

*Dr Predrag Jovanović, redovni profesor
Pravnog fakulteta u Novom Sadu*

RADNOPRAVNI STANDARDI U VEZI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA¹

Sažetak: Radnopravni standardi u vezi kolektivnog pregovaranja sadržani su u međunarodnom pravu i unutrašnjem pravu Srbije. U radu su izložena najvažnija pravila po kojima se ostvaruje pravo na kolektivno pregovaranje zaposlenih i poslodavaca, zaključivanje kolektivnih ugovora o radu i rešavanje kolektivnih radnih sporova u vezi sa tim. Kritička analiza pojedinih pravila je izvedena na osnovu uopređivanja rešenja sadržanih u odgovarajućim međunarodnim i domaćim pravnim izvorima. Osnovni zaključak je da je unutrašnje pravo Srbije u dobroj meri prilagođeno međunarodnim radnopravnim standardima, ali uz ukazivanje na postojanje potrebe (kod odgovarajućih pitanja) dalje dogradnje naših propisa.

Ključne reči: Kolektivno pregovaranje, kolektivni ugovori o radu, kolektivni radni sporovi, rešavanje sporova, mirenje, arbitraža, štrajk, lok aut.

1. Pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora o radu je kolektivno pravo, koje se ostvaruje u funkciji zaštite kolektivnih interesa zaposlenih i poslodavaca. Subjekti tog kolektivnog prava su, po pravilu, reprezentativni predstavnici zaposlenih (sindikati) i reprezentativni predstavnici poslodavaca (udruženja poslodavaca).

¹ Rad je posvećen projektu *Pravo Srbije u evropskoj perspektivi* br. 149042 koji finansira Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj Republike Srbije.

Kolektivno pregovaranje je proces u kome reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca zastupajući interese svog članstva, uz odgovarajuću argumentaciju ali i toleranciju i spremnost na popuštanje i nagodbu, pokušavaju u dobroj veri (*bona fides*) da utvrde sadržaj, postignu saglasnost volja u vezi sadržaja i potpišu (zaključče) kolektivni ugovor.

Sa gledišta međunarodnog radnog prava, obično se uzima **definicija kolektivnog ugovora** koju sadrži Preporuka br.91 MOR-a iz 1951. godine, a po kojoj je kolektivni ugovor *«pismeni sporazum koji se odnosi na uslove rada i zaposlenja između, s jedne strane, poslodavca, grupe poslodavaca ili jedne ili više organizacije poslodavaca, i sa druge strane jedne ili više reprezentativnih organizacija radnika, ili (u odsustvu takvih organizacija) predstavnika zainteresovanih radnika, pravovaljano izabраниh i opunomoćenih od strane ovih poslednjih, saobrazno nacionalnim propisima»*.

Pozitivno pravo Srbije ne definiše kolektivne ugovore o radu. Međutim, u pravu Srbije (u Zakon o radu) kolektivni ugovor se tretira kao autonomni pisani opšti akt kojim se, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuju pitanja u vezi položaja zaposlenih i poslodavaca u radnom odnosu i povodom rada, kao i međusobna prava i obaveze potpisnika kolektivnog ugovora.

2. Predmet kolektivnog ugovora je opredeljen, u principu, odnosom snaga radničkih i poslodavačkih organizacija. Od jačine i organizovanosti jednih i drugih zavisi koja pitanja će se uključiti u dnevni red pregovaranja i u sadržinu kolektivnog ugovora. Prema izveštajima MOR-a², glavna pitanja na kojima se već tradicionalno prelamaju interesi zaposlenih i poslodavaca u Evropi su: ekonomski razvoj i nezaposlenost, zarade, raspored, korišćenje radnog vremena i odmori, zaštita na radu, korišćenje kapaciteta i viškovi zaposlenih itd. U suštini, učesnici kolektivnog pregovaranja su slobodni pri određivanju predmeta i sadržine kolektivnog ugovora. Međutim, može se ugovoriti samo ono što je u skladu sa zakonom i dobrim običajima.

U pravu Srbije, okvirno su određeni predmet i sadržina kolektivnog ugovora i precizno definisan odnos kolektivnog ugovora prema zakonu i međusobni odnos pojedinih vrsta kolektivnih ugovora.

Prema čl.240. Zakona o radu, kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz

² Social and Labour Bullten, br.1/1987, ILO, Geneva.

radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavce. Dakle, u okviru predmeta kolektivnog ugovora mogu se razlikovati dva dela: **(a) normativni deo**; i **(b) obligacioni deo**. Normativni deo se odnosi na prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, i on deluje kao norma – *erga omnes* na nivou na kome je zaključen kolektivni ugovor. Obligacioni deo odnosi se na pitanja, odnosno prava i obaveze u vezi važenja i otkazivanja kolektivnog ugovora, postupka izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobnog odnosa učesnika kolektivnog ugovora, i on deluje – *inter partes*, kao i svaki obligacioni akt, tj. obavezuje samo potpisnike kolektivnog ugovora.

3. Odnos između kolektivnog ugovora i zakona je zasnovan na principu *favor laborem*, tj. kolektivnim ugovorom mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom (osim ako takva prava ne dopušta zakon). Ukoliko kolektivni ugovor sadrži manja prava i nepovoljnije uslove rada u odnosu na zakon, neće se primenjivati taj ugovor već zakon.

Odnos između pojedinih vrsta kolektivnih ugovora (različitih po pravnoj snazi), takođe je zasnovan na principu *favor laborem*. Opšti kolektivni ugovor ima najjaču pravnu snagu i važi za sve zaposlene i sve poslodavce na čitavoj teritoriji Republike. Svi ostali kolektivni ugovori moraju biti u skladu sa opštim kolektivnim ugovorom. Naime, posebnim kolektivnim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih opštim kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavce koji su članovi udruženja poslodavaca koje zaključuje taj posebni kolektivni ugovor. Kolektivnim ugovorom na nivou poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenima od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca. Dakle, obim i kvalitet prava i uslova rada zaposlenih, sadržanih u pojedinim vrstama kolektivnih ugovora, obrnuto je proporcionalan hijerarhijskim pozicijama koje te vrste zauzimaju u sistemu kolektivnih ugovora (najnepovoljniji je opšti kolektivni ugovor, a najpovoljniji je kolektivni ugovor na nivou poslodavca). Ukoliko su kolektivnim ugovorom niže pravne snage utvrđena manja prava i nepovoljniji uslovi rada, u odnosu na kolektivni ugovor više pravne snage – primenjuje se kolektivni ugovor zaključen na višem nivou.

4. U pravu i praksi Srbije postoje sledeće vrste kolektivnih ugovora: **(a) opšti kolektivni ugovor**; **(b) posebni kolektivni ugovori**; i **(c) kolektivni ugovor kod poslodavca**.

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju republike Srbije.

Posebni kolektivni ugovori zaključuju se: (a) za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost, na nivou Republike; (b) za određenu teritoriju u okviru teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, za sve grane i delatnosti koje na toj teritoriji postoje; (c) za pojedine grupe lica (umetnici, sportisti, treneri itd.), na različitim teritorijalnim nivoima; i (d) za javna preduzeća i javne službe.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje se na nivou poslodavca kao pravnog ili fizičkog lica (preduzetnika) koje ima zaposlene.

5. Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora su reprezentativni sindikat zaposlenih i reprezentativno udruženje poslodavaca, na određenoj teritoriji, odnosno u određenoj oblasti rada, zavisno od vrste kolektivnog ugovora. Kada je u pitanju kolektivni ugovor kod poslodavca, u zaključivanju tog kolektivnog ugovora učestvuju reprezentativni sindikat kod tog poslodavca i sam poslodavac.

6. Sporazum o udruživanju radi ispunjenja uslova reprezentativnosti zaključuje se u slučaju kada nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca, zasebno ne ispunjava uslove reprezentativnosti. Svrha zaključivanja ovog sporazuma je da se putem udruživanja zajednički obezbede uslovi reprezentativnosti, kako bi se moglo učestvovati u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora. Sporazum je «strogo namenski» (ispunjenje uslova reprezentativnosti), i ne tiče se pitanja statusa i pravnog subjektiviteta onih koji se udružuju.

7. Vođenje pregovora u postupku zaključivanja kolektivnog ugovora je proces u kome se istovremeno ostvaruju i *dužnost* i *pravo* učesnika tog procesa da sporazumno urede interese koje zastupaju. Prema Zakonu o radu (čl.254. stav 1.) učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora *dužni su* da pregovaraju. Ali to ne znači da su dužni da zakluče kolektivni ugovor. Kolektivni ugovor, kao i svaki drugi ugovor, podrazumeva saglasnost volja u pogledu predmeta ugovora. Dakle, učesnici kolektivnog pregovaranja dužni su da započnu proces pregovaranja, u kome će ili ostvariti svoje pravo da sporazumno urede interese koje zastupaju (ako zakluče kolektivni ugovor), ili to pravo neće ostvariti ako izostane saglasnost volja u pogledu predmeta pregovaranja.

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora: (a) učestvuje više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruženja poslodavaca; (b) odnosno ako učestvuje više sindikata ili udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju, obrazuje se *odbor za pregovore*. Članove odbora određuju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca, sra-

zmerno broju članova (sindikati, odnosno udruženja poslodavaca sa većim brojem članova imaju veću zastupljenost u odboru).

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje jedan reprezentativni sindikat i jedno reprezentativno udruženje poslodavaca, pregovore vode predstavnici sindikata i udruženja poslodavaca. Predstavnici koji učestvuju u pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora moraju imati ovlašćenje svojih organa (nadležnog organa sindikata, odnosno udruženja poslodavaca).

U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora *kod poslodavca*, reprezentativni sindikat je *dužan da saraduje* sa sindikatom koji nije reprezentativan, ali pod uslovom da je u taj sindikat učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat. Takva saradnja nije predviđena kod zaključivanja kolektivnih ugovora na višim nivoima.

8. Rešavanje spornih pitanja u toku kolektivnog pregovaranja (*interesni kolektivni radni sporovi*), regulisano je sa više propisa (Zakon o radu, Zakon o parničnom postupku, Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova).

Prema **Zakonu o radu** (čl.254. stav 2.), ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici *mog*u da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja (spor povodom regulisanja interesa – *interesni kolektivni radni spor*). Taj isti spor i način njegovog rešavanja je moguć i u postupku izmena i dopuna postojećeg kolektivnog ugovora, jer i u ovom slučaju se radi o sukobu interesa u toku pregovaranja za zaključivanje aneksa kolektivnog ugovora.

U svakom slučaju, **arbitraža povodom zaključivanja kolektivnog ugovora** je deo filozofije kolektivnog pregovaranja. Zato, sastav, način rada i dejstvo odluke arbitraže učesnici kolektivnog pregovaranja uređuju sporazumno (posebni pismeni sporazum koji se zaključuje na početku pregovaranja, ili nakon nastalog spora). Takođe, preporučljivo je da se u svaki kolektivni ugovor unesu i odredbe koje govore o rešavanju sporova koji mogu nastati u vezi sa eventualnim izmenama i dopunama tog ugovora.

Rok za donošenje odluke ne može biti duži od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

Pored toga, prema čl.265. stav 3. Zakona o radu, *učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora* mogu pred nadležnim **sudom** da ostvare zaštitu *prava utvrđenih kolektivnim ugovorom*. Ova odredba Zakona o radu je «*neubičajena*» iz dva razloga. *Prvo*, sudska zaštita je svojstvena sporovima povodom primene, tumačenja postojećeg prava, tj sporovima koji

nastaju kod primene kolektivnih ugovora (*pravni kolektivni radni sporovi*), a nije svojstvena *interesnim sporovima* tj. sporovima koji se javljaju prilikom zaključivanja kolektivnih ugovora – prilikom stvaranja prava (sud ne stvara, već tumači i primenjuje pravo). Sudska odluka obavezuje strane u sporu, što znači da će sudska odluka, koja se mora izjasniti i o sadržini pravne norme koja je bila sporna, postati sastavni deo kolektivnog ugovora koji se zaključuje. To odudara od pravila da sadržinu kolektivnog ugovora određuju sporazumno učesnici kolektivnog pregovaranja. *Drugo*, sama odredba Zakona o radu nije dovoljno jasna, jer govori o sudskoj zaštiti *prava utvrđenih kolektivnim ugovorom*, što znači da se ovde ipak radi o pravnom sporu. Ako se radi o pravnom sporu, onda se ne može govoriti o učesnicima u zaključivanju kolektivnog ugovora već o potpisnicima kolektivnog ugovora. Međutim, možda je zakonodavac ovde mislio na spor među učesnicima u zaključivanju kolektivnog ugovora povodom dalje razrade već stečenih prava iz nekog zaključenog kolektivnog ugovora koji obavezuje te učesnike. U svakom slučaju, ovu odredbu Zakona o radu treba jasnije formulisati.

Rešavanje interesnih kolektivnih radnih sporova pred sudom je retkost. U tim sporovima se primenjuju pravila postupka u parnicama povodom kolektivnih ugovora iz *Zakona o parničnom postupku*. Prema ovom Zakonu (čl.441.), u postupku u parnicama povodom kolektivnih ugovora učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora ostvaruju zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom kad nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna kolektivnog ugovora, ukoliko spor nije rešen mirnim putem ili putem arbitraže koju su obrazovali učesnici kolektivnog ugovora u skladu sa odredbama posebnog zakona. U ovim sporovima jedna od strana je uvek reprezentativni sindikat, jer se on javlja kao učesnik kolektivnog pregovaranja kod svih vrsta kolektivnih ugovora. Naravno, i učešće reprezentativnog udruženja poslodavaca je neophodno, ali povodom onih sporova koji se javljaju prilikom zaključivanja kolektivnih ugovora gde je to udruženje učesnik (nije učesnik kod zaključivanja kolektivnog ugovora na nivou poslodavca). U ovim sporovima sud obraća naročitu pažnju na potrebu njihovog hitnog rešavanja. Dozvoljena je žalba, kao redovni pravni lek, i revizija, kao vanredni pravni lek.

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, predviđa dva načina za mirno prevazilaženje interesnih kolektivnih radnih sporova: **(a)** učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju, u smislu prevencije da do spora ne dođe; i **(b)** ako do spora dođe – rešavanje spora pred Odborom za mirenje.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora *mogu* da podnesu predlog Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova za uče-

šće **miritelja** u kolektivnom pregovaranju u cilju pružanja pomoći i sprečavanja nastanka spora. Miritelj u postupku kolektivnog pregovaranja: **(a)** prisustvuje pregovorima; **(b)** ukazuje učesnicima na predloge koji nisu u skladu sa zakonom i drugim propisom; **(v)** pruža stručnu i drugu pomoć učesnicima. Miritelj je dužan da bude nepristrasan u toku pregovora.

Kada dođe do spora u zaključivanju, ili kod izmene i dopune kolektivnog ugovora, strane u sporu **mogu** da podnesu predlog, zajednički ili pojedinačno, Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova. Ako su u pitanju sporovi u zaključivanju, izmeni i dopuni kolektivnih ugovora u *delatnostima od opšteg interesa* (elektroprivreda, vodoprivreda, saobraćaj, zdravstvena zaštita, prosveta itd.), strane u sporu su **dužne** da pristupe mirnom rešavanju spora, podnošenjem zajedničkog predloga Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova. Ako strane u sporu ne podnesu zajednički predlog, dužne su da o tome obaveste Agenciju, a direktor Agencije će po službenoj dužnosti pokrenuti *postupak mirenja* i odrediti miritelja.

Postupak mirenja u kolektivnom sporu vodi se pred Odborom za mirenje. Odbor čine miritelj i po jedan predstavnik strana u sporu (strane u sporu su dužne da odrede svog predstavnika u Odboru i da o tome obaveste miritelja). Miritelj je predsedavajući Odbora. Odbor daje preporuku za rešenje spora, sa obrazloženjem. Preporuka ne obavezuje strane u sporu, ali ako je strane prihvate, zaključuju sporazum o rešenju spora. Sporazum postaje sastavni deo kolektivnog ugovora. Ako se, na ovaj način, spor ne reši u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave pred Odborom, miritelj raspušta Odbor i nastavlja postupak mirenja neposrednim kontaktom sa stranama u sporu (pruža pomoć stranama u sporu da se sastanu, raspravljaju o predmetu spora i zaključe sporazum o rešenju spora).

9. Registracija zaključenih kolektivnih ugovora, osim kolektivnog ugovora kod poslodavca, je obavezna. Dakle, opšti i posebni kolektivni ugovori se registruju kod ministarstva za rad. Takođe, registruju se izmene, dopune i produženje važenja ovih kolektivnih ugovora.

Sadržinu i postupak registracije kolektivnih ugovora propisuje ministar za rad.³ Registracija kolektivnih ugovora nije samo puko evidentiranje zaključenih kolektivnih ugovora. U postupku registracije ministarstvo može naložiti, ako nađe da pojedini delovi kolektivnog ugovora nisu u skladu sa zakonom, da se kolektivni ugovor usaglasi sa zakonom. U slučaju da strane u kolektivnom ugovoru ne postupe po nalogu ministarstva, ministarstvo će taj kolektivni ugovor ipak registrovati uz istovremeno po-

³ Pravilnik o registraciji kolektivnih ugovora, «Službeni glasnik Republike Srbije», br.50/2005.

kretanje postupka pred Ustavnim sudom radi ocene zakonitosti tog kolektivnog ugovora.

10. Objavljivanje kolektivnih ugovora je uslov njihovog pravno dejstva. Kolektivni ugovor, kao i svaki drugi opšti pravni akt, mora biti objavljen da bi mogao proizvoditi pravno dejstvo. Opšti i posebni kolektivni ugovori objavljuju se u «Službenom glasniku Republike Srbije». Kolektivni ugovor kod poslodavca objavljuju se na način predviđen tim kolektivnim ugovorom (na oglasnoj tabli poslodavca, u fabričkom listu, biltenu itd.).

11. Primena kolektivnih ugovora je moguća po različitim kriterijumima, *zavisno od vrste* kolektivnog ugovora. Ali, svi kolektivni ugovori mogu se primenjivati tek nakon stupanja na snagu. Kolektivni ugovor, kao opšti pravni akt, stupa na snagu protokom određenog vremena nakon objavljivanja (*vacatio legis*).

Opšti i posebni kolektivni ugovori neposredno se primenjuju i obavezuju: **(a)** sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca koje je učesnik kolektivnog ugovora (obavezuje ih od dana stupanja na snagu); **(b)** poslodavce koji su naknadno postali članovi tog udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora (obavezuje ih od dana pristupanja udruženju). Ove poslodavce, navedeni kolektivni ugovori obavezuju i u periodu od šest meseci nakon njihovog istupanja iz udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. Svi ostali poslodavci nisu obavezni da primenjuju navedene kolektivne ugovore.

Međutim, primena opšteg i posebnog kolektivnog ugovora može se *proširiti (nametnuti)* i prema svim ostalim poslodavcima (na nivou na kome je kolektivni ugovor zaključen) koji nisu članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora (*oktroisani kolektivni ugovor*). U principu, proširena primena kolektivnog ugovora je dozvoljena iz razloga socijalno-ekonomske prirode koji se tiču i zaposlenih i poslodavaca. Sa jedne strane, svrha je u ujednačavanju uslova rada, pre svega zarada i ukupnog socijalno-ekonomskog položaja zaposlenih, a sa druge strane tim ujednačavanjem se neutrališu mogućnosti neloyalne konkurencije među poslodavcima. U svakom slučaju, proširena primena kolektivnih ugovora je vezana za sprovođenje odgovarajuće socijalne i ekonomske politike, na nivou republike ili u pojedinim granama i delatnostima rada. Pošto su za sprovođenje odgovarajuće (aktuelne) socijalne i ekonomske politike odgovorni nadležni državni organi, to i o proširenom dejstvu kolektivnih ugovora odlučuje ministar za rad. Ministar može odlučiti o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora u celini, ili o

proširenom dejstvu pojedinih odredaba kolektivnog ugovora, pod uslovima predviđenim Zakonom o radu.

Proširenje dejstva kolektivnog ugovora deluje prema svim poslodavcima na nivou na kome je taj ugovor zaključen. Međutim, od proširenog dejstva kolektivnog ugovora, u pogledu odredaba koje se odnose na *zarade i naknade zarade*, mogu se *izuzeti* pojedini poslodavci. Odluku o izuzeću donosi ministar za rad, na obrazloženi *zahtev* poslodavca ili udruženja poslodavaca i po pribavljenom *mišljenju* Socijalno-ekonomskog saveta. Ako je zahtev podneo jedan poslodavac, odluka o izuzeću se donosi na tog poslodavca. Ako je zahtev podnelo udruženje poslodavaca, odluka o izuzeću se odnosi na sve poslodavce koji su učlanjeni u to udruženje. Zahtev za izuzeće se može podneti ako zbog finansijsko-poslovnih rezultata poslodavci nisu u mogućnosti da primene kolektivni ugovor.

Ministar može staviti van snage (ukinuti) odluku o proširenju dejstva kolektivnog ugovora i odluku o izuzimanju od proširene primene kolektivnog ugovora, ako prestanu da postoje razlozi zbog kojih su te odluke donesene. Naravno, ove odluke će prestati da važe kad prestane da važi sam kolektivni ugovor, odnosno pojedine njegove odredbe, čije je dejstvo prošireno, odnosno izuzeto.

Kolektivni ugovor kod poslodavca primenjuje se na sve zaposlene kod tog poslodavca, bez obzira da li su članovi sindikata - potpisnika kolektivnog ugovora, ili su članovi drugog sindikata kod poslodavca – koji nije potpisnik kolektivnog ugovora, ili nisu članovi nijednog sindikata.

12. Rešavanje spornih pitanja u primeni kolektivnih ugovora (*pravni kolektivni radni sporovi*) je moguće na tri načina: **(a)** putem mirenja; **(b)** putem arbitraže; i **(v)** putem suda.

Mirenje kao način rešavanja pravnih kolektivnih radnih sporova je predviđeno Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova. Postupak mirenja odvija se u okviru i preko Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Postupak se vodi pred Odborom za mirenje, na način kako je to prikazano u vezi rešavanja sporova koji nastaju u toku kolektivnog pregovaranja. Međutim, kod pravnih kolektivnih radnih sporova, sporazum o rešenju spora, koji strane u sporu zaključuju na osnovu preporuke miritelja, ima snagu sudskog poravnanja (čl.26. stav.4. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova). Znači, sporazum o rešenju spora, sa snagom sudskog poravnanja, ima karakter izvršne isprave, tj. može se izvršiti prinudnim putem.

Arbitraža kao način rešavanja pravnih kolektivnih radnih sporova predviđena je Zakonom o radu. Prema ovom Zakonu, sporna pitanja u

primeni kolektivnih ugovora *može* da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora. Sastav i način rada arbitraže uređuju učesnici kolektivnog ugovora samim kolektivnim ugovorom. Po pravilu, arbitraža treba da ima neparan broj članova (radi lakšeg donošenja odluke) i da su u njoj jednako zastupljeni predstavnici strana u sporu. Predsednika arbitraže biraju sporazumno strane u sporu. Predsednik treba da bude stručnjak u oblasti za koju je vezan predmet spora i nepristrasan. Zakonom o radu je predviđeno da odluka arbitraže o spornim pitanjima *obavezuje* strane u sporu.

Sudsko rešavanje pravnih kolektivnih radnih sporova je primereno prirodi tih sporova (za razliku od sudskog rešavanja interesnih kolektivnih radnih sporova), jer radi se o sporu povodom primene prava. Prema Zakonu o uređenju sudova iz 2001. godine (čl.22. stav 1. tačka 6. i čl.23. stav 1.) sporove povodom kolektivnih ugovora u prvom stepenu rešava okružni sud, ako spor nije rešen pred arbitražom, a u drugom stepenu – Apelacioni sud. Međutim, ova odredbe se još uvek ne primenjuju, odnosno u pogledu nadležnosti sudova u radnim sporovima primenjuju se odredbe Zakona o sudovima iz 1991. godine. Prema Zakonu o sudovima (čl.12. stav . 1.tačka 3. pod b), opštinski sud u prvom stepenu sudi sporove u primeni kolektivnih ugovora, a u drugom stepenu, po žalbi protiv odluka opštinskih sudova, odlučuje okružni sud (čl.14. Zakona).

Sam postupak pred sudom vodi se po opštim pravilima parničnog postupka. Naime, Zakonom o parničnom postupku je predviđeno (čl.440.), da ukoliko tim Zakonom nisu predviđene posebne odredbe u parnicama povodom kolektivnih ugovora primenjivaće se ostale odredbe ovog zakona, što znači opšta pravila parničnog postupka. Međutim, kod sudskog rešavanja interesnih kolektivnih radnih sporova, Zakon o parničnom postupku predviđa posebna pravila za rešavanje tih sporova (čl.441-445.). Ovakvo razlikovanje postupka sudskog rešavanja interesnih i pravnih kolektivnih radnih sporova, nema opravdanja, jer su ti sporovi podjednako značajni u ostvarivanju prava na kolektivno pregovaranje.

13. Važenje kolektivnog ugovora je vezano za rok. Maksimalno važenje kolektivnog ugovora je tri godine. Po isteku ovog roka kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju. Učesnici kolektivnog ugovora mogu se sporazumeti o produženju važenja tog ugovora, najkasnije 30 dana pre isteka roka na koji je ugovor zaključen.

14. Prestanak važenja kolektivnog ugovora pre isteka roka za koji je zaključen moguće je na dva načina: **(a)** sporazumom potpisnika,; i **(b)** otkazom.

Sporazumni prestanak važenja kolektivnog ugovora (kao i zaključivanje kolektivnog ugovora) je rezultat saglasnosti volja svih njegovih učesnika. Sporazum (kao i kolektivni ugovor) mora biti sačinjen u pisanoj formi.

Otkaz kolektivnog ugovora može dati svaki potpisnik tog ugovora. Otkaz, sa odgovarajućim obrazloženjem, mora biti sačinjen u pisanoj formi i dostavljen svim učesnicima, tj. potpisnicima kolektivnog ugovora.

U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje najduže još šest meseci od dana podnošenja otkaza (otkazni rok). Tačno trajanje otkaznog roka treba predvideti samim kolektivnim ugovorom. U toku otkaznog roka, a najkasnije 15 dana od dana podnošenja otkaza, učesnici kolektivnog ugovora su *dužni* da započnu postupak pregovaranja, sa ciljem zaključivanja novog kolektivnog ugovora, ili produženja važenja postojećeg. Naravno, i u ovom slučaju obaveza pregovaranja ne mora rezultirati novim kolektivnim ugovorom ili produženjem važenja postojećeg. Istekom otkaznog roka prestaje da važi kolektivni ugovor koji je otkazan, ali odmah nastaje obaveza njegovih učesnika, u smislu čl.254. stav 1. Zakona o radu, da dalje pregovaraju u cilju zaključivanja novog kolektivnog ugovora.

15. Štrajk je način rešavanja kolektivnih radnih sporova putem *pritiška*. Štrajk se obično definiše kao kolektivni prekid rada od strane radnika sa ciljem da se poslodavac prinudi da prihvati zahteve radnika u vezi spornih pitanja.⁴

Po pravilu, štrajk bi trebalo da bude *poslednje sredstvo borbe* sindikata i zaposlenih u zaštiti njihovih interesa. U velikom broju zemalja (u Srbiji to nije slučaj) predviđeno je da se procedure pomirenja i posredovanja moraju iscrpiti, pre organizovanja štrajka.

Pravo na štrajk je danas izričito priznato u ustavima i/ili zakonima velikog broja zemalja.

Štrajk je tekovina borbe radnika za poboljšanje njihovog položaja na radu. Ta tekovina se, možemo reći, izgrađivala intenzivno nakon priznavanja sindikalnih sloboda i prava zaposlenih sredinom XIX veka. Od tada pa nadalje karakteristična je tesna povezanost prava na sindikalno organizovanje i prava na štrajk. Jer, tek sa pojavom sindikata pojavila se i mogućnost kolektivnog pregovaranja, a u vezi sa kolektivnim pregovaranjem i kolektivnim ugovorima, kao što smo videli, dolazi do kolektivnih radnih sporova (interesnih i pravnih sporova). U tom smislu, Međunarodna organizacija rada je, preko Komiteta eksperata za primenu konvencija i prepo-

⁴ Budimir Košutić, Kolektivni ugovori, pravo na štrajk i lock-out u savremenim kapitalističkim zemljama, Beograd, 1987, str.83

ruka, zauzela stav da se zaštita od *antisindikalnih akata* diskriminacije odnosi i na zaštitu povodom učešća u zakonitom štrajku.⁵

U smislu rečenog, moglo bi se reći da je pravo na štrajk zapravo izvedeno pravo iz prava na sindikalno organizovanje. Jer, i pravo na štrajk podrazumeva udruživanje i zajedničko delovanje više zaposlenih u cilju zadovoljenja njihovih socijalno-ekonomskih interesa.

O štrajku se posredno ili neposredno govori i u aktima pojedinih međunarodnih organizacija. U okviru OUN, prema Međunarodnom paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine (čl.8),⁶ države članice se obavezuju da svojim nacionalnim zakonodavstvima obezbede pravo na štrajk. Država može ovo pravo da ograniči samo zakonom i to u onoj meri koja odgovara prirodi ovog prava i isključivo u cilju unapređenja opšteg blagostanja u demokratskom društvu.

MOR je donela nekoliko konvencija i preporuka koje se odnose na sindikalne slobode i prava, a po osnovu kojih se izvodi pravo na štrajk. Naime, mora se imati u vidu da je pravo na preuzimanje industrijske akcije, posebno pravo na štrajk, osnovni *aksiom prava na organizovanje*. To posebno proizilazi iz Konvencije MOR-a br. 87 o sindikalni slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. godine, u duhu koje su nadzorna tela MOR-a priznala pravo na preduzimanje akcije štrajka kao «suštinski rezultat prava na organizovanje». Međutim, od kritične važnosti je da se uspostavi pravilna ravnoteža između interesa za rešavanje sporova na miran način (mirenje, arbitraža) i poštovanja slobode zaposlenih na preduzimanje industrijske akcije štrajka koja će podržati njihove ekonomske i socijalne interese. Pored toga, od strana u sporu može se tražiti da najpre pokušaju rešiti svoje sporove putem pomirenja, što može biti uslov za korišćenje njihovog prava na preduzimanje industrijske akcije.⁷ Zakonitost industrijske akcije bi onda zavisila od toga da li su strane učinile navedeni pokušaj.

Sem toga, na regionalnoj Konferenciji MOR-a, održanoj u Lagosu 1960. godine, doneta je rezolucija kojom se čini apel zemljama članicama da priznaju radnicima pravio na štrajk, radi zaštite njihovih ekonomskih i socijalnih interesa, ako su prethodno iscrpljene sve mogućnosti pomirenja predviđene zakonom ili priznate u praksi određene zemlje. U onim delat-

⁵ J. Hodges-Aeberhard and A. Otero de Dios, Principles of the Committee on Freedom of Association concerning strikes, International Labour Review, Vol.126, September-October 1987, p.544.

⁶ «Službeni list SFRJ», br.7/1971.

⁷ Međunarodna organizacija rada, Smernice o radnom zakonodavstvu, Ženeva, 2002, str. 199.

nostima gde je uskraćeno pravo na štrajk, shodno postojećim međunarodnim standardima, afirmiše se princip nepristrasnog i brzog rešavanja sporova mirnim putem (posebno putem arbitraže). U ovom slučaju odluka arbitraže je obavezujuća za strane u sporu i te odluke se brzo i efikasno sprovode.⁸

Evropskom socijalnom poveljom iz 1961. godine (čl.6.), zahteva se od država ugovornica da obezbede sindikalna prava, formalizuju modele kolektivnog pregovaranja i da u slučaju sukoba interesa definišu institute mirenja, arbitraže i sudske zaštite. Države ugovornice mogu da ograniče slobodu u izboru metoda rešavanja kolektivnih radnih sporova i da ograniče slobodu opšteg štrajka. U tom smislu, države ugovornice mogu zakonom da odrede delatnosti od javnog interesa, odnosno delatnosti čiji bi prekid rada, zbog prirode posla, mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi, i da u njima ograniče određena kolektivna prava zaposlenih, te i pravo na štrajk.

U Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava iz 1950. godine, ne pominje se izričito pravo na štrajk, ali čl.11. Konvencije (koji govori o slobodi okupljanja i udruživanja), u praksi Evropskog suda za ljudska prava, tumači se u kontekstu prava na štrajk.

U Srbiji, shodno navedenim međunarodnim standardima, Ustavom je predviđeno pravo zaposlenih na štrajk (čl.61.), koje se ostvaruje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, a samo zakonom može biti ograničeno, shodno prirodi ili vrsti delatnosti.

Pitanje štrajka je regulisano posebnim zakonom – Zakonom o štrajku iz 1996. godine. U smislu ovog Zakona, štrajk se tretira kao *kolektivno pravo zaposlenih*, kako u pogledu njegovog organizovanja, tako i u pogledu njegovog sprovođenja. Naime, štrajk može organizovati i voditi ili sindikat ili većina zaposlenih kod poslodavca. Ipak, pri ostvarivanju prava na štrajk, kao kolektivne akcije, svaki radnik zasebno ostvaruje svoje pojedinačno pravo na štrajk. Zato postoji pravilo u Zakonu o štrajku (čl.1. stav 2.) da svaki zaposleni slobodno odlučuje o svom učešću u štrajku, što znači da zaposlenog ne obavezuje odluka sindikata ili većine zaposlenih o stupanju u štrajk.⁹ Učešće u štrajku zaposlenog kao pojedinca isključivo zavisi od njegove volje. Prema tome, organizovanje štrajka je stvar kolektivne odluke, a učešće u štrajku je stvar slobodno izražene volje.

⁸ J. Hodges-Aberhard and A. Otero de Dios, navedeno delo. str.550.

⁹ Eventualno se može postaviti pitanje disciplinske odgovornosti zbog neučestvovanja u štrajku onog zaposlenog koji je član sindikata koji je organizovao štrajk, shodno statutarnim pravilima tog sindikata.

Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih *interesa* po osnovu rada. Dakle, kada je reč o štrajku u pitanju je zaštita odgovarajućih *interesa*, povodom čega i nastaje spor (*interesni spor*). Zato se može reći da se obično štrajkuje povodom interesnih kolektivnih radnih sporova, jer ukoliko se ovi sporovi ne reše mirnim putem (mirenje, posredovanje, arbitraža), onda ništa drugo ne preostaje nego direktna industrijska akcija – štrajk. Ovo zbog toga, jer kod interesnih kolektivnih radnih sporova nije uobičajeno sudsko rešavanje tih sporova. Međutim, kada su u pitanju *pravni kolektivni radni sporovi* (sporovi u tumačenju i primeni prava), sudsko rešavanje tih sporova je pravilo (što je logično i uobičajeno), a štrajk bi trebalo da bude izuzetak. Naravno i ovde su mogući postupci mirnog rešavanja spora.

Vrste štrajka su predviđene Zakonom o štrajku. Postoje tri vrste štrajka: **(a)** štrajk kod poslodavca; **(b)** štrajk u grani ili delatnosti; i **(v)** generalni štrajk. Svakom od navedenih štrajkova može da prethodi *štrajk upozorenja*.

Štrajk upozorenja je kratki prekid rada (može trajati najduže jedan sat), sa ciljem da se poslodavac (ili poslodavci na određenom nivou) opomenu da zaposleni nisu zadovoljni određenim ekonomskim i socijalnim stanjem. Na taj način se vrši pritisak na poslodavca (ili poslodavce) da se reše sporna pitanja, uz upozorenje da će uslediti potpuna obustava rada ako se sporna pitanja ne reše. Štrajk upozorenja svoju opravdanost nalazi u mogućnosti da se na najbrži i ekonomičniji način reše sporna pitanja: poslodavac može da izbegne potpunu obustavu rada i ekonomske gubitke usled toga; zaposleni ostvaruju brzu zaštitu svojih interesa bez gubitka zarade (zarada izostaje kod štrajka kao potpune obustave rada).

Štrajk kod poslodavca može biti organizovan kao: **(a)** štrajk kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, odnosno u delu pravnog lica; i **(b)** štrajk kod poslodavca kao fizičkog lica – preduzetnika.

Štrajk u grani ili delatnosti obuhvata zaposlene u okviru određene privredne ili van privredne delatnosti, odnosno u okviru ovih delatnosti na nivou pojedinih grana, grupa, podgrupa (saobraćaj: drumski, železnički, vodeni, vazdušni).

Generalni štrajk obuhvata sve zaposlene i u svim granama i delatnostima na nacionalnom nivou.

Bez obzira na vrstu štrajka postoje određena pravila, predviđena zakonom, po kojima se može štrajk organizovati i voditi. Zakonit je onaj štrajk koji se vodi u skladu sa predviđenim pravilima. Postoje dve grupe pravila: **(a)** pravila unutar *opšteg režima* štrajka; i **(b)** pravila unutar *posebnog režima* štrajka. **Opšti režim štrajka** čine pravila u vezi organizova-

nja i vođenja štrajka u svim granama i delatnostima. **Posebni režim štrajka** čine pravila u vezi organizovanja i vođenja štrajka: **(a)** u delatnostima od javnog interesa (saobraćaj, elektroprivreda, vodoprivreda, komunalne delatnosti, zdravstvo, prosveta itd.); ili **(b)** u delatnostima čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili nanese štetu velikih razmera (hemijska industrija, industrija čelika, crna i obojena metalurgija). Posebni režim ostvarivanja prava na štrajk *karacteriše* naročito sledeće: **(a)** obezbeđivanje *minimuma procesa rada i zaposlenih koji će raditi* za vreme štrajka; **(b)** mogućnost *učesća državnih organa*, odnosno organa lokalne samouprave u obezbeđivanju uslova za ostvarivanje štrajka; **(c)** *duži rok* za najavu štrajka; **(c)** *upoznavanje javnosti* sa predlogom za rešenje spornih pitanja.

Prestanak štrajka je moguć: **(a)** sporazumom strana u sporu (postignutim neposredno ili posredstvom miritelja); ili **(b)** odlukom sindikata (organa sindikata koji je doneo odluku o stupanju u štrajk), odnosno odlukom većine zaposlenih (ako je na taj način donesena odluka o stupanju u štrajk).

Sporazum strana kod interesnih kolektivnih radnih sporova čini sastavni deo kolektivnog ugovora. Sporazum kod pravnih kolektivnih radnih sporova ima karakter sudskog poravnanja.

Odluku o prestanku štrajka nadležni organi mogu doneti u slučajevima: **(a)** kada se ne može postići sporazumno rešenje spora; **(b)** kada je ipak delimično ostvarena svrha štrajka; **(v)** kada je rešenje spora moguće u perspektivi; **(g)** kada to nalažu drugi razlozi socijalno-ekonomske prirode.

Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o štrajku.

Položaj učesnika u štrajku i obaveze poslodavca za vreme štrajka jesu predmet regulisanja Zakona o štrajku. *Zakonit štrajk*, odnosno organizovanje i učesće u štrajku u skladu sa pravilima vezanim za opšti i posebni režim štrajka, ne predstavlja povredu radne obaveze. Drugim rečima, učesnici u zakonitom štrajku uživaju zaštitu koja se ogleda u sledećem: **(a)** protiv učesnika se ne može pokrenuti postupak utvrđivanja disciplinske i materijalne odgovornosti; i **(b)** učesće u štrajku ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog. *Nezakonit štrajk* postoji onda kada se organizuje, vodi i kada se u njemu učestvuje uz kršenje pravila vezanih za opšti i posebni režim štrajka. Učesnici u nezakonitom štrajku ne uživaju pomenutu zaštitu. Sem toga, Zakonom o štrajku posebno je predviđeno da se smatra povredom radne dužnosti, zbog koje se može izreći mera prestanka radnog odnosa ili dati otkaz ugovora o radu, ako član štrajkačkog odbora ili učesnik koji štrajk organizuje i vodi: **(a)** ugrožava bezbednost lica i imovine ili zdravlje ljudi; **(b)** sprečava za-

poslene koji ne učestvuju u štrajku da rade; **(v)** onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka; **(g)** sprečava poslodavca da koristi sredstva i raspoložive sredstvima kojima poslodavac obavlja delatnost.

Zaposleni koji učestvuje u štrajku ostvaruje osnovna prava iz radnog odnosa, osim prava na zaradu, a prava iz socijalnog osiguranja – u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

U toku zakonitog štrajka, *poslodavac ne može* zapošljavati nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku. Ova zabrana zapošljavanja neće važiti ako su usled štrajka: **(a)** ugroženi bezbednost lica i imovine; **(b)** ako je onemogućeno održavanje minimuma procesa rada; i **(c)** ako je ugroženo izvršavanje međunarodnih obaveza.

Poslodavac ne sme: **(a)** da spreči zaposlenog da učestvuje u štrajku; **(b)** da upotrebljava mere prinude radi okončanja štrajka; **(v)** da po osnovu neučestvovanja u štrajku predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Zabrana štrajka je predviđena za lica koja su zaposlena u državnom organu i profesionalnim pripadnicima Vojske Srbije. Ovim licima prestaje radni odnos ako se utvrdi da su organizovala štrajk ili učestvovala u štrajku. Takođe, važećim Zakonom o štrajku iz 1996. godine (čl. 18. stav 1.) predviđena je zabrana štrajka i za pripadnike policije. Međutim, *Zakonom o policiji (čl.135.)* iz 2005. godine¹⁰ predviđeno je da zaposleni u policiji imaju pravo da organizuju i sprovode štrajk, u skladu sa opštim propisima o štrajku, a to znači u skladu sa Zakonom o štrajku. Dakle, u vezi sa pitanjem štrajka, *Zakon o policiji* je *lex specialis* u odnosu na *Zakon o štrajku*, te on derogira predviđenu zabranu štrajka iz *Zakona o štrajku*.

Ipak, *i za vreme štrajka* ovlašćeno službeno lice *dužno je* da primenjuje policijska ovlašćenja, ako je to potrebno radi: **(a)** zaštite života i bezbednosti ljudi; **(b)** hvatanja i privođenja nadležnom organu lica zatečenog u vršenju krivičnog dela za koje se goni po službenoj dužnosti; **(v)** sprečavanja učinioca i otkrivanja učinioca krivičnog dela za koje se goni po službenoj dužnosti.

Apsolutna zabrana štrajka za policijske službenike postoji: **(a)** u slučaju ratnog stanja ili stanja neposredne ratne opasnosti ili vanrednog stanja; **(b)** u slučaju oružane pobune, ustanka i drugih oblika nasilnog ugrožavanja demokratskog i ustavnog poretka republike Srbije ili osnovnih sloboda i prava; **(v)** u slučaju proglašenja elementarne nepogode ili neposredne opasnosti od njenog nastanka; **(g)** u slučaju drugih nepogoda i

¹⁰ Zakon o policiji, «Službeni glasnik republike Srbije», br.101/2005.

nesreća koje ometaju normalno odvijanje života i ugrožavaju bezbednost ljudi i imovine; **(d)** u slučaju opasnosti od ugrožavanja javnog reda u većem obimu.

Bliža pravila o organizovanju i sprovođenju štrajka policijskih službenika predviđena su Uredbom o štrajku policijskih službenika iz 2007. godine.¹¹

16. Drugi metodi pritiska u rešavanju kolektivnih radnih sporova nisu predviđeni zakonodavstvom Srbije koje reguliše radne i industrijske odnose. Međutim, određene organizovane akcije zaposlenih su moguće i dopuštene po osnovu ustavom zajemčenog prava na štrajk i zajemčenih sloboda okupljanja i izražavanja.

Prema Ustavu Srbije (čl.54.), mirno okupljanje građana je slobodno. Okupljanje u zatvorenom prostoru ne podleže odobrenju, ni prijavljivanju. Zborovi, demonstracije i druga okupljanja građana na otvorenom prostoru prijavljuje se državnom organu, u skladu sa zakonom.¹² Sloboda okupljanja može se zakonom ograničiti samo ako je to neophodno radi zaštite javnog zdravlja, morala, prava drugih ili bezbednosti Republike Srbije. Članom 46. Ustava Srbije jamči se sloboda mišljenja i izražavanja, kao i sloboda da se govorom, pisanjem, slikom ili na drugi način traže, primaju i šire obaveštenja i ideje.

U uporednom pravu i praksi pojedinih zemalja dozvoljena su mirna okupljanja zaposlenih povezanih sa štrajkom ili obustavom rada. Takva okupljanja nazivaju se piketing (*picketing*). Preciznije rečeno, piketing je okupljanje zaposlenih za vreme štrajka ispred poslovnih prostorija poslodavca, u cilju odvracanja zaposlenih od rada za račun poslodavca. Zabranjena piketinga opravdana je samo onda ako štrajk izgubi mirni karakter (ne sme sadržati elemente prinude). U suprotnom, ako učesnici štrajka i piketinga čine povrede ili sputavaju zaposlene koji ne štrajkuju da rade, onda je to akt prisile koji treba da spreče nadležni organi i podleže kažnjavanju pa i krivično.¹³

Sem toga, moguća su i druga, uglavnom posredna, sredstva pritiska na poslodavca. Ali, sva ta sredstva da bi bila zaštićena moraju biti posebno zakonom predviđena ili vezana za neku zakonom priznatu industrijsku akciju. Ukoliko to nije slučaj mogu se smatrati nezakonitim akcijama zaposlenih. Moguće su različite akcije sindikata i zaposlenih sa ciljem sma-

¹¹ Uredba o štrajku policijskih službenika, «Službeni glasnik Republike Srbije», br.70/2007.

¹² Zakon o okupljanju građana, «Službeni glasnik Republike Srbije», br.51/1992.

¹³ Borivoje M . Šunderić, Pravo Međunarodne organizacije rada, Beograd, 2001, str.207.

njenja ekonomske aktivnosti poslodavca (usporavanje ili opstrukcija rada, «work-to-rule», pasivna rezistencija i slično). Da bi te akcije bile dopuštene moraju biti obuhvaćene definicijom štrajka, ukoliko nisu posebno predviđene zakonom.¹⁴ Nadzorna tela MOR-a smatraju da pravna ograničenja ovih oblika akcija mogu biti opravdana samo ako te akciju prestanu biti miroljubive.

Pored rečenog, u praksi sindikalnog delovanja, davno su poznata kao posredna sredstva pritiska: *bojkot*, *label*, *sabotaža* itd. *Kod bojkota* sindikat nastoji da spreči ili oteža prodaju ili korišćenje usluga određenog ili određenih poslodavaca. Za uspeh bojkota presudna je dobra organizacija i njegova masovnost (angažovati ne samo članove sindikata, nego i ostale zaposlene i potrošače, odnosno korisnike određenih proizvoda ili usluga). Bojkot se retko koristi kao samostalni oblik pritiska, već se obično koristi uz štrajk, ako je dozvoljen, ili druge mere. *Label* je sindikalna kontrolna marka – lozinka za promet robe. Na proizvode određenog poslodavca stavlja se kontrolna marka sindikata, ili se koriste druga sredstva preporuke i obaveštenja, na osnovu kojih članovi sindikata, drugi zaposleni i potrošači odlučuju o kupovini robe. Sindikati koriste *label* prema onim poslodavcima sa kojima su u dobrim odnosima, pomažući tako u prodaji njihovih proizvoda. *Kod sabotaže*, zaposleni ne napuštaju posao, ali rade sa smanjenim kapacitetom nanoseći tako postepeno štetu poslodavcu.

17. Lock-out se definiše kao privremeno zatvaranje preduzeća ili zabrana, od strane poslodavca, svim radnicima ili većem broju radnika da obavljaju rad u preduzeću u cilju prinuđivanja radnika ili njihovog sindikata da odustanu od svojih zahteva ili da prihvate zahteve poslodavca u vezi sa predmetom spora.¹⁵

O lock-outu se ne govori u propisima Srbije. U industrijski razvijenim zemljama, logika uravnoteženja instrumenata klasne borbe na tržištu radne snage i kapitala je rezultirala činjenicom da se lock-out ili priznaje kao legitimna protivteža prava na štrajk, ili kao sredstvo zaštite poslodavca od nezakonitih štrajkova. U uslovima privatizacije u Srbiji javljaju se i prve obustave rada od strane poslodavaca, što će vremenom verovatno stvoriti potrebu zakonskog regulisanja tog pitanja

¹⁴ Na primer, prema Zakonu o radnim odnosima Južne Afrike (čl.213) iz 1995. godine «štrajk je delimično ili potpuno organizovano odbijanje obavljanja rada ili usporavanje ili opstrukcija rada, od strane lica koja jesu ili su bila zaposlena kod poslodavca, u svrhu rešavanja sporova u odnosu na bilo koje pitanje od zajedničkog interesa između poslodavca i radnika.» Vidi: Smernice o radnom zakonodavstvu, Međunarodna organizacija rada, Ženeva, 2001, str.204.

¹⁵ Budimir Košutić, cit. delo, str.130.

*Predrag Jovanović, Ph.D., Full Professor
Novi Sad School of Law*

Labour-legal standards regarding collective bargaining

Abstract

Labour legal standards regarding collective bargaining are included in the international law and Serbian internal law. The most important rules by which one gains a right to collective bargaining of the employees and employers are elaborated in this paper, as well as concluding collective agreements, therefore settling collective labour disputes. Critical analysis of particular rules is derived based on the comparison of decisions included in appropriate international and domestic legal sources. The main conclusion is that the internal law of Serbia is adjusted to international labour legal standards in fair degree, but it should be pointed out there is a need to further supplement our regulations.

Key words: collective bargaining, collective agreements, collective labour disputes, settling disputes, reconciliations, arbitration, strike, lock-out.