

ПРЕГЛЕДНИ ЧЛАНАК  
Рад примљен: 09.11.2018.  
Рад прихваћен: 27.11.2018.

UDK: 331.106.24(497.11+497.13+497.17)

## **ПОЈЕДИНИ СЕГМЕНТИ КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА У УПОРЕДНОМ ПРАВУ**

**Наташа Завођа<sup>1</sup>**

Студенткиња докторских студија,  
Правни факултет Универзитета у Нишу

### **Апстракт**

*Колективно преговарање је један од најзначајнијих инструмената социјалног дијалога кроз који се уређује значајна сфера радно-правних односа између страна потписница колективног уговора. Стога је општи интерес да се овај сегмент радног права прецизно уреди, јер у одређеним посебним и колективним уговорима код послодавца и држава има значајну улогу. Потребно је обезбедити транспарентност процеса колективног преговарања, као и јасна правила у неким правним ситуацијама које се могу јавити везано за примену закључених колективних уговора. Значајна улога државе огледа се посебно при доношењу одлуке о проширеном дејству колективног уговора. Кризне ситуације могу да настану и због истека рока примене колективног уговора, отказивања колективног уговора или споразумног престанка његове примене, као и због дејства колективног уговора приликом накнадног приступања колективном уговору. Кроз овај чланак дат је преглед ових института у Р Србији и упоредном праву суседних држава, са критичким освртом на поједина усвојена решења или отворена питања.*

**Кључне речи:** колективни уговор, приступање колективном уговору, проширено дејство колективног уговора, отказивање колективног уговора.

---

1 natasazavodja@yahoo.com, natasa.zavodja@mbpi.gov.rs.

## 1. Социјални дијалог и колективно преговарање

Колективно преговарање је важан сегмент социјалног дијалога који се одвија као организовани процес који претходи закључивању колективног уговора. И ратификацијом Ревидиране европске социјалне повеље стране уговорнице су се обавезала да „у намери да обезбеде ефективно остваривање права на колективно преговарање потребно је унапредити заједничке консултације између запослених и послодаваца, и обезбедити добровољне преговоре између послодаваца и организација послодаваца и организација радника”<sup>2</sup> са циљем да се регулишу услови рада који се на најделотворнији начин обезбеђују путем закључених колективних уговора.

Заједничке консултације и уважавање интереса сваке од страна највидљивији су кроз закључени колективни уговор. Зато је најделотворнији инструмент социјалног дијалога управо колективно преговарање.

Социјални дијалог представља процес као и одговарајући пратећи механизам и институционални оквир, у коме представници владе и социјалних партнера – репрезентативних синдиката и репрезентативне послодавачке организације кроз размену мишљења и сучељавање аргумената, настоје да приближе и усагласе ставове, регулишу конфликте и успоставе стање социјалног мира и кохезије (Стојиљковић, Ристић, Јовановић, 2010: 19).

Сврха вођења социјалног дијалога је постизање компромиса и социјалног пакта социјалних партнера. Основни аргумент у прилог институционализованом и развијеном социјалном дијалогу и договору представља сама чињеница да су земље и владе оријентисане на дијалог, успеле да смање тензије и конфликте и одрже стање социјалне кохезије. Истовремено, оне успевају да стабилизују социјалне односе, и компаративно посматрано, да остваре боље економске и развојне ефекте.

Социјални партнери су заинтересовани да кроз разне врсте консултација и преговора постигну равнотежу својих захтева и права, а која је различито постављена за учеснике социјалног дијалога. Представници репрезентативних синдиката који представљају запослене настоје да у најширој мери заштите своја права и достигнути ниво привилегија. Послодавци као представници капитала настоје да их права запослених и исплаћена зарада коштају што мање и да обезбеде што ефикасније и веће стицање профита. Држава (управа) као страна која држи равнотежу између

---

<sup>2</sup> Чл. 6 Ревидиране европске социјалне повеље.

запослених и послодаваца, са улогом да обезбеди социјални мир, а и сама у улози послодавца, настоји да у одређеном историјском моменту постигне што већи слад и што мање видљив сукоб интереса две супротстављене стране.

Значајан утицај светске економске кризе, глобализације и брза примена научно-технолошких проналазака у производњи и привредним токовима намеће свакој држави потребу прилагођавања измењеним привредним и друштвеним токовима.

Стога измене радноправних норми у најширем значењу углавном иду у правцу смањења права запослених, либерализације услова отпуштања и либерализације упућивања запослених на рад код другог послодавца или увођења флексибилних облика рада, односно проналажења начина да се превазиђе економска криза.

Тада владајуће структуре, у циљу обезбеђења потребних финансијских средстава, више излазе у сусрет послодавцима са циљем да се ипак очува постојећа запосленост, али и да се флексибилнијим начином омогући отпуштање запослених.

Синдикати свакако нерадо или са неповерењем прихватају нове флексибилне облике рада и сваку врсту ангажовања запослених, кроз рад ван радног односа. Стога се флексибилни облици рада са аспекта синдикалних позиција сматрају неприхватљивим за представнике запослених.

Управо у намери да помируи ове супротстављене интересе, државна управа прибегава провереном механизму решавања и ублажавања супротстављених ставова кроз социјални дијалог.

Формалне законске претпоставке, којима је утврђен основ и оквир социјалног дијалога, полази од дефиниције Међународне организације рада (МОР), по којој социјални дијалог укључује све облике преговора, консултација или размене информација између представника владе, послодаваца и радника о темама од заједничког интереса у вези са економском и социјалном политиком. Социјални дијалог може постојати као трипартитни или бипартитни, неформални или институционализовани и њихова комбинација, може се водити на националном и регионалном нивоу, на нивоу предузећа, као међуресорски, секторски или њихова комбинација (Мирјанић, 2015: 22).

## 2. Стране учеснице у колективном преговарању

Колективно преговарање иницирају и воде радничка и послодавачка удружења. Ова удружења морају имати утврђену или признату реперезентативност да би учествовала у поступку колективног преговарања.

Стране у поступку колективног преговарања су различите зависно од нивоа, односно врсте колективних уговора који се закључују. Колективно преговарање код послодавца је процес у коме представници репрезентативног синдиката иницирају почетак колективног преговарања и само колективно преговарање се одвија између представника послодавца и представника репрезентативног синдиката код послодавца (Симовић, 2011).

Запослене код послодавца заступају репрезентативни синдикати, а уколико код послодавца не постоји један репрезентативни синдикат, синдикати се могу удружити и закључити споразум о удруживању (Закон о раду, чл. 249), ради испуњења услова репрезентативности код послодавца потребне за преговоре, и одредити број чланова сваког од синдиката код послодавца који учествује у поступку колективног преговарања.

Поред колективног уговора код послодавца, Закон о раду Републике Србије дефинише и општи колективни уговор који закључују репрезентативна послодавачка удружења и репрезентативне синдикалне организације на националном нивоу.

Посебан колективни уговор који може да се односи на грану, групу, подгрупу или делатност, као и колективни уговор који се закључује ради примене на одређеној територијалној јединици (јединица територијалне аутономије или локалне самоуправе), о чему ће нешто више бити речено у току каснијег излагања. Учесници код закључивања ових посебних колективних уговора јесу репрезентативне послодавачке и репрезентативне синдикалне организације основане/регистроване за наведене нивое (ниво гране, подгрупе, делатности или јединице територијалне аутономије).

Уколико у закључивању колективног уговора, било код послодавца, посебног или општег колективног уговора, учествује више репрезентативних синдиката или нерепрезентативних синдиката, они могу формирати Одбор за преговоре и тако сразмерно броју својих чланова одредити број својих представника у Одбору (Закон о раду – чл. 251).

Учесници у преговорима за закључивање колективног уговора и лице овлашћено за потписивање колективног уговора мора имати овлашћење својих органа (чл. 253. Закона о раду ).

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључује оснивач, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикати (чл. 246, ст. 1 Закона о раду).

Према Закону о раду прописано је да се „синдикатом сматра самостална демократска и независна организација запослених у коју се добровољно удружују ради заступања, представљања унапређења и заштите свијих професионалних, радних, економских, социјалних културних и других појединачних и колективних интереса (чл. 6 Закона о раду). Дакле, основни циљ синдикалног организовања је заштита права запослених, остваривање бољих услова рада и унапређења професионалних и економских интереса чланова.

Уколико посматрамо упоредно правна решења видимо да се и Уставом Републике Македоније гарантује грађанима слобода удруживања у циљу утврђивања и заштите њихових политичких, економских, социјалних, културних и других права и уверења. Поред тога, Устав Републике Македоније наводи да у циљу остваривања економских и социјалних права грађани имају право на оснивања синдиката, оснивање сопствених удружења и учествовање у међународним синдикалним организацијама. Чл. 32 Устава Републике Македоније предвиђено је да се остваривање права запослених и њихов положај уређују законом и колективним уговорима.

У Републици Србији Закон о раду и подзаконски акт (Правилник о начину рада Одбора за утврђивање репрезентативности организација послодаваца и синдиката)<sup>3</sup> утврђује услове за утврђивање репрезентативности удружења послодаваца и синдиката, а највећи број репрезентативних послодавачких и синдикалних организација укључене су у рад републичког Социјално-економског савета. Из наведеног је јасно да је утврђена репрезентативност појединих синдикалних организација на националном, односно републичком нивоу, у ствари још увек само „голо“ право и ствар тренутног политичког компромиса који је резултат одређених политичких притисака и стварања прихватљивих решења, а који још увек покушавају да у пуној мери остваре „наизглед признато право“ на утврђену репрезентативност на националном нивоу.

<sup>3</sup> Службени гласник РС, бр. 34/05.

Према Закону о радним односима Македоније прихваћен је термин „представнички синдикат” за територију Републике Македоније, а то је синдикат који испуњава следеће услове:

1) уписује се у синдикални регистар који води министарство надлежно за послове рада;

2) да има најмање 10% укупног броја запослених у Републици Македонији који плаћају чланарину синдиката;

3) да се придружи најмање три синдиката на националном нивоу из различитих грана, односно делова приказаних у регистру синдиката који се воде у министарству надлежном за послове рада;

4) да делују на националном нивоу и да имају регистроване чланове у најмање 1/5 општина у Републици Македонији;

5) да поступа у складу са својим статутом и демократским принципима и

6) да укључи синдикате који су потписали или приступили најмање три колективна уговора на нивоу филијале или одељења-огранка. (Закон о радним односима Републике Македоније – чл. 212).

„Синдикат је независна, демократска и самостална организација радника који се добровољно учлањују, заједно преговарају, заступају, промовишу и штите њихових економске, социјалне и друге појединачне и колективне интересе”, док је истим Законом о радним односима Републике Македоније прописано да је „удружење послодаваца независна, демократска и самостална организација у којој послодавци добровољно заступају, промовишу и штите своје економске, друштвене и друге интересе”.

Чланство у синдикату и удружењу послодаваца је засновано на принципу добровољности, а чланство односно формирање ових удружења може се извршити без претходног уписа, односно одобрења од јавне власти и уписа у регистар.

Према позитивним прописима Македоније прописана је обавеза колективног преговарања за социјалне партнере који могу бити стране у колективном уговору, када се покрене писана иницијатива и стране су дужне да преговарају у доброј вери о закључивању колективног уговора о питањима која према одредбама Закона могу бити предмет колективног уговора. Идентичну обавезу прописује и српски Закон о раду.

У Хрватској Закон о раду такође прописује обавезу преговарања у доброј вери, као и дужност испуњавања његових одредаба у доброј вери од стране странака које су га склопиле и особа на које се примењује.

Колективни уговор у Хрватској мора бити склопљен у писаном облику, а особе које заступају странке колективног уговора морају имати писану пуномоћ за колективно преговарање и склапање колективног уговора (Закон о раду Хрватске).

### **3. Примена закљученог колективног уговора и период његове примене**

Колективни уговор према хрватским прописима може бити склопљен на одређено или на неодређено време. Ипак могу се уочити и одређене неправилности у поступку колективног преговарања у Хрватској, а то је пре свега: колективни уговори се закључују са различитим роком трајања, не постоји законитост, јер се неки колективни уговори закључују на четири године, а одређени без рока трајања тј. на неодређено време.

У српском савременом радном праву колективни уговор се закључује на три године (чл. 263, ст. 1 Закона о раду), али постоји одређен број колективних уговора који су закључени на неодређено време и који се још увек примењују, иако је Закон о раду са усвојеним новим текстом из 2005. године прописао рок важења од три године са могућношћу покретања иницијативе од стране једне потписнице у току важења колективног уговора, са циљем да се његова примена подужи на нови период важења који може бити годину, али максималнио три године.

Сидикати ово тумаче као стечени ниво права запослених па се према аналогном тумачењу примена колективног уговора на неодређено време сматра стеченим нивоом права запослених.

Природа колективних уговора јесте у остваривању већег нивоа права од нивоа права утврђеног Законом о раду и другим законима који уређују радноправни положај запослених у јавном сектору (прописи о државним службеницима, прописи о запосленима у јавним службама, прописи о полицији, прописи о јавним и јавно-комуналним предузећима и др.).

Колективни уговор обавезује све стране које су потписале колективни уговор, или евентуално и послодавце/лица која су после закључења колективног уговора накнадно приступила удружењу послодаваца које је потписало колективни уговор.

Колективни уговор обавезује и сва лица која су се прикључила колективном уговору и сва лица која су додатно постала чланови удружења која су се придружила колективном уговору, утврђено је такође и у македонским прописима.

Право на накнадно приступање колективном уговору признато је и у појединим земљама у окружењу. Од земаља које су биле у саставу СФРЈ, признато је у Србији, Републици Словенији и Федерацији Босне и Херцеговине (Bernaciak, Gumbrell-McCormick, Himan, 2014). Новина и услови приступања колективном уговору у њима нису истоветни. Напротив, у многоме се разликују. Могућност накнадног приступања колективном уговору у Републици Словенији прописана је Законом о колективном преговарању. Одредбом чл. 7, ст. 1 тог закона, прописано је правило по коме синдикати и послодавци, односно њихова удружења могу, уз сагласност потписника, приступити већ закљученом колективном уговору и на тај начин постати његови накнадни потписници.

У правном уређењу Републике Хрватске, према одредбама Закона о раду (чл. 194 Закон о раду), колективни уговор обавезује особе које су га склопиле, те све особе које су у време склапања колективног уговора биле, или су накнадно постале, чланови удружења која је склопило колективни уговор. У колективном уговору мора се назначити ниво његове примене, односно ради ли се о нивоу појединог послодавца, или нивоу гране или делатности (грански колективни уговор).

У случају колективних уговора склопљених на нивоу предузећа (или другог облика правне особе), правна правила којима се уређују питања из радних односа, односно права радника, примењују се на све раднике запослене код тог послодавца, независно од тога јесу ли чланови синдиката или не. Другим речима, послодавац који је склопио колективни уговор дужан је да га примењује према свим радницима који су код њега запослени, јер би у супротном прекршио начело забране дискриминације.

Према прописма Републике Србије такође важи правило да се закључени колективни уговор код послодавца примењује на све запослене код тог послодавца без обзира на то да ли су чланови синдиката који је потписао колективни уговор.

#### **4. Врсте колективних уговора и хијерархијски однос колективних уговора**

Посматрано по врстама колективних уговора у складу са прописима Републике Србије може да се закључи општи, посебан и колективни уговор

код послодавца. Посебан колективни уговор закључује се за одређену грану, групу, подгрупу или делатност.

Посебан колективни уговор закључује се и за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе.

Колективним уговором код послодавца регулишу се права из рада и по основу рада, и ови уговори не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова утврђених Законом.

Посебан колективни уговор мора бити у сагласности са општим колективним уговором, а колективни уговор код послодавца и са посебним колективним уговором за делатност којој припада и са општим колективним уговором.

#### ***4.1. Врсте колективних уговора у Македонији***

У Македонији на националном нивоу постоји општи колективни уговор за приватни сектор у области привреде и општи колективни уговор за јавни сектор. Ови уговори су правно обавезујући за све запослене и предузећа, без обзира на то да ли су они чланови удружења која су склопила одговарајући уговор, а колективни уговори у грани/сектору су правно обавезујући само за стране које су чланице удружења која су склопила уговор.

У Македонији колективни уговор се закључује као заједнички за ниво републике, посебан за ниво ресора (чл. 203 Закона о радним односима Републике Македоније), а према Националној класификацији делатности и код индивидуалног послодавца. Подела ресора у Македонији условљена је већ усвојеном поделом према Националној класификацији делатности, па као и формирање синдиката и ресорно преговарање врши се на овом принципу. Није искључена појава да се синдикати више сродних ресора удружују и преговарају о јединственом колективном уговору.

Општи колективни уговор за јавни сектор односи се на државне органе и друге државне организације, на локалне самоуправне јединице, установе, предузећа, канцеларије, агенције, фондове и друге субјекте који обављају послове у јавном интересу (чл. 204 Закона о радним односима Републике Македоније).

Законом о радним односима је утврђено да се општи колективни уговор закључује за приватни сектор привреде и на њега се директно односи и обавезујући је за послодавце и запослене у приватном сектору.

#### **4.2. Хијерархијски однос колективних уговора у српским прописима**

Посматрајући хијерархијски однос колективних уговора у Републици Србији, посебан колективни уговор мора да буде у складу са општим, а колективни уговор код послодавца са посебним и општим.

Основно начело на којем се заснива концепт и пракса колективног преговарања је начело аутономије воље учесника у процесу колективног преговарања, а условљена је слободом организовања радничких и послодавачких организација и забраном мешања државе у њихов начин рада и организовања.

Аутономија воље учесника у колективном преговарању подразумева слободан избор страна у колективном преговарању да започну, воде и окончају колективно преговарање, као и слободу одлуке да се потпише колективни уговор. Такође, стране учеснице у поступку колективног преговарања слободне су у одлуци и избору миритеља ради мирног решавања колективног радног спора.

Начело вођења преговора у доброј вери *bona fides* је уверење да се кроз процес колективног преговарања могу остварити појединачни интереси запослених и послодавца, односно улазак у поступак колективног преговарања са стварном намером да се закључи колективни уговор.

Основ колективног преговарања заснива се на принципу слободе удруживања и слободе преговарања, добровољности, аутономији воље уговорних страна, принципу *bona fides* и принципу *in favor laborem in melius* (начело веће повољности за запосленог) које одступа од хијерархијског начела и могућности да се у одређеним случајевима дерогира извор права више правне снаге нормом садржаном у извору права ниже правне снаге, уколико је она повољнија за запосленог (Јовановић, 2009: 26).

Уколико посматрамо однос између закона и колективног уговора јасно је да се он заснива на принципу *favor laborem* – јер колективним уговором могу да се уреде у радним односима већи обим права и повољнији услови рада од оних која су утврђена законом, као и друга права, али која не могу бити супротна правном интересу и позитивним прописима.

У случају да се колективним уговором уреде права и услови рада који су неповољнији од закона, на права запослених примењују се норме утврђене законом, као повољнија права. Дакле, колективи уговор мора бити у сагласности са законом и представљати праву вољу уговорних страна. (Јовановић 2009: 28).

Значи клаузула *in favore laborem in melius* присутна је у колективним уговорима и у јавном сектору и то чини једну значајну предност за уређења права запослених.

## 5. Престанак примене и отказ колективног уговора

У Македонији је одређено да се колективни уговор може закључити на ограничен временски период у трајању од две године, уз могућност продужења, уз писмену сагласност страна уговорница/потписница (чл. 226 Закона о радним односима Републике Македоније).

Колективни уговор у извесним ситуацијама и према иницијативи сваке од страна потписница може престати и раније и то отказом или сагласношћу свих учесника, а на начин одређен колективним уговором. У случају отказа колективни уговор се примењује још шест месеци, а његова примена може престати и истеком рока за који је закључен. стране потписнице могу да одлуче да наставе са применом колективног уговора. Када се валидност колективног уговора настави сагласношћу страна уговорница, споразум се закључује најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора, осим ако колективни уговор не одреди другачије. Након истека рока на који је склопљен колективни уговор, његове одредбе ће наставити да се примењују до закључења новог колективног уговора (чл. 228 Закона о радним односима Републике Македоније).

Колективни уговор мора да садржи одредбе за отказни рок и поступак за поништавање, измене и допуне колективног уговора.

Колективни уговор закључен на одређено време може се отказати само ако постоји могућност да се раскине уговор. Отказивање уговора мора бити достављено другим уговорним странама.

Оваква прецизност у прописима Републике Македоније свакако је врло корисна јер у случају престанке примене, односно отказа колективног уговора запослени се могу наћи у једној непримераној ситуацији где се доводе у питање начин и обим остваривања појединих права. Тако се обично Законом о раду или у другом закону који уређује радноправни положај запосленог утврђује нпр. минимални и максимални број дана годишњег одмора запосленог, али се критеријуми за његову примену на конкретном запосленог разрађују кроз колективни уговор код послодаваца или кроз посебан колективни уговор.

Стога је престанак примене нпр. посебног колективног уговора и незакључивање новог колективног уговора врло неприхватљиво и за запослене штетно решење.

### **5.1. Престанак примене колективног уговора у српском праву и правне последице**

Исту ситуацију приликом престанка примене, отказа или истека колективног уговора имамамо и код утврђивања права на јубиларну награду. Запослени директном пременом Закона о раду, нпр. у Републици Србији (чл. 120 Закона о раду), право на солидарну помоћ не могу да остваре јер се у општем акту – колективном уговору или правилнику о раду утврђују услови за остваривање овог права, висина и учесталост примене овог института.

Очигледан пример за наведену ситуацију је у Посебном колективном уговору за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (чл. 29, ст. 1, тач. 5 наведеног ПКУ) којим је предвиђено да запослени који је три месеца на непрекидном боловању има право по основу солидарне помоћи на исплату једне просечне плате код послодавца, а право на ову врсту солидарне помоћи запослени може да оствари једном у току календарске године. Ово представља очит пример остваривања једне од прописаних врста солидарне помоћи који је прецизно дефинисан важећим Посебним колективним уговором и по питању – правне ситуације – непрекидно боловање које траје три месеца, и по питању висине солидарне помоћи – утврђено је да се исплаћује једна просечна плата запосленог или просечна зарада исплаћена на нивоу Републике Србије ако је то за запосленог повољније, а по учесталости исплате односно остварења права – једном у току календарске године.

У Републици Србији колективни уговор се закључује на период од три године, а писаном изјавом стране потписнице колективни уговор се може отказати и раније, с тим што је од добијања изјаве о отказу колективног уговора прописана обавеза потписника да га примењују још шест месеци од дана достављања отказа.

Колективни уговор према Закону о раду може престати споразумом свих учесника (чл. 264 Закона о раду).

У савременој пракси колективног преговарања Законом о раду није уређена правна ситуација која се у пракси неколико пута догодила и изазвала различита правна тумачења, а то је уколико усаглашеном и потписаном колективном уговору приступе друге репрезентативне синдикалне организације које нису одмах потписале колективни уговор него су му накнадно приступиле. Јасно је да се на све запослене у одређеној делатности, грани или групи примењује посебан колективни уговор, па и на чланове синдиката који од почетка потписивања колективног уговора нису страна потписника истог.

Међутим дилема настаје ако се од стране оснивача иницира анексирање посебног колективног уговора, а његово анексирање прихвате управо репрезентативне синдикалне организације које су накнадно приступиле колективном уговору али не и репрезентативне синдикалне организације које су стварне потписнице основног текста посебног колективног уговора.

Остаје правна дилема да ли синдикалне организације које су накнадно приступиле потписаном посебном колективном уговору могу да процене интерес чланства синдиката за анексирање таквог колективног уговора.

На основу изнетог, може се закључити да је синдикат у многим земљама стекао право на накнадно приступање колективном уговору. Начин и услови остваривања тог права уређују се националном регулативом, због чега се разликују од земље до земље. И поред тога, с разлогом се може констатовати да се његовим признавањем обезбеђују додатне претпоставке за даље јачање социјалног партнерства и даље уједначавање положаја учесника колективног преговарања, односно колективних радних спорова у њима (Кулић, Вуковић, Кулић, 2016: 253).

## **6. Обавеза оглашавања колективног уговора**

Имајући у виду да потписани колективни уговор има снагу закона за стране потписнице, обавезно је оглашавање текста колективног уговора у службеном гласилу. На овај начин се колективни уговор чини доступним странама потписницама, али и свим другим субјектима на које се колективни уговор примењује.

Закон о раду Р Србије прописао је обавезу да се општи и посебан колективни уговор по поступку регистрације у регистру колективних уговора објављује у Службеном гласнику Републике Србије (чл. 7 Правилника о регистрацији колективних уговора).

### **6.1. Специфичности у оглашавању колективног уговора у Хрватској**

С друге стране, у хрватском праву колективни уговор који обавезује два или више послодавца, односно удругу послодаваца, и који се примењује на подручју само једне жупаније, објављује се у службеном гласилу жупаније (чл. 2, ст. 2 Правилника о поступку доставе и начину вођења евиденције колективних уговора РХ).

Колективни уговор који обавезује два или више послодаваца, односно удругу послодаваца и који се примењује на подручју две или више жупанија, односно целе Републике Хрватске, објављује се у Народним новинама.

У Хрватском подзаконском акту – Правилник о поступку доставе и начину вођења евиденције колективних уговора (Народне новине бр. 32/15) прецизирана је обавеза да се и све промене које се односе на колективни уговор (анекси, измене и допуне и сл.) објављују у службеном гласилу, али пропуст послодавца да објави колективни уговор који га обавезује не утиче на обавезу извршења његових обавеза из тог колективног уговора.

### **7. Проширено дејство колективних уговора**

За разлику од потребе да се прошири дејство једног колективног уговора и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца које је преговарало и закључило одређени колективни уговор, на права запослених који су запослени код једног послодавца, примењују се одредбе закљученог колективног уговора на све запослене, без обзира што нису синдикално организовани. Значи, синдикати ипак у ширем смислу заступају интересе свих запослених, чак и оних који нису чланови синдиката.

У принципу постоји одступање од начела добровољности колективних уговора ако постоји јавни интерес. Заправо, ресорни министар може на предлог стране потписнице колективног уговора проширити примену колективног уговора на особе које нису суделовале у његовом склапању или пак на оне које су му накнадно приступиле према чл. 210–211 Закона о раду (Уџиг, 2004: 214).

#### ***7.1. Проширена примена колективног уговора у Македонији***

С друге стране, у македонском праву колективни уговор се може додатно доделити лицима (проширити на лица) која, према одредбама Закона о радним односима Македоније, могу бити страна потписница колективног уговора. Декларација о приступању колективном уговору мора се доставити свим странкама које су склопиле/потписале колективни уговор и особама које су додатно приступиле колективном уговору. Особе које су додатно приступиле колективном уговору имају иста права и обавезе као стране које су га закључиле (чл. 233 Закона о радним односима Македоније).

#### ***7.2. Проширена примена колективног уговора у Хрватској***

Уколико погледамо друга упоредна решења, можемо видети да хрватски правни систем, такође познаје институт проширене примене колективних уговора, који је регулисан чл. 203 Закона о раду. Наиме, министар надлежан за питања рада може, на предлог свих странака потписница гранског колективног уговора, проширити његову примену

на све послодавце у одређеној грани делатности, без обзира на то јесу ли ти послодавци чланови удружења послодаваца која су потписала уговор, или не. У том случају, сви послодавци у грани делатности о којој се ради обавезни су примјењивати одредбе гранског колективног уговора на све раднике које запошљавају (Bodiroga-Vukobrat, Laleta, 2007: 28).

Претпоставка за проширење примене је постојање јавног интереса, те да су уговор склопили синдикати који имају највећи број чланова и удружења послодаваца која има највећи број радника, у сектору или грани делатности о којој се ради. О проширењу колективног уговора одлучује министар на основу података о броју и структури послодаваца и радника у сектору и нивоу материјалних права радника, те након саветовања с представницима послодаваца на које се уговор проширује. Хрватски министри су до сада 13 пута искористили могућност проширења примене колективног уговора, или пак примену измена и допуна колективног уговора о раду, о чему могу да се нађу детаљнији подаци на сајту <http://www.kolektivni-ugovori.info/wp-content/uploads/2016/03/Deterministicki-ili-obicni-kaos-obiljezja-sustava-kolektivnog-pregovaranja-u-RH.pdf>.

### ***7.3. Проширена примена колективног уговора у Србији***

На сличан начин је питање проширеног дејства уређено и у српском Закону о раду, са свим изменама од 2005. до 2017. године. „Проширење примене колективног уговора спецификум је колективних уговора, што их битно разликује од других уговора. Законодавац предвиђа да ако постоји јавни интерес, министар надлежан за рад може, на предлог стране колективног уговора, проширити примену колективног уговора на оне субјекте који нису учествовали у његовом закључивању.

Разлог за доношење одлуке о проширеном дејству одређеног колективног уговора је уједначење услова пословања у одређеној делатности или грани код свих послодаваца у Републици Србији, а који нису чланови Уније послодаваца Србије – репрезентативне послодавачке организације.

Такође при доношењу ове одлуке цени се провера оправданости уједначавања пословања у одређеној делатности или грани код свих послодаваца у Републици Србији, да се избегне нелојална конкуренција и да се донетом одлуком о проширеном дејству изједначи социјално-економски положај свих послодаваца и запослених које конкретан колективни уговор „покрива”.

Кроз доношење одлуке о проширеном дејству јасно се види улога државних органа у уједначавању услова привређивања у одређеној

привредној грани и у уједначењу услова рада и заштите запослених у тој грани.

Ваља указати да постоји одступање од начела добровољности колективних уговора ако постоји јавни интерес. Заправо, ресорни министар може на предлог стране колективног уговора проширити примену колективног уговора на особе које нису суделовале у његовом склапању или пак на оне које су му накнадно приступиле, а што је детаљније уређено у одредбама 210–211 Закон о раду (Уџур, 2004: 214).

### Листа референци

Bernaciak, M. Gumbrell-McCormick, R. Himan, R. (2014). *Studija Sindikati u Evropi – Novi odgovori na teške trenutke*. Берлин: Friedrich-Ebert-Stiftung – Одељење за централну и источну Европу Берлин. <http://www.fes.de/geverkschaften> (приступљено 12. 09. 2018);

Bodiroga-Vukobrat, N. Laleta, S. (2007). Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*. 1(XXVIII). 1 –44;

Јовановић, П. (2009). *Право на професионално удруживање запослених и послодаваца у Србији*. Радно и социјално право. 1(XIII). 11–38;

Knowles, E. Vilton, B. (2015). Вештине преговарања – Водич за помоћ послодавцима при колективном преговарању. Међународна организација рада – Биро за активности послодаваца ИОЕ;

Кулић, Ж. Вуковић, Ј. Кулић, В. (2016). Приступање колективном уговору, Радно и социјално право, 1(XX). 243–260;

Мирјанић, Ж. (2015). Социјални дијалог – изазови у току кризе, Радно и социјално право. 1(XIX). 11 –46;

Посебни колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Службени гласник РС. бр. 21/15;

Правилник о начину рада Одбора за утврђивање репрезентативности организација послодаваца и синдиката. Службени гласник РС. бр. 34/05;

Правилник о поступку доставе и начину вођења евиденције колективних уговора. Народне новине. бр. 32/15; <http://www.kolektivni-ugovori.info/wp-content/uploads/2016/03/Deterministicki-ili-obicni-kaos-obiljezja-sustava-kolektivnog-pregovaranja-u-RH.pdf> (приступљено 25. 09. 2018);

Правилник о регистрацији колективних уговора. Службени гласник РС. бр. 45/15;

Симовић, В. (2011). Колективно преговарање у међународним стандардима и позитивним прописима у Црној Гори. Подгорица: Социјални савјет Црне Горе;

Стојиљковић, З. Ристић, З. Јовановић, Б. (2011). Социјални дијалог. Београд; Устав Републике Македоније;

Učur, M. Đ. (2004). Kolektivni odnosi iz rada. *Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa*. Zagreb: Inženjerski biro. наведено према: Bodiroga-Vukobrat N. Laleta S. (2007). Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci. 1(XXVIII). 1-44;

Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље. Службени гласник РС –Међународни уговори. бр. 42/09;

Закон о раду. Народне новине. бр. 93/1, 127/17;

Закон о раду. Службени гласник РС. бр. 24/05, 61/05, 54/05, 32/13, 75/14, 13/14, 13/17 –одлука УС и 11/17;

Закон о радним односима Македоније – пречистен текст. Службен весник на РМ. бр. 167/15.

## ***SOME SEGMENTS OF COLLECTIVE BARGAINING IN COMPARATIVE LAW***

***Nataša Zavođa***

PhD Student, Faculty of Law, University of Niš

### ***Summary***

*Collective bargaining is one of the most important instruments of social dialogue which regulates the important sphere of labor relations between parties to a collective agreement. Therefore, there is a general interest to precisely regulate this segment of labor law because the state has an important role in certain subject-specific and collective agreements with the employer. It is necessary to ensure transparency of the collective bargaining process, and provide clear rules in some*

*legal situations related to the application of closed collective agreement. The significant role of the state is particularly reflected in deciding on the extended applicability of collective agreement. Crisis situations can arise due to expiry of the period of application of the collective agreement, the cancellation of the collective agreement or consensual termination of its application, as well as due to the effects of the collective agreement during the subsequent accession to the collective agreement. This article provides an overview of these institutes in the Republic of Serbia and comparative law of neighboring states, with a critical focus on individual solutions adopted or unresolved issues.*

**Keywords:** collective agreement, joining the collective agreement, extended application of a collective agreement, cancellation of the collective agreement.