

КОЛЕКТИВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ – СТАЊЕ И ПЕРСПЕКТИВЕ

Сажетак: Колективна права запослених, ма колико она била у ХХI веку анализирана, препозната, спровођена и заштићена, не би могла да постоје без индивидуалних радних права. Дакле, све познато у вези колективних права запослених би остало „мртво слово на папиру“, уколико се не би на адекватан начин остваривала индивидуална радна права. Тај утицај има и повратно деловање, односно остваривање индивидуалних радних права је адекватније уколико постоје и проводе се колективна права запослених. Управо на основу реченог, сведоци смо извесне стагнације, како у развоју, тако и у тренутном остваривању колективних права запослених, чији је предуслов, поред индивидуалних радних права и добар статусни и преговарачки положај синдиката, односно савета запослених. Наиме, остваривање колективних права запослених и положај синдиката (савета запослених) стоји у директној пропорцији – снажан и утицајан синдикат, по правилу значи ефикасно остваривање колективних права запослених, или бар неких од њих који у теорији и пракси важе за најважније. Како је период транзиције узео свој данак у привреди Републике Србије, те је евидентно слабљење преговарачке позиције синдиката и савета запослених, природно је за очекивати да су и колективна права запослених или угрожена или се у пракси уопште и не остварују. Да ли то значи да и перспективе развоја колективних радних права нису оптимистичне и да треба приступити коренитој промени у овој области? Иако су осцилације у развоју колективних права запослених постојале и у прошлости, оно што је специфично за садашње стање јесте, поред условљености привредно-политичком ситуацијом, и убрзани технолошки развој, дигитализација, те несразмеран преговарачки однос између послодаваца, синдиката и државе. Међутим, управо у ранијим периодима у којима су колективна права запослених доживљавала кризе и стагнације, треба тражити одговор на питање како учинити да перспективе развоја и остваривања колективних права запослених буду боље од оних које се тренутно могу очекивати.

Кључне речи: колективна права запослених, синдикати, колективно преговарање

* skoricdsanja@gmail.com

Увод

Синдикална права и слободе сматрају се једном од најзначајнијих тековина радничког покрета. Под притиском тог покрета и револуционарне 1848. године, буржоаске државе биле су принуђене да средином 19. века учине одређене уступке у корист радника. Ретке су земље у којима се, као у Француској, а делом и у Великој Британији, још у првој половини 19. века укида забрана синдикалног организовања и деловања. У готово свим осталим земљама, та забрана укида се крајем 19. и почетком 20. века¹.

Синдикална права и слободе, као једно од најзначајнијих начела радног права, поред начела права на рад и слободе раде, утемељиле су утврђивање и остваривање и других колективних права запослених. Код нас се ово радноправно начело гарантује Уставом, као највишим правним актом државе, у оквиру слободе удруживања².

Синдикалним правима и слободама сматрају се:

- 1) право запослених да оснивају синдикат;
- 2) право запослених да по својој вољи ступају у синдикат или иступају из синдиката;
- 3) слобода избора синдиката у који запослени жели да се учлани, односно слобода да се не приступи синдикату.

С признавањем синдикалних права и слобода радници су стекли могућност да посредством синдиката, односно својих овлашћених представника учествују у колективном преговарању, тим пре што се с појавом синдиката истовремено јављају и колективни уговори, као посебни инструменти за уређивање односа између послодаваца и запослених.

Синдикална права и слободе, као и друга права и слободе, подразумевају и одговарајућа средства заштите, у случају њиховог угрожавања и/или повређивања. Инструменти њихове заштите могу се усмерити у три правца: а) према запосленима, члановима синдиката који се не придржавају прописаних правила о „синдикалној дисциплини” и којима се због тога могу изрећи различите мере, почев од опомене и укора до новчане казне и искључења из синдиката; б) према другим синдикатима, као конкурентским организацијама запослених, поводом заштите свог програма и своје позиције у односу на друге синдикате или поводом вођења спорова о репрезентативности; в) према послодавцима и њиховим удружењима (мирно решавање колективних радних спорова, употреба радикалних средстава радне борбе и слично)³.

Иако по својој правној природи не спадају у социјална права, колективна права запослених имају са њима сличности. Па тако постоје заједничке карактеристике ових права, која се у теорији изучавају у оквиру социјално - економ-

¹ Кулић, Ж. и Шкорић, С., (2016). Радно право, Правни факултет за привреду и правосуђе, Нови Сад, стр. 80-81.

² Члан 55., ст. 1. Устава Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 98/2006.

³ Кулић, Ж. и Шкорић, С. оп. цит., стр. 81.

ских права. Наиме, прво важно обележје социјално–економских права, је у томе што она захтевају од државе већи „ангажман“, но што је то случај са грађанским и политичким правима. Друго важно обележје, социјално–економских права, јесте социјална правда. То је резултат чињенице да је главни мото радничких покрета и револуција била, како је напред речено социјална правда. Коначно, у националним оквирима, једна од главних функција радног и социјалног права, јесте у обезбеђивању већег нивоа социјалне правде и социјалног мира. Треће важно обележје социјално–економских права, повезано је са чињеницом да ова права штите људске интересе, који су широко повезани и који се задовољавају кооперацијом, а која, са своје стране, повећава узајамну зависност. Ти интереси се доживљавају, у одређеној мери као заједнички интереси. Нико није довољан сам себи. Капитал зависи од рада, а рад од капитала⁴. Ово обележје, јасно можемо препознати и у радном односу, као сплету интересно и узајамно повезаних права и обавеза (и индивидуалних и колективних), запослених и послодаваца.“⁵ Међутим, оно што је специфично за колективна права јесте заштита појединаца и њихових интереса у организованој групи (у случају запослених у синдикату), где се колективно могу ухватити у коштац са економски снажнијим преговарачем и другом страном (послодавцем). Самим тим, запослени, преко синдиката (где су колективно организовани) могу на адекватнији начин заштитити своје интересе, па преко тога и остварити лично бољи положај и у индивидуалном радном односу. Колективно деловање није одлика само радног права, већ постоји и у другим гранама права и практично може да се манифестује у различитим колективним тужбама, на пример, код повреда права потрошача од стране једног трговца, где се потрошачи удружују и колективно наступају пред судом⁶.

Колективна права запослених у међународним и домаћим правним актима

У овом делу, прво се треба поћи од међународних аката који садрже одредбе о синдикалним правима и слободама. Њих је заиста много, а за потребе овог рада највећи значај имају одредбе о синдикалним правима и слободама, садржане у конвенцијама и препорукама Међународне организације рада. У низу таквих конвенција посебну пажњу заслужују: 1) Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године; 2) Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарања из 1949. године⁷.

⁴ Рапајић М. (2015). Економска и социјална права у Уставу Србије, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1, стр. 279.

⁵ Јовановић, П. (2010). Нормативна изградња људских и социјално–економских права, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду бр.3, стр. 113-114

⁶ Више: Јелинић, З. (2014). Инструменти заштите колективних интереса и права у хрватском праву – између стварне потребе за јачањем владавине права и ефикасног правосудје и могућих несналажења, Годишњак Академије правних знаности Хрватске, бр. 1, стр. 116-143.

⁷ Кулић, Ж. и Шкорић, С. оп. цит., стр. 82.

Конвенцијом о синдикалним слободама и заштити синдикалних права утврђени су принципи на којима се њихово остваривање темељи. Између осталог, њоме се констатује: 1) да запослени и послодавци, без икаквих изузетака, имају право, без претходног одобрења, да образују организације по свом избору, као и да тим организацијама приступају, под искључивим условом да се придржавају њихових статута; 2) да се јавне власти морају уздржавати од сваке интервенције која би имала за циљ ограничење синдикалних слобода или ометање синдикалног рада и деловања; 3) да радничке и послодавачке организације имају право да установљавају федерације и конфедерације, као и да им приступају, а све организације, федерације и конфедерације имају право да се учлањују у међународне организације радника и послодавца, у складу са важећим прописима; 4) да се синдикална права и слободе, предвиђени Конвенцијом, одредбама националног законодавства не могу повређивати.

Конвенцијом о праву на организовање и колективно преговарање предвиђа се заштита запослених од свих облика дискриминације у области запошљавања. Заштита је нарочито усмерена против радњи и активности којима се: а) запослење условљава неучлањењем у синдикат или ишчлањењем из синдиката; б) инсистира на отпуштању или кажњавању запослених због чланства у синдикату или због учешћа у синдикалним активностима, било у слободном времену, било уз сагласност послодавца за време рада. Осим тога, Конвенција садржи и одредбе посвећене аутономности синдиката у односу на послодавце и њихова удружења и аутономности послодавца у односу на запослене и њихове организације.

Наведене конвенције не садрже одредбе о штрајку, без обзира на то што је право на штрајк комплементарно и тесно повезано са синдикалним правима и слободама. Због великог значаја који се синдикалним слободама и правима придаје, Међународна организација рада је установила посебна тела, трипартитног састава, за контролу њиховог остваривања у земљама чланицама. Тако образована тела су: Комитет за слободу удруживања и Комитет за истраживање и помирење.

Као што је већ наведено, синдикална права и слободе гарантују се највишим правним актима наше земље. Одредбе о њима садржане су у Уставу Републике Србије, Закону о раду и другим законима. Уставом Србије, између осталог, грађанима се јемчи слобода синдикалног организовања и деловања и право на штрајк. Њихово ближе уређивање врши се законским и другим прописима.

Сагласно одредби члана 206. Закона о раду⁸, запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања, без одобрења, уз упис у регистар. Синдикат се оснива ради заштите права и интереса запослених и унапређења професионалних и економских интереса својих чланова. Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада.

⁸ Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

На другој страни, одредбом члана 13. став 2. Закона о раду прописано је да запослени, односно представник запослених, због својих синдикалних активности и свог синдикалног чланства, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором. Осим тога, одредбама о забрани дискриминације, садржаним у нашем радном законодавству, забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на њихово чланство у синдикатима

Да би синдикат успешно вршио своју функцију неопходне су му правовемене, тачне и поуздане информације о економско-социјалним, радноправним и другим питањима значајним за запослене и њихова права и интересе из радног односа. Синдикат има право да о тим питањима буде обавештен, у складу са законом. Послодавац има обавезу да синдикат о томе уредно информише. Осим тога, послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности. Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство с посла, ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката. Према одредбама Закона о раду, право на плаћено одсуство с посла има и синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање – за време преговарања, као и синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом – за време заступања.

Према одредбама члана 239. Закона о раду, синдикат коме је утврђена репрезентативност има следећа права, и то: 1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора; 2) право на учешће у решавању колективних радних спорова; 3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела; 4) друга права, у складу са законом.

Врсте колективних права запослених

Колективна права запослених, за разлику од њихових индивидуалних права из радног односа, остварују се и штите радњама и активностима синдиката, већине запослених код послодавца или савета запослених. Иако је реч о правима која се могу посматрати и са аспекта запосленог као појединца, за њихово остваривање и њихову заштиту неопходно је организовано и удружено деловање већег броја запослених или деловање синдиката. На пример, један запослени не може сам основати синдикат, бити субјект колективног преговарања, остваривати право на штрајк и слично. Међутим, ступањем у радни однос запослени стиче могућност да учешћем у колективним акцијама запослених допринеси успешном остваривању и ефикасној заштити њихових колекти-

вних права. Такве акције могу бити успешне само под условом да их подржава већи број запослених. Дакле, реч је о правима која се остварују и штите колективним акцијама, а не појединачним акцијама запослених⁹.

Остваривањем колективних права штите се колективни интереси запослених, а не њихови појединачни интереси из рада и по основу рада. Појединачни интереси, по природи ствари, подређени су колективним интересима запослених. Успешном заштитом колективних права и интереса доприноси се успешној заштити и појединачних права и интереса запослених. Међутим, постоје и одређени изузеци од претходне тврдње. Један од њих се огледа у субјективном осећају запосленог као индивидуе који је главни мотив запосленог да постане члан синдиката. Наиме, то је осећај несигурност на послу (неизвесности трајања радног односа и остваривања осталих права из индивидуалног радног односа) због кога се запослени одлучују да се прикључе синдикату, јер сматрају да ће им положај на послу бити бољи. Наравно, тај осећај несигурности није једнак код запослених на одређено и запослених на неодређено време¹⁰.

Према одредбама Закона о раду¹¹, запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада. Из ове одредбе су изостављена још два веома важна колективна права запослених и то право на штрај и право на партиципацију. Иако се ова права помињу или у другим одредбама Закона о раду или у другим законима и правним актима, ипак се може сматрати да су и ова два веома важна права требала наћи своје место у наведеној одредби Закона о раду.

Уколико претходну одредбу закона покушамо свести на набрајање¹², онда долазимо до закључка да се колективним правима запослених данас сматрају: 1) право на синдикално организовање и деловање; 2) право на колективно преговарање, 3) право на партиципацију; 4) право на мирно решавање колективних радних спорова; 5) право на штрајк; 6) право на консултовање; 7) право на информисање; 8) право на изражавање својих ставова о битних питањима у области рада.

Право на синдикално организовање

Историјски посматрано, удруживање радника често је квалификовано као кривично дело, за чије извршење су изрицане и најстрожије казне. Такав однос према покушајима њиховог удруживања и организовања није могао угушити њихов револуционарни дух, ни њихову одлучност да се до краја оду-

⁹ Кулић, Ж. и Шкорић, С. оп. цит., стр. 374.

¹⁰ Више: De Cuypere, N., De Witte, H., Sverke, M., Hellgren, J., Naswall, K. (2014). Felt job insecurity and union membership: The case of temporary workers, *Druš. istraž. br. 4.*, Zagreb, str. 577-591.

¹¹ Члан 13., ст. 1.

¹² Уз додатак права запослених на штрајк и права запослених на партиципацију.

пру неприхватљивим и понижавајућим условима рада. Њихове акције временом су постајале све организованије, а њихови протести – све чешћи и масовнији. Захваљујући томе, већ у првој половини 19. века отпочиње процес постепеног укидања (законске) забране синдикалног организовања и деловања¹³.

На законско признавање права на синдикално организовање и деловање чекало се до краја 19. и почетка 20. века. То право законом је признато најпре у Француској 1884. године, а затим у Русији 1906, Немачкој 1919, САД 1935. и Шведској 1936. године. У земљама које су се након Другог светског рада определиле за социјализам, укључујући и земље бившег Совјетског савеза, право на синдикално организовање и деловање, различитим прописима државе и непремостивим идеолошким и политичким баријерама, успешно је ограничавано и свођено на пуку формалност. Међутим, у земљама које су се крајем осамдесетих и почетком деведесетих година прошлог века одрекле социјализма, остваривање права на синдикално организовање и деловање више се не доводи у питање¹⁴.

Право на синдикално организовање и деловање, између осталог, подразумева признавање, остваривање и заштиту синдикалних права и слобода. На другој страни, заштита синдикалних права и слобода подразумева заштиту синдикалних повереника, односно представника запослених и заштиту од антисиндикалне дискриминације. За ово колективно право запослених се може слободно рећи да је, не само једно од најважнијих, већ је оно уједно и предуслова за остваривање сви осталих колективних права.

Право на колективно преговарање

Право на колективно преговарање није резервисано само за запослене него и за послодавце. Подразумева обавезу послодаваца и запослених да у доброј вери преговарају о условима рада и запослења. Обавеза преговарања, по правилу, прописује се законом. Принципи на којима би систем колективног преговарања требало да се заснива утврђени су и актима Међународне организације рада.

Колективно преговарање је процес у коме репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодаваца, заступајући интересе свог чланства, уз одговарајућу аргументацију, али и толеранцију и спремност на попуштање и нагодбу, покушавају у доброј вери (*bona fides*) да утврде садржај, постигну сагласност воља у вези садржаја и потпишу (закључе) колективни уговор¹⁵.

Право на колективно преговарање подразумева обавезу преговарања, али не и обавезу закључивања колективног уговора. За закључивање колективног уговора неопходно да се учесници преговора претходно сагласе о начину

¹³ Забрана радничког удруживања најпре је укинута у Великој Британији 1824. године, а затим у Француској 1848, Немачкој 1871 и Јапану 1900. године. У Великој Британији и Француској такве забране су више пута успостављане и укидане.

¹⁴ Кулић, Ж. и Шкорић, С. оп. цит., стр. 375.

¹⁵ Јовановић, П. (2009). Радноправни стандарди у вези колективног преговарања, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 2, стр. 102. (101-119)

уређивања питања о којима се преговара. Преговарање претпоставља слободно и демократско надметање преговарача, чија се аутономност не може доводити у питање. Законодавством појединих земаља прописане су санкције за послодавце и њихова удружења, за случај да не узму учешће у колективним преговорима.

Колективни уговор је „финални производ”, а његово закључивање – последњи чин колективних преговора. Закључивањем колективног уговора престају разлози за даље вођење колективних преговора о питањима која су њиме уређена. Одредбе колективног уговора примењују се док су на снази. Колективни уговор може се мењати и допуњавати, у складу са потребама и интересима партнерских страна. Примена колективног уговора може се проширити и на субјекте који нису учествовали у његовом закључивању, ако за то постоје оправдани разлози и ако су за то испуњени прописани услови. Колективни преговори воде се на различитим нивоима уређивања услова рада, због чега се колективни уговори закључују код послодавца, на нивоу јединица територијалне аутономије и локалне самоуправе, на гранском нивоу, на националном нивоу и на међународном плану.

Право на партиципацију

Односи који се у раду и поводом рада успостављају не представљају рутинску ствар у пуку правно-техничку операцију размене радне снаге за новац. Специфичност такве размене проистиче из чињенице да је радна снага неотуђива ментална и физичка функција живе личности човека, која због тога у радном односу мора да учествује као укупна и целовита личност. Ако се у процесу рада окупи више људи, с разлогом се намеће и питање управљања.¹⁶ С тим, што управљачке компетенције не треба да проистичу само из власништва над капиталом него и из власништва над радном снагом, без чијег ангажовања нема процеса рада, новостворене вредности нити вишка вредности. Као власници радне снаге и ствараоци нове вредности, запослени, по природи ствари, „полажу право” на партиципацију.

Термин партиципација користи се у више значења. Између осталог, њиме се обухвата учешће запослених: а) у управљању предузећем; б) у својини; в) у добити; г) у профиту предузећа. И поред тога, реч партиципација најчешће се користи у првом значењу. Ако се њоме желе обухватити и остали видови партиципације, то би требало посебно нагласити.

Што се партиципацију запослених у управљању тиче, разликују се три типа партиципативних аранжмана, и то: 1) консултативна партиципација, која запосленима омогућава давање мишљења о одређеним питањима, без обзира на то што о њима коначну одлуку доноси послодавац; 2) стварна партиципација, према којој посебни радни тимови сами организују свој посао, самостално раде и сами доносе готово све одлуке, у условима занемарљивог надгледања;

¹⁶ Baraverman, H. (1993). Рад и монополистички капитал, Глобус, Загреб, стр. 54.

3) партиципација преко представника, која подразумева учешће запослених у раду управног и надзорног одбора предузећа и обезбеђивању других институционалних и неинституционалних форми партиципације¹⁷.

Усложњавање услова привређивања, неопходност сталног прилагођавања захтевима променљивог тржишта, убрзан развој науке и технологије и неопходност сталног парирања конкурентским фирмама, објективно намећу потребу за укључивањем запослених у процесе одлучивања и управљања и својинске односе у предузећу. Захваљујући томе, запослени постају субјекти привређивања и својинских односа, односно носиоци индустријске и економске демократије¹⁸. Учешћем запослених у добити, на пример, с мотивационе тачке гледишта, остварује се више циљева, од којих посебан значај имају: повећање продуктивности и ефикасности рада, повећање мотивације за рад и радног задовољства запослених, побољшање комуникације и сарадње унутар организационих јединица и између њих, награђивање доброг рада, подстицање запослених да самостално утврђују и решавају проблеме и свакодневне изазове на послу и слично.¹⁹

Право на мирно решавање колективних радних спорова

Право на мирно решавање колективних радних спорова имају и запослени и послодавци. У интересу и једних и других је да међусобне спорове решавају мирним путем. Таквим поступањем доприноси се ефикаснијем решавању насталих спорова, значајном смањењу трошкова поступка, већем задовољству постигнутим решењима, несметаном одвијању процеса рада, елиминисању разлога за појаву међупартнерских напетости, јачању поверења између партнерских страна и трајнијем очувању социјалног мира²⁰. Самим тим, мирно решавање колективних радних спорова у интересу је и друштва у целини.

Иако се право на мирно решавање радних спорова сматра једним од основних колективних права запослених, односно послодаваца, чињеница је да се његово остваривање, по правилу, темељи на начелу добровољности. Странама у спору омогућује се да према свом слободном нахођењу одлуче о томе да ли ће настали спор решавати мирним путем или на други одговарајући начин, укључујући и употребу радикалних средстава радне борбе. Без сагласности и једне и друге стране у спору, нема ни мирног решавања спорних питања.

¹⁷ Миливојевић, С. (1997). Облици и механизми учешћа запослених у расподели резултата, Економска теорија у транзицији, Зборник радова, Економски факултет, Београд, стр. 129.

¹⁸ Медојевић, Б. (1997). Акционарство запослених и приватизација (трансформација) постојеће својинске структуре, Економски анали бр. 128, стр. 11.

¹⁹ Hatcher, L., T. L. Ross, T. L. (1995). "Organizational Development through Productivity Gainsharing", Personnel, 62, стр. 44.

²⁰ Кулић, Ж. (2005). Коментар Закона о мирном решавању радних спорова, Радничка штампа, Београд, стр. 9.

Међутим, Закон о мирном решавању радних спорова²¹ садржи одредбе којима се делимично одступа од примене начела добровољности. Одступање се односи на правила за решавање колективних радних спорова у делатностима од општег интереса. Наиме, колективни радни спорови настали у таквим делатностима не могу се решавати помоћу радикалних средстава радне борбе док се претходно не исцрпе сва расположива и допуштена средства за њихово решавање мирним путем, у складу са законом.

Право на штрајк

Штрајк подразумева колективни прекид рада запослених, организован у циљу вршења економског и другог притиска на послодавца, удружење послодаваца или државу, поводом повреде или угрожавања колективних радних права и интереса запослених. Сматра се последњим и најубојитијим средством радне борбе и посебним методом решавања колективних радних спорова²².

Штрајк представља најрадикалније средство синдикалне борбе за очување или стицање елементарних права из рада. То је класни сукоб у класно подељеном друштву и једно од основних права које је гарантовано Декларацијом о људским правима. У стварности, свака власт испољава подозривост према штрајку и његовим учесницима, од непризнавања до тумачења као непријатељског акта. Из историје радничког покрета знамо да су многи штрајкови организовани да би се озаконило право на штрајк, односно на струковно и синдикално удруживање²³.

У радноправној теорији прави се разлика између слободе штрајка и права на штрајк. Слобода штрајка не претпоставља кривичноправне и грађанскоправне санкције за организовање штрајка, нити законско признавање права на штрајк. Међутим, право на штрајк је колективно право запослених. Остварује се колективном и организованом акцијом синдиката или већине запослених. Колективна природа права на штрајк проистиче и из чињенице да се њиме штите колективна права и колективни интереси запослених. Иако је право на штрајк, у основи, колективно право запослених, чињеница је да се, у извесном смислу, може третирати и као индивидуално радно право, с обзиром на то да је право сваког запосленог да слободно, по свом нахођењу и без страха од санкција, одлучи да ли ће у њему учествовати²⁴.

Право на консултовање, право на информисање и право на изражавање ставова о битним питањима из области рада

Право на консултовање остварује се преко савета запослених и преко тзв. заједничких консултација. Послодавац је дужан да створи услове за њего-

²¹ Службени гласник РС, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018.

²² Кулић, Ж. и Шкорић, С. оп. цит., стр. 387-388.

²³ Новаковић, Н. (2005). Штрајкови у Србији од 2000.год. до 2005. године, Социолошки преглед бр. 3, стр. 309. (309-325).

²⁴ Кулић, Ж. и Шкорић, С. оп. цит., стр. 388.

во несметано остваривање, без обзира на то да ли се остварује на један или на други начин. У том смислу, обично се прописују правила по којима је послодавац дужан да консултује савет запослених о питањима која се односе на: а) праћење примене закона, колективних уговора, статута и других општих аката значајних за запослене и њихов положај код послодавца; б) одлуке и акте надлежних органа послодавца, значајне за положај запослених и њихове услове рада, у складу са колективним уговором; в) унапређење професионалне рехабилитације и услова рада старијих лица, особа са инвалидитетом, жена и омладине; г) програм решавања технолошког вишка. Консултативна овлашћења савета запослених састоје се у давању мишљења, предлога и препорука послодавцу о питањима значајним за запослене и њихове услове рада. Послодавац је дужан да, у случају њиховог неприхватања, обавести савет о разлозима таквог поступања²⁵.

Заједничке консултације (Joint consultation) представљају посебан облик информисања и консултовања запослених од стране надлежних субјеката послодавца. Запослени се најпре информишу о резултатима пословања и развојне политике предузећа, а потом се од њих захтева, односно очекује да о томе дају своје виђење ствари. Захваљујући томе, запослени се од пасивног примаоца информација претвара у активног посматрача ствари, драгоценог консултанта и значајног субјекта у процесу управљања предузећем и његовим ресурсима, у интересу и једне и друге стране у радном односу.

За информацију се везује више функција. Без добре информисаности нема успешног планирања и ефикасне контроле. Информисан човек се лакше и безболније прилагођава²⁶. Правовремено, објективно и потпуно информисање о чињеницама и појавама из објективне стварности значајно је за сваког човека. Тим пре, значајно је и за запослене. Готово ниједна људска активност не може се на прави начин осмислити, нити обавити ако није заснована на ваљаним и поузданим информацијама. Без таквих информација не може се рачунати на успешно планирање, организовање, реализовање и координирање посла. Њиховим поседовањем и примењивањем људска активност постаје сврхосходнија, а њен резултат – употребљивији и кориснији.

То су значајне претпоставке и за успешно организовање процеса рада, функционисање односа између послодавца и запослених и уређивање услова рада и запослења.

Уско повезано са правом на консултовање и правом на информисање јесте и право да се запослени изјашњавају, односно да кажу своје мишљење о битним питањима из области рада и радног односа. Наиме, претходна два права су предуслов овом, јер без права на консултовање и права на информисање, изражавање става запослених не би било могуће, односно било би могуће, али онда тај став неби био поткрепљен свим чињеницама до којих запослени долази користећи претходно наведена два права.

²⁵ Ибид, стр. 389-390.

²⁶ Базић, М. М. (2005). Вештина комуницирања, Факултет за трговину и банкарство „Јанићије и Даница Карић”, Београд, 2005, стр. 103-122.

Међутим, уколико се осврнемо на реално стање у Србији, постоје научници чија истраживања недвосмислено показују да важеће радно законодавство и сви важнији системски закони маргинализују улогу синдиката у доношењу најважнијих одлука у предузећу. Он је сведен на посматрача чије се мишљење може али и не мора да чује²⁷.¹⁶ Он није битан нити за добијање посла, задржавање радног места, одређивање висине најамнине, наплату неисплаћених зарада, одлучивања о радном времену, начину и исходу приватизације предузећа. Његово мишљење је маргинално за власника предузећа. Уколико је купац мултинационална компанија синдикат уопште није потребан. Најважније одлуке доноси купац, који се не обазире на локално законодавство. У земљи њеног порекла, услед глобализације, сељења капитала, још од почетка деведесетих, на делу су процеси десиндикализације, кресања социјалних давања „државе благостања“, прелазак на „флексибилно радно време и нове видове експлоатације запослених“²⁸ Интересе крупног капитала штити држава (у име „националних“ интереса чини то и ратом). Они су најчешће супротни интересима запослених, што се често показало тачним и у другим земљама у транзицији, У питању је, по правилу, куповина тржишта, непоштовање купопродајног уговора, смањење броја запослених, затварање погона и премештање у друге земље²⁹. Такође, постоје бројне студије случај новијег датума (2018) које су дошле до поражавајућих резултата и то не само у погледу колективних права запослених, већ пре свега индивидуалних права из радног односа, уз све чешће ускраћивање права на достојанство и основа права из радног односа. Самим тим, због нераскидиве везе и условљености колективног радног права индивидуалним, стање које се тиче колективних права запослених такође није на завидном нивоу, уз не само стагнацију у развоју, већ и назадовање у последњим годинама³⁰

Закључак

Након набрајања колективних права запослених, те анализе њихових основних елемената у теорији и у позитивноправним прописима, могу се извести одређени закључци о тренутном стању како колективних права запослених, тако и укупних права запослених из радних односа. Као прво, положај запослених је увек одраз друштвено – политичког и привредног система, као и стања и односа преговарачких снага у једној држави. Без даљег коментара претходног, најважнији, а у исто време и најпоражавајући закључак јесте да су права запослених у Србији веома угрожена, незаштићена и остављена на „ветрметини“, док су синдикати и друге организације запослених веома ослабље-

²⁷ Новаковић, Н. (2005). Оп. цит, стр. 319.

²⁸ Марковић, Б. (1989). Радничка класа, капитализам и синдикати, Радничка штампа, Београд, стр.18.

²⁹ Новаковић, Н. (2005). Оп. цит, стр. 319.

³⁰ Више: Михајловић, С. и остали (2018). Заштита и јачање радних права – активност радника и организација цивилног друштва, Пројекат Центра за развој синдикализма, јануар – децембар 2018, Београд.

не и маргинализоване. Дефицит одређених професија, проузрокован емиграцијама, се итекако осети у последњим годинама и не постоје индиције да ће се ускоро решити. Надлежно министарство најављује израду стратегије која ће умањити одласке људи у иностранство, па самим тим би се требао и смањити дефицит професија и запослених уопште. Међутим, за сада је неизвесно какве ће ефекте планирана стратегија имати и у којој мери, те је и перспектива остваривања и заштите права запослених из радног односа неизвесна. То имплицира и тренутну перспективу остваривања и заштите колективних права запослених, обзиром на то да она стоје у међусобно условљеном односу и зависе једна од других.

Литература:

1. Bazić, M. M. (2005). Veština komuniciranja, Fakultet za trgovinu i bankarstvo „Janićije i Danica Karić”, Beograd, 2005, str. 103-122.
2. Baraverman, H. (1993). Rad i monopolistički kapital, Globus, Zagreb.
3. De Cuyper, N., De Witte, H., Sverke, M., Hellgren, J., Naswall, K. (2014). Felt job insecurity and union membership: The case of temporary workers, Druš. istraž. br. 4., Zagreb, str. 577-591.
4. Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje).
5. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, Službeni glasnik RS, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018.
6. Jelinić, Z. (2014). Instrumenti zaštite kolektivnih interesa i prava u hrvatskom pravu – između stvarne potrebe za jačanjem vladavine prava i efikasnog pravosuđe i mogućih nesnalaženja, Godišnjak Akademije pravnih znanosti Hrvatske, br. 1, str. 116-143.
7. Jovanović, P. (2010). Normativna izgradnja ljudskih i socijalno–ekonomskih prava, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu br.3, str. 103-116.
8. Jovanović, P. (2009). Radnopravni standardi u vezi kolektivnog pregovaranja, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 2, str. 101-119.
9. Kulić, Ž. i Škorić, S., (2016). Radno pravo, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, Novi Sad.
10. Kulić, Ž. (2005). Komentar Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, Radnička štampa, Beograd.
11. Marković, B. (1989). Radnička klasa, kapitalizam i sindikati, Radnička štampa, Beograd.
12. Medojević, B. (1997). Akcionarstvo zaposlenih i privatizacija (transformacija) postojeće svojinske strukture, Ekonomski anali br. 128.
13. Milivojević, S. (1997). Oblici i mehanizmi učešća zaposlenih u raspodeli rezultata, Ekonomska teorija u tranziciji, Zbornik radova, Ekonomski fakultet, Beograd.
14. Mihajlović, S. i ostali (2018). Zaštita i jačanje radnih prava – aktivnost radnika i organizacija civilnog društva, Projekat Centra za razvoj sindikalizma, januar – decembar 2018, Beograd.
15. Novaković, N. (2005). Štrajkovi u Srbiji od 2000. god. do 2005. godine, Sociološki pregleđ br. 3, str. 309-325.
16. Rapajić M. (2015). Ekonomska i socijalna prava u Ustavu Srbije, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 1, str. 273-298.
17. Ustav Republike Srbije, Službeni glasnik RS, br. 98/2006.

18. Hatcher, L., T. L. Ross, T. L. (1995). Organizational Development through Productivity Gainsharing”, Personnel, 62.

COLLECTIVE EMPLOYEES RIGHTS - SITUATION AND PERSPECTIVES

Summary: The collective rights of employees, no matter how it was analyzed in the XXI century, recognized, implemented and protected, could not exist without individual labor rights. Thus, all known regarding collective rights of employees would remain "a dead letter", if not adequately exercised individual labor rights. That impact has repercussions, and the exercise of individual labor law is adequate if there is implemented a collective rights of employees. Precisely on the basis of the above, we are witnessing a certain stagnation, both in developing and in the current collective rights of employees, which is a prerequisite, in addition to individual labor rights and good status and bargaining position of trade unions and works councils. The collective rights of employees and the situation of trade unions (councils) stands in direct proportion - strong and influential trade union, as a rule means the effective exercise of the collective rights of employees, or at least some of them, which in theory and practice applicable to most. As the transition period took its toll on the economy of the Republic of Serbia, and is clearly weakening the negotiating position of union councils, it is natural to expect that the collective rights of employees or compromised or in practice do not even realize. Does this mean that the perspectives of the development of collective labor rights are not to be optimistic and access to the root change in this area? Although fluctuations in the development of the collective rights of employees existed in the past, what is specific to the current situation is, in addition to conditionality economic and political situation, and rapid technological development, digitization, and negotiators disproportionate relationship between employers, unions and the state. However, in earlier periods in which the collective rights of employees experiencing crisis and stagnation, it is necessary to look for an answer to the question of how to make the perspective of development and realization of the collective rights of employees to be better than those that can currently be expected.

Key words: collective rights of employees, trade unions, collective bargaining