удружења послодаваца.

De lege ferenda може се отворити питање да ли је у домаћем праву легитимно изоставити неке од услова који се, иначе, постављају као квалитативне мерила за репрезентативност синдиката. Наиме, не види се оправдан разлога да се не захтева и од удружења послодаваца да буде основано и да делује на начелима слободе удруживања и деловања (унутрашња демократичност удружења послодаваца, заштита чланова удружења), тим пре што се ова начела једнако постављају и у оквиру Међународне организације рада. Уосталом, Конвенција МОП-а бр. 87 се једнако односи на слободу удруживања радника и послодаваца, тако да је тешко прихватити законско решење које овај услов поставља само за репрезентативност синдиката. Поред тога, било је могуће предвидети и независност удружења послодаваца од државних органа као услов репрезентативности удружења послодаваца, будући да је историјско искуство показало да су не само аутономни синдикати већ и аутономна удружења послодаваца била »на удару« недемократских (тоталитарних) система (нпр. корпоративне организације у фашистичкој Италији, сходно Повечљи рада из 1926. године). Најзад, зашто би се правила разлика у погледу услова репрезентативности између синдиката и удружења послодаваца са становишта начина финансирања - претежно из чланарине и других сопствених извора.

Формално-правни услови – надлежност и поступак

Надлежност - Одбор за утврђивање репрезентативности; министар рада

У домаћем праву надлежност за утврђивање репрезентативности удружења послодаваца за територију Републике, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у сектору – грани (групи, подгрупи или делатности) дата је такође министру надлежном за послове рада на предлог трипартитног Одбора за утврђивање репрезентативности.

Поступак.

Захтев. Поступак се покреће подношењем захтева Одбору за утврђивање репрезентативности од стране удружења послодаваца на одговарајућем нивоу организовања. Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање удружења послодаваца о броју чланова, као и доказе о испуњењу услова репрезентативности - споразуме послодаваца и друге доказе о приступању послодаваца удружењу послодаваца – доказе у погледу чланства (законом предвиђеног процента послодаваца) и процента запослених. Одбор поступак у складу са одредбама Закона о раду, уз сходну примену (Закона) правила општег управног поступка.

Одбор. Одбор за утврђивање репрезентативности најпре утврђује да ли је захтев уредан и благовремен, и ако нема разлога за отклањање недостатака, даје предлог за утврђивање репрезентативности министру (рада).

Министар рада. Министар рада доноси решење о утврђивању репрезентативности удружења послодаваца у року од 15 дана од дана подношења захтева. Ре-

шењем министра, које се објављује у »Службеном гласнику РС«, признаје се репрезентативност за период од три године.

Уколико министар донесе решење о одбијању захтева за утврђивање репрезентативности удружења послодаваца, на предлог Одбора који је утврдио да удружење послодаваца не испуњава законске услове за признавање репрезентативности, удружење послодаваца може покренути управни спор.

Управи спор – Управни суд (Врховни суд Србије)

Имајући у виду да је решење министра коначан управни акт, односно да нема места жалби против акта члана Владе као извршног органа, незадовољна странка (удружење послодаваца) може тужбом повести управни спор пред Управним судом (односно до успостављања Управног суда пред Врховним судом Србије, односно Врховним касационим судом).

Преиспитивање утврђене репрезентативности удружења послодаваца

Удружење послодаваца може да поднесе захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности (другог) удружења послодаваца по истеку рока од три године од дана доношења решења о утврђивању репрезентативности. Овај захтев се подноси Одбору и садржи назив удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, као и разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности, праћене доказима који указују на наводе из захтева.

Решење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, против кога се такође може повести управни спор пред Управним судом, објављује се такође у »Службеном гласнику РС«.

Резиме

Слобода удруживања послодаваца (и радника) улази у корпус фундаменталних социјалних принципа, прокламованих конвенцијама Међународне организације рада 87. и 98, у инструментима Савета Европе и Европске уније, и ужива посебну заштиту у међународном радном праву. Удружења послодаваца, као социјални партнер, се традиционално разликују од привредних (трговачких, индустријских) комора у погледу начина организовања и функција. Плурализам удружења послодаваца по правилу налаже утврђивање мерила и поступка за признавање својства репрезентативности, као услова за стицање права на колективно преговарање и учешће у раду трипартитних институција (на тржишту рада). Као актери у социјалном дијалогу удружења послодаваца играју веома значајну улогу у националним оквирима, а све више и на европском нивоу, паралелно са растом значаја европског социјалног дијалога (после закључења Мастрихтског уговора), и праксом закључивања европских колективних уговора о раду на гранском и међугранском (општем оквирном) нивоу. У нашој земљи, из бројних разлога, до оснивања удружења послодаваца и њиховог признавања за социјалног партнера дошло

је са значајним закашњењем у односу на друге земље (транзиције), а тек је Закон о раду 2005. године уредио материјалноправне и формалноправне услове репрезентативности удружења послодаваца, што треба да допринесе развоју социјалног дијалога у Србији.

Branko Lubarda, Ph.D.
Professor at the Faculty of Law, University of Belgrade

FREEDOM OF ASSOCIATION OF EMPLOYERS

Summary

The paper deals with a freedom of association of employers as fundamental social principle, proclaimed by conventions of International Labour Organisation 87 and 98, by relevant instruments of Council of Europe and European Union, particularly protected in international (labour) law. It points to organisational and functional differences between industrisla (commerce) chambers and associations of employers.

Special emphasis has been placed on criteria of representativity of associations of employers, as prerequisite for right to collective bargaining and participation in tripartite institutions on labour market. Some attention has been paid to the confederations of employers associations in private (UNICE) and public sector (CEEP) at European level and to the growing importance of european social dialogue including european framework collective agreements.

In domestic labour law, with certain delay in comparison with others transitional countries, associations of employers have been established, and new Law on labour of 2005. has established criteria for representativity of employers associations in order to encourage social dialogue.

Key words: *employer, association, representativeness, European standard, social dialogue.*