



**USAID** | **SRBIJA**  
OD AMERIČKOG NARODA



CLDS

## PROBLEM KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Kratka informacija br. 4

novembar 2012.

**This report is made possible by the support of the American People through the United States Agency for International Development (USAID). The contents of this report are the sole responsibility of Cardno Emerging Markets USA, Ltd. and do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government.**

## PROBLEM KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Kolektivni pregovori između sindikata i poslodavca na nivou firme ili asocijacija poslodavaca na nivou grane ili cele zemlje trebalo bi da pomogne zaposlenima da postignu povoljnije rezultate nego ukoliko pojedinačno pregovaraju sa svojim poslodavcem. Ipak, uspeh kolektivnog pregovaranja nikada nije izvestan.

Međusobni odnosi zaposlenih, sindikata i poslodavaca su u Srbiji regulisani Zakonom o radu (2005) i Zakonom o Socijalno-ekonomskom savetu (2004). Glavni akteri kolektivnog sporazumevanja na granskom i nacionalnom nivou jesu Unija poslodavaca Srbije, kao asocijacija poslodavaca, Savez samostalnih sindikata Srbije, UGS „Nezavisnost“ i, odskora, Konfederacija slobodnih sindikata, kao sindikati, te Vlada Republike Srbije, kao učesnik tripartitnog, tzv. socijalnog dijaloga i poslodavac za javni sektor. Pomenutoj organizaciji poslodavaca i sindikatima priznata je reprezentativnost, prema Zakonu o radu. Još neke asocijacije bezuspešno pokušavaju poslednjih godina da steknu reprezentativnost (Privredna komora Srbije, Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata, Asocijacija malih i srednjih preduzeća, udruženje „Poslodavac“).

Zbog relativno malog broja kompanijskih kolektivnih ugovora i relativno slabe pokrivenosti zaposlenih, sindikati tradicionalno pokušavaju da taj nedostatak kompenzuju usvajanjem kolektivnih ugovora viših nivoa, posebno onog najvišeg – opšteg kolektivnog ugovora za celu Srbiju, s proširenim dejstvom. Time se jednim ugovorom pokriva ceo privatni sektor u Srbiji.

Osnovni problemi s kolektivnim pregovaranjem na nacionalnom nivou ne potiču toliko iz odredaba Zakona o radu, koliko iz naopake primene. Najvažnija primedba odnose se na:

- olaku primenu proširenog dejstva sklopljenih ugovora,
- problem reprezentativnosti, odnosno na veoma raširen osećaj poslodavaca u Srbiji da nisu predstavljeni u tim pregovorima, pošto zvanično reprezentativna asocijacija poslodavaca ne zastupa njihove interese na pravi način, već je previše popustljiva prema sindikatima i Vladi Srbije i
- slabost tzv. socijalnog dijaloga.

### *Prošireno dejstvo*

Tokom poslednjih godinu dana nastavljeno je sa starom praksom: tri reprezentativne asocijacije potpisale su više granskih kolektivnih ugovora, bez širih konsultacija i transparentnosti, koji su odmah dobili prošireno dejstvo (osim za metalnu industriju, koji je poslednji potpisan). To prošireno dejstvo znači da se, odlukom ministra nadležnog za rad, važenje jednog kolektivnog ugovora proširuje na sve poslodavce u grani ili na obuhvaćenoj teritoriji, tj. i na sve one koji nisu članovi asocijacije koja je potpisala kolektivni ugovor.

Takva praksa kolektivnog pregovaranja čini da u Srbiji postoji stalno nametanje volje manjine većini, a kroz proširivanje važenja zaključenog kolektivnog ugovora manjinskih asocijacija na sve firme i zaposlene u grani ili zemlji. Slično tome, i u samim preduzećima se važenje kolektivnog ugovora koga poslodavac potpiše sa jednim (često manjinskim) sindikatom automatski, po zakonu, proširuje na sve zaposlene.

Prilikom donošenja odluke o proširivanju, raniji ministar Ljajić nije nikada dokazivao da su zadovoljeni potrebni zakonski uslovi (reprezentativnost potpisnika u datoj grani, postojanje opšteg interes itd), tako da je otvoreno pitanje legalnosti njegovih odluka.

Orijentacija nacionalnih aktera kolektivnog pregovaranja u Srbiji na kolektivne ugovore višeg nivoa (opšti ili granski) donosi nove teškoće kako poslodavcima, tako i

zaposlenima. Jer, uslovi rada i poslovanja na tržištu (često lokalnom), tehničke, finansijske i kadrovske karakteristike preduzeća, politika radnih odnosa i nagrađivanja, organizacija rada i slični faktori razlikuju se od firme do firme i stoga čine da jedan kolektivni ugovor višeg nivoa ne odgovara svima u podjednako meri, odnosno, obično ne odgovara nikome. Za respektovanje pomenutog diverziteta daleko je bolje kolektivno pregovaranje na nivou preduzeća, pošto je tada moguće uzimanje u obzir specifičnosti preduzeća u daleko većoj meri, što svakako koristi i poslodavcima i zaposlenima. Na primer, samo se na nivou preduzeća mogu racionalno povezati kretanje produktivnosti i zarada zaposlenih, što je pretpostavka efikasnog sistema nagrađivanja i podsticanja dobrog rada.

**Predlog:** da se može proširiti kolektivni ugovor koji je već obuhvatio najmanje jednu polovinu zaposlenih. Time bi se obezbedilo da se volja manjine ne nameće većini.

### *Reprezentativnost*

Cilj svake asocijacije poslodavaca i sindikata je da postanu reprezentativni za nivo Srbije, pošto tada postaju važan faktor u odnosima rada i kapitala. Međutim, Zakonom o radu ustanovljen je loš mehanizam ustanovljavanja reprezentativnosti: to čini jednoglasnim glasanjem tripartitni odbor sastavljen od predstavnika vlade i reprezentativnih asocijacija poslodavaca i sindikata. Slabost mehanizma se ogleda u sledećem: nije realno očekivati da zainteresovane strane (postojeća reprezentativna udruženja) budu nepristrasne kada odlučuju o reprezentativnosti budućih konkurentskih organizacija, već je prirodno pretpostaviti da će se truditi da ih blokiraju. Jer, uloga i uticaj svake od postojećih reprezentativnih asocijacija smanjila bi se ukoliko bi još neke postale reprezentativne. Tako se i događa. Nerealnost sistema postala je očigledna tokom poslednjih osam godina njegovog delovanja (od nastanka), kada nijedna druga sindikalna organizacija niti udruženje poslodavaca nisu postali reprezentativni za teritoriju Republike Srbije, i pored nekih pokušaja.

Pošto je regularan mehanizam stalno blokiran, to je, kao još jedan izraz slabosti, ministar Ljajić ovog proleća doneo odluku o ustanovljavanju reprezentativnosti jednog sindikata van zakonskog mehanizma, tj. bez odluke nadležnog odbora, što je potpuno nezakonito.

Sumnjiva ili nepostojeća reprezentativnost formalno reprezentativnih udruženja čini da su kolektivno dogovaranje na nivou Srbije i socijalni dijalog sumnjivog ili nepostojećeg legitimiteta, tj. da ih malo ko ozbiljno uzima i poštuje. Stoga je nepoštovanje kolektivnih sporazuma (i opšteg iz 2008. i granskih) standardna praksa u realnom životu.

**Predlog:** da se zadatak utvrđivanja i preispitivanja reprezentativnosti oduzme od zainteresovanih strana i iz tripartitnog odbora prenese jednom profesionalnom i nepristrasnom telu – Agenciji za privredne registre – koja i sada vodi registre udruženja građana, sportskih i sličnih organizacija.

### *Socijalni dijalog*

U Srbiji se već duže vreme promovise tzv. socijalni dijalog tripartitnog tipa (sindikati, poslodavci, vlada) na nacionalnom nivou, kao važna institucionalna mogućnost za ublažavanje krize i rešavanja suštinskih socijalno-ekonomskih pitanja u zemlji. Rezultati rada Saveta nisu veliki. Najbolji je usvajanje Opšteg kolektivnog ugovora iz 2008, koji je, međutim, ubrzo suspendovan u znatnoj meri, dok novi, nakon isteka starog maja 2011. nije usvojen. Utvrđivanje reprezentativnosti jedan je od poslova Saveta, ali je dovodio do oštih sukoba i blokada rada. Sledeća zakonska obaveza Saveta jeste ustanovljavanje minimalne zarade, što se obično svodi na političko cenkanje u kome vlada dominira.

Ni na širem društvenom i političkom planu rad Socijalno-ekonomskog saveta nije doneo vidljive rezultate. Dobar primer je jedina vidljivija aktivnost na tom planu tokom poslednjih godina – usvajanje tzv. Socijalno-ekonomskog sporazuma u aprilu 2011, kao odgovora Vlade i asocijacija zaposlenih i poslodavaca na krizu produženog trajanja. Njime se Vlada obavezala na podsticanje rasta i zapošljavanja i na unapređenje socijalne zaštite; sve asocijacije su se obavezale da će poštovati kolektivne sporazume, poslodavci da će štiti postojeća radna mesta i redovno isplaćivati plate i uplaćivati socijalne doprinose, a sindikati da će se uzdržavati od štrajkova. Nema sumnje da ovaj sporazum uopšte ne daje suštinske rezultate.

Osnovni problemi su:

- sporna reprezentativnost pojedinih članova Saveza, iz čega proizilazi nedovoljan legitimitet samog Saveta i
- pogrešno a rašireno mišljenje, posebno među članovima Saveta, o njegovoj posebnoj i velikoj važnosti i potencijalu za rešavanje društvenih i ekonomskih pitanja; istina je drugačija: socijalni dijalog može ublažiti neke socijalne tenzije i doprineti rešavanju nekih pitanja kolektivnog pregovaranja, ali ne može i ne sme da zamenjuje ni parlament ni tržište.

Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog potrebno je urediti na razuman način i nedvosmisleno ustanoviti reprezentativnost učesnika, kako bi im se obezbedio legitimitet i potrebnii uticaj. Tek tada mogu biti korisni kao načini rešavanja određenih društvenih pitanja.