

Радмила БУКУМИРИЋ-КАТИЋ
помоћник министра рада и социјалне политике

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ КАО СРЕДСТВО ОДГОВОРНОГ ПОСЛОВАЊА

Резиме

Колективни уговор је оштри акти којим се уређују права, обавезе и одговорности значајне за међусобни однос између послодавца и запослених. Колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених Законом о раду, оштрим, односно посебним колективним уговором који обавезује само послодавца. С друге стране, системско и нормативно реулисање којим се дефинише сфера запошљавања и рада и унапређење односа између послодавца и запослених, кроз колективно преговарање, су две кључне области у вези са друштвено одговорним пословањем. За побољшање односа између послодавца и запослених и корпоративне управе један од најефикаснијих корака је подстицање учешћа запослених у процесу доношења одлука, као и закључивање колективних уговора између послодавца и синдиката, као алтернатива пракси социјалних конфликта и ометања. Колективни уговори између послодавца и синдиката треба да се посматрају као социјална норма и као један од предуслова за адекватно пословање комјанија, оштри доприносе социјалном и економском добросијању. Ово важи како за оштрие, иако и за посебне колективне уговоре.

Кључне речи: колективни уговор, оштри акти, оштрие, посебни и колективни уговори код послодавца, принципи добровољности, друштвено одговорно пословање, корпоративна управа, социјални дијалоги.

I Уводне напомене

Колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, међусобни односи учесника колективног уговора, поступак за измене и допуне колективног уговора и друга питања од значаја за запослене, послодавца и представника запослених (представници синдиката).

Колективни уговор је општи акт и примењује се на све запослене код послодавца. Колективни уговор се не доноси, већ закључује, и зато је колективни уговор – *општи акт* који представља сагласност воља учесника у преговорима. Колективни уговор се закључује између послодавца, репрезентативног удружења послодавца или удружених репрезентативних удружења послодавца, са једне стране и репрезентативног синдиката или удружених репрезентативних синдиката, са друге стране.

Колективни уговори закључују се на разлчитим нивоима и могу се закључити као:

- општи за територију Републике,
- посебни за грану, подгрупу или делатност за територију Републике,
- посебни за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе, и
- код послодавца.

Општи и посебни колективни уговори, такође, имају карактер општег акта и обавезују послодавце који су у време закључења колективног уговора били чланови удружења послодавца – учесника колективног уговора. То значи да колективни уговор закључен на нижем нивоу колективног преговарања не може да садржи одредбе којима се запосленом утврђују мања права и неповољнији услови рада утврђених колективним уговором закљученим на вишем нивоу преговарања.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају, али не и да закључе колективни уговор (сходно одредби члана 254 Закона о раду (у даљем тексту: Закон). Закључивање колективних уговора заснива се на *принципу добровољности*.

Уколико код послодавца није закључен колективни уговор, права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се правилником о раду и уговором о раду.

II Колективни уговор код послодавца

Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора. Такође, колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

Учесници у закључивању колективног уговора код послодавца су послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. Репрезентативним синдикатом сматра се синдикат који је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања, који је независан од државних органа и послодавца, који се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора, који је уписан у регистар и ако је у њега учлањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца. Репрезентативност синдиката утврђује послодавац, на захтев синдиката. Синдикат уз захтев прилаже упис у регистар и приступнице чланова. У поступку преговарања ради закључења колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са нерепрезентативним синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, да би изразио интересе и тих запослених.

У случају да ниједан од синдиката код послодавца не испуњава услове репрезентативности, или да није основан синдикат, може се закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности и учествовања у закључивању колективног уговора.

Садржај колективног уговора код послодавца обухвата: област заснивања радних односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зараде, накнаде зараде, накнада е трошкова, друга примања (отпремнине, јубиларне награде, солидарна помоћ и др. помоћи), утврђивање вишка запослених, забрана конкуренције, накнаду штете, измене уговора о раду, отказ уговора о раду, услови за рад синдиката, решавање спорова и др.

III Примена колективних уговора

Колективни уговори се непосредно примењују и обавезују учеснике у закључивању колективног уговора, а под законом прописаним условима и послодавце који нису учествовали у закључивању колективног уговора. Ради остваривања економске и социјалне политике у Србији, у циљу обезбеђења једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада могуће је одлуком

министра рада о проширеном дејству обезбедити да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца – учесника колективног уговора.

У одлучивању о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених послодавац је дужан да примени:

- одредбе колективног уговора који га обавезује и који је на снази на дан доношења одлуке (решење, анекс уговора о раду и др.) и
- већа права и повољније услове рада утврђене општим и посебним колективним уговором од права и услова утврђених код послодавца.

Колективни уговор се закључује на период од три године. По истеку тог периода колективни уговор престаје да важи, осим ако се учесници колективног уговора, најкасније 30 дана пре истека колективног уговора, не споразумеју да колективни уговор остане на снази и по истеку три године. Важење колективног уговора пре истека рока од три године може престати споразумом свих учесника или отказом. Начин престанка колективног уговора се утврђује тим уговором. Споразум у коме нису учествовали сви учесници колективног уговора не производи правно дејство. Колективни уговор може да откаже сваки његов учесник, и у том случају, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, стим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа. Дакле, у току трајања отказног рока учесници су обавезни да преговарају о закључењу новог колективног уговора.

Према ранијем закону, колективни уговор је могао да се закључи на неодређено и одређено време. После доношења новог Закона о раду 2005. године, колективни уговор могуће је само закључити на одређено време (чл. 263 Закона). Према члану 284 ст. 1 произлази да Законом нису стављене ван снаге колективни уговори код послодавца без обзира у ком периоду су закључени, као и посебни колективни уговори закључени од јануара 2002.

Спорна питања и спорови у примени колективног уговора, између послодаваца и синдиката, настали у поступку примене и тумачења колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, или пред надлежним судом. Одлука арбитраже обавезује учеснике у колективном уговору и они су обавезни да је примене.

IV Синдикати и удружења послодаваца у функцији друштвено одговорног пословања

Друштвено одговорно пословање је важно, како за развој конкурентности и динамичног пословања заснованог на знању, тако и за социјалну кохезију и одрживи развој.

Дакле, основни циљеви друштвено одговорног пословања, утврђени су у Зеленој књизи и могли би да се накраће изложе у лисабонском ставу: *„послати најконкурентнија и најдинамичнија привреда у свету ушмељена на знању, способна за одржив економски развој, уз већи број бољих радних места и већи степен друштвене повезаности...“*

Истовремено друштвено одговорним пословањем предлаже се приступ заснован на продубљивању партнерства у којима сви актери имају активну улогу. Ово све упућује на чињеницу да *бити друштвено одговоран не значи само следити закон и радити по закону, већ треба ићи и даље: улазити у људски капитал, животну средину, и односе са заинтересованим странама.*

То даље значи да друштвено одговорно пословање може да се дефинише и изрази у три нивоа:

- прво, обухвата поштовање законских обавеза и стандарда привредног окружења,
- друго, укључује умањивање или елиминисање негативних ефеката пословања по друштво и управљање ризиком, и
- треће, повећава позитивне ефекте пословања и стварања вредности кроз иновације, инвестиције, и партнерства усмерена ка друштвеном добру.

Системско и нормативно регулисање којим се дефинише сфера запошљавања и рада и унапређење односа између послодаваца и запослених су две области међу кључним областима у вези са друштвено одговорним пословањем.

Упркос чињеници да развој односа између послодаваца и запослених, као ни квалитет корпоративне управе, није још достигао ниво који постоји у развијеним земљама, важно је развити свест код свих социјалних партнера – државе, послодаваца, као и синдиката – да они морају константно да се развијају и унапређују како би се постигла хармонизација са постојећим односима у земљама Европске уније.

Даља институционализација и успостављање нових односа између послодаваца и запослених, или развој друштвено одговорног понашања у овој области, захтева постепено дерегулисање постојећих односа између послодаваца и запослених на радном месту, у складу са

принципима и стандардима Европске уније. Такође се процењује да би превентивна контрола инспекције могла да помогне послодавцима да свеобухватније и адекватније уведу мере које би могле да допринесу безбедности и здрављу на раду. Ово подржавају и искуства земаља чланица ЕУ којима је у већини случајева било потребно више година да постепено уведу мере које осигуравају пуну заштиту и безбедност запосленима и другим лицима који се задесе у области рада послодавца.

V Колективни уговори као инструмент одговорног пословања

Текући процес транзиције у Републици Србији, недостатак иностраних инвестиција, огромни социјални терет наметнут приватизацијом, као и висока стопа незапослености захтевају трансформацију *социјалног дијалога* како би адекватније могло да се допринесе ублажавању или превазилажењу ових проблема.

Односи између послодаваца и запослених у Србији нису на задовољавајућем нивоу из следећих разлога: нове власничке структуре у којој недостаје право искуство у односима између послодаваца и запослених, лоша економска ситуација која за резултат има неисплаћене плате и социјалне доприносе, лош квалитет корпоративне управе и др.

Пошто социјални дијалог и на локалном нивоу није довољно развијен и не функционише на жељени начин, синдикати би могли да дају већи допринос тако што ће заступати своју улогу на локалном нивоу и обучавати појединце који би могли да постану чланови локалних социјалних и привредних савета.

Тренутно, синдикати и удружења послодаваца одају утисак да им недостаје неопходни капацитет за коришћење концепта друштвено одговорног пословања као механизма за промовисање и заштиту интереса њихових чланова.

Синдикати и удружења послодаваца треба да играју важну улогу у промовисању друштвено одговорног пословања, нарочито у областима развоја модерних односа између послодаваца и запослених, *јобољшање корпоративне управе*, развој функционалног социјалног дијалога на националном и локалном нивоу, а такође и постизање фер колективних уговора.

За побољшање односа између послодаваца и запослених и корпоративне управе један од најефикаснијих корака би био подстицање учешћа запослених у процесу доношења одлука, као и закључивање колективних уговора између компанија и синдиката, као алтернатива пракси социјалних конфликта и ометања.

Да би се синдикатима омогућио улазак у смислени процес колективног преговарања које би за резултат имало постизање колективних уговора са послодавцима, мора се учинити следеће:

- обезбедити ресурсе представницима запослених који ће оспособити њихове капацитете у процесу колективног преговарања;
- обезбедити податке представницима запослених који ће им омогућити увид у пословне активности послодаваца за време преговора са истима о условима рада;
- промовисати консултације и сарадњу између послодаваца и представника запослених.

Даљи развој односа између послодаваца и запослених треба да буде заснован на скупу принципа, укључујући следеће:

- целовит приступ уместо разматрања појединачних случајева;
- постепено регулисање односа између послодаваца и запослених, у складу са принципима и стандардима Европске уније;
- учешће запослених у доношењу одлука и успостављање партнерстава између компанија и синдиката, као алтернатива пракси социјалних конфликта и ометања;
- стални социјални дијалог и социјална сарадња.

Као проблем на којем треба још радити је и појава да одређен број послодаваца не поштује своје обавезе у односу на плаћање пореза и доприноса за социјално осигурање и не поштује права радника која проистичу из рада, а с друге стране, систем контроле тих послодаваца још увек није у потпуности успостављен, најпре због великог броја послодаваца и недовољног броја инспектора рада.

VI Признавање колективних уговора

Колективни уговори између послодаваца и синдиката треба да се посматрају као социјална норма и као један од предуслова за адекватно пословање компанија, пошто доприносе социјалном и економском добробраћу. Ово важи како за опште, тако и за посебне колективне уговоре.

Ово питање је даље регулисано у Кодексу корпоративног управљања (*Службени гласник РС*, бр. 1/06).

Да би се поспешило друштвено одговорно пословање у Србији, између осталог, потребно је да се испуни следеће:

- ефективно признавање права удруживања и права радника на заступање преко синдиката, као и права да буду укључени у колективне преговоре;

- обезбеђивање ресурса представницима запослених који ће оспособити њихов капацитет у процесу колективног преговарања;
- пружање података представницима запослених који ће им омогућити да стекну увид у пословне активности послодаваца за време преговора о условима рада;
- промовисање консултација и сарадње између послодаваца и представника запослених;
- компаније у страном власништву би требало да обезбеде радне стандарде који нису мање повољни од оних датих у земљама где су њихова седишта;
- осигуравање безбедности и здравља на раду;
- за време процеса колективног преговарања, послодавци неће покушати да врше неправичан утицај на сам процес давањем изјава да ће пословне активности бити пренете у друге земље, или да ће део запослених бити преведен у друге јединице пословања.

По ступању на снагу Закона о раду, колективни уговори су закључени углавном за јавни сектор. С друге стране, само два уговора закључена су у приватном сектору. Такође је закључен један општи колективни уговор. Даљи приоритет се односи на закључивање посебних колективних уговора у свим индустријама. Свеобухватни приступ друштвено одговорном пословању истиче неопходност постојања закљученог Општег и посебних колективних уговора код послодавца

Важност колективних уговора огледа се, пре свега, у постизању оптималне равнотеже, како у погледу реализације циљева послодавца, тако и у погледу остварених планираних права и заштите запослених.

Неопходни предуслови за одржавање ефикаснијег колективног преговарања уведени су кроз спецификацију услова којима се осигурава заступање синдиката и удружења послодаваца, као и посебним захтевима који су усмерени на унапређење процеса колективног преговарања.

На крају треба истаћи да се *колективним уговорима* промовише одржавање слободе удрживања и права на социјалну сигурност, да се колективним уговорима успоставља промоција социјалних односа, саопштава у којој је мери нека компанија друштвено одговорна према својим запосленима и иностраним партнерима, степен интегрисаности праксе пословања које омогућују спајање посла и породице, такође и награђивање компанија са високим оценама, сертификатом или правом да користе специјалну ознаку на својим производима.

Колективним уговором се, такође, доприноси унапређењу понашања на радном месту, а нарочито лимитира понашање које погађају особе са инвалидитетом, жене, старије и друге категорије запослених.

Колективним уговором се иницирају олакшице за одређене категорије запослених, предлаже стипендирање једног броја запослених, односно ученика и студената и даје подршка за функционисање сервиса за особе са инвалидитетом као персонална асистенција.

Партнерство између компанија, организација заједница и локалних самоуправа и намера да се окрену решавању локалних социјалних и економских изазова и стратегија обнове суседства који ће циљати на решавање проблема социјалне искључености, сиромаштва и незапослености у посебним областима са умањеним могућностима (неразвијеним срединама), је циљ и изазов за колективно уговарање.

Radmila BUKUMIRIĆ-KATIĆ

Assistant Minister in the Ministry of Labour and Social Policy

COLLECTIVE AGREEMENTS AS A SOCIALLY RESPONSIBLE BEHAVIOUR

Summary

A collective agreement is a general act which regulates the rights, obligations and responsibilities relevant to the relationship between employer and employees. Collective agreement is obliged to offer more rights and favorable working conditions than the employee rights and conditions established by the Labour Law, general or special collective agreement that obliges the employer. On the other hand, systemic and normative regulation which defines the sphere of employment and occupation and improving relations between employers and employees through collective agreement, are the two key areas related to corporate social responsibility. To improve relations between employers and employees, and corporate governance, one of the most effective step is to encourage employees to participate in the decision making process, and conclusion of collective agreements between employers and trade unions as an alternative to the practice of social conflict and disruption. Collective agreements between employers and unions should be seen as a social norm and as a precondition for the proper performance of the companies, as contributing to social and economic well-being. This applies to both general and specific collective agreements.

Key words: *collective agreement, a general act, general, special and collective agreement with the employer, the principle of voluntarism, social responsibility, corporate governance, social dialogue.*