

СЛОБОДА СИНДИКАЛНОГ УДРУЖИВАЊА КАО ОСНОВНО КОЛЕКТИВНО ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ**

Настанак и развој индустријске демократије историјски је нераздвојно повезан са остваривањем и заштитом синдикалних права и слобода. Право на синдикално организовање представља основно колективно право запослених, те од тога како функционише ово право, зависи и остваривање других колективних права запослених. У нормативном погледу, синдикалне слободе и права дефинисане су, углавном, у духу међународних стандарда, о чему ће бити посебно речи у једном делу рада.

Синдикати су, по дефиницији, струковна, а не политичка организација, која представља противтежу и партнера наспрам државе, послодавца и њихових организација. Нажалост, у Републици Србији, синдикати као да нису дорасли задатку који је пред њих поставило глобално окружење, а то је потреба да успешно превазиђу и амортизују социјално незадовољство које неминовно прати својинске и социјално-политичке промене. Када се томе дода и хетерогеност синдикалне сцене, слаба развијеност социјалног дијалога, као и недовољна подршка државе, намеће се закључак о потреби редефинисања њихове улоге и јачању њихове позиције.

Кључне речи: *синдикат, међународни радни стандарди, колективни уговори, економска криза, Република Србија*

I ПОЈАМ СИНДИКАТА И СИНДИКАЛНИХ СЛОБОДА

У временском периоду од краја XIX до прве половине XX века постепено се формирају традиционална обележја слободе удруживања и синдикати као струковна удружења радника. У почетку, синдикати нису били јасно диференцирани као организације радника, већ су представљали удружења ситних занатлија и малих послодаваца.¹ Такође, и држава је тада била индиферентна према синдикатима, да би временом, почела да забрањује њихов

* Доцент Правног факултета Универзитета у Крагујевцу, burdarevic@jura.kg.ac.rs

** Рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета Универзитета у Крагујевцу: “Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније”, који се финансира из средстава факултета.

¹ В. Webb, *History of Trade Unionism*, Longmans and Co, London, 1920, 2.

рад.² Тек касније, а под утицајем све јачих радничких притисака, штрајкова и буна, постепено се укидају забране синдикалног организовања, да би на крају, синдикати били и званично признати у свим индустријски развијеним земљама света.³

Данас, право на синдикално организовање представља основно колективно право запослених, од чијег функционисања и остваривања зависи и остваривање других колективних права, као и укупног система индустријских односа.⁴ У нормативној сфери, синдикалне слободе и права су дефинисане, углавном, у духу међународних стандарда, али њихова функционална димензија, која се испољава у оквиру и преко деловања синдикалних организација завређује посебну пажњу.⁵ Управо зато, неопходно је направити концепцијску разлику између права и слобода. Она се може дефинисати, између осталог, у томе да право повлачи – намеће, корелативне дужности од стране других, а слободе карактерише одсуство обавеза и дужности.⁶ Тако и слобода удруживања, у том смислу, не може бити сматрана основом за наметање било каквих обавеза другим лицима.⁷

Данас, основни постулати слободе удруживања односе се на то да: (1) синдикати представљају удружења радника; (2) радници могу слободно (добровољно) да се удружују у синдикате; (3) циљ синдикалног удруживања представља заштита и унапређење економских и социјалних интереса радника; (4) радници могу да предузму све што је потребно, укључујући и право на колективно преговарање и штрајк да би остварили своје циљеве; (5) радници могу у свако доба да иступе из синдиката без икаквих последица; (6) чланови синдиката немају никакву предност на раду у односу на оне раднике који нису чланови синдиката; (7) радници који нису чланови синдиката могу да уживају све повластице које постигну синдикати; (8) постоји слобода синдикалног

² Видети више у: Е. Ј. Hobsbawm, *Trade Union History*, The Economic History Review, Wiley Online Library, бр. 2/1967, 358.

³ С. Јашаревић, *Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада*, Часопис за радно и социјално право, бр. 1/2014, Београд, 30.

⁴ Исто тако, предуслови права на синдикално организовање су: право на окупљање и састајање, слобода изражавања и мишљења, заштита од хапшења и арбитрерног затварања и право на независно и непристрасно суђење. Даље се ова права могу још више рашчланити, па тако према чл. 10 Европске конвенције о људским правима право на слободу изражавања састоји се од: слободе мишљења, слободе примања информација и идеја, слободе преношења информација и мишљења и слободе штампе и електронских медија. О свим овим правима видети више у: Ј. Слијепчевић, *Слобода изражавања у чл. 10 ЕКЉП*, Билтен Апелационог суда у Новом Саду, Intermex, бр. 2/2011.

⁵ П. Јовановић, *Актуелна питања колективних права запослених*, Часопис за радно и социјално право, бр. 1/2007, Београд, 12.

⁶ Т. Novitz, *International and European Protection of the Right to Strike*, Oxford 2003, 65.

⁷ *Ibid.*

Бојан Урдаревић, Слобода синдикалног удруживања као основно колективно право запослених (стр. 59-69)

плурализма; и (9) синдикати могу слободно међусобно да се удружују у савезе, као и да иступају из истих, како на националном, тако и на међународном нивоу.⁸

Слобода удруживања може бити посматрана и као политичко право, може се рећи и да има своју социјалну функцију, а такође је најчешће сматрана као средство за очување индивидуалних грађанских слобода. Дакле, слобода удруживања у корист запослених помаже да се исправи неравнотежа на тржишту рада и кључна је за мирну коегзистенцију између радника и послодаваца.

Неопходно је напоменути да су синдикалне слободе веома широко дефинисане у различитим правним актима, а да је право на удруживање основа организовања, како радника тако и послодаваца.

Садржина слободе удруживања у себе укључује и право на слободно колективно преговарање и право на штрајк, а што је у складу са тумачењем и праксом Комитета експерата за праћење примене конвенција и препорука и Комитета за слободу удруживања.⁹

Дакле, слобода синдикалног организовања подразумева право запослених и послодаваца да оснивају синдикалне организације или да ступају у већ основане организације.¹⁰ Циљ синдикалног организовања јесте управо заштита права и унапређење професионалних и економских интереса запослених. С друге стране, слобода синдикалног удруживања подразумева и слободу синдикалног деловања, а управо ове две слободе су основно право запослених које треба да гарантује свака држава, односно међународни правни поредак.¹¹ Синдикат мора да преговара, организује и учествује у штрајку, као и предузима друге мере које ће омогућити стварање погодне климе за успостављање социјалног дијалога на релацији радник, послодавац и друштво.

II СЛОБОДА СИНДИКАЛНОГ УДРУЖИВАЊА У АКТИМА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

Улога Међународне организације рада и њених органа после Другог светског рата била је, пре свега, да очува свој интегритет и да „балансира“ између земаља капиталистичког и социјалистичког уређења. Са јачањем регионалних организација попут Европске уније и Савета Европе, које већ имају своју структуру, утицај Међународне организације рада се мења и данас се своди углавном на промоцију међународних стандарда.

⁸ В. Буклијаš, *Kolektivno radno pravo*, Split, 2006, 31.

⁹ L. Betten, *International Labour Law*, Kluwer Law International 1993, 67.

¹⁰ О историјском развоју и међународним инструментима видети више: В. Буклијаš, А. Билић, *Međunarodno radno pravo*, Split, 2006, 63-73.

¹¹ Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд 2001, 191.

Синдикат је одиграо пресудну улогу у формирању Међународне организације рада, а и данас је незаобилазни фактор функционисања ове трипартитне организације. У својој преамбули, Устав Међународне организације рада,¹² афирмише принцип слободе удруживања као једно од средстава за побољшање положаја радника и осигурање мира и социјалне правде. Иако су циљеви Међународне организације рада прецизно дефинисани њеним актима, њихово остваривање у почетку је текло веома споро, а нарочито између два светска рата, па је тако ова организација донела само једну конвенцију, и то број 11 из 1921. године о правима удруживања и коалирања пољопривредних радника¹³ док је покушај доношења опште конвенције о слободи удруживања пропао. Ипак, сам устав Међународне организације рада садржи одговарајуће одредбе у погледу слободе удруживања, јер у члану 3. став 1. и 5. предвиђа улогу „најрепрезентативнијих организација радника и послодаваца,” али без претходног утврђивања мерила репрезентативности ових организација.

Филаделфијска декларација, усвојена на XXVI заседању Опште конференције, садржи иновирани циљеве Међународне организације рада, међу којима се на ранг основних начела издиже, поред осталог, слобода изражавања мишљења и слобода удруживања, као нужан услов свеобухватног али одрживог развоја.¹⁴ Такође, прокламује се и борба против немаштине на националном и међународном нивоу и констатује се да је неопходно учешће и сарадња представника радника и послодаваца, са представницима влада, у циљу постизања општег добра. Филаделфијска декларација предвиђа обавезу Међународне организације рада да помаже остваривање програма, поред осталих, у циљевима ефективног признавања права на колективно преговарање, а поред тога, садржи и правила значајна за заштиту слободе удруживања, као и поступак редовне контроле примене конвенција и препорука.¹⁵

У погледу своје нормативне делатности, Међународна организација рада је након Другог светског рата донела неколико важних међународних конвенција којима се регулише ова област. Тако је донета Конвенција бр. 84 о праву на удруживање и решавање радних спорова, у зависним територијама.¹⁶ Слободе које гарантује су релативно широко постављене, док

¹² Видети више на следећој интернет страни:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::No:62:P62_LISt_eNtrle_ID:2453907:No
(последњи пут посећено, 23.11.2016).

¹³ Конвенција бр. 11 о правима удруживања и коалирања пољопривредних радника („Сл. новине“, бр. 44-XVI/1930).

¹⁴ Е. Lee, *The Declaration of Philadelphia: Retrospect and prospect*, International Labour Review, Vol. 133, бр. 4/1994, 467.

¹⁵ Видети члан 19 Филаделфијске декларације.

¹⁶ Ова конвенција усвојена је 19. јуна 1947. године и тадашња Југославија није је ратификовала.

Бојан Урдаревић, Слобода синдикалног удруживања као основно колективно право запослених (стр. 59-69)

мере за осигурање спровођења појединих одредби, као и однос између страна у индустријским односима остају на деклараторним основама.

Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права¹⁷ донета је 1948. године, и представља један од основних докумената Међународне организације рада, нарочито у сфери људских права. У члану 5 ове конвенције признаје се право на удруживање радника и послодаваца, као и организацијама радника и послодаваца, у одговарајуће федерације и конфедерације, односно право организација, федерација и конфедерација на удруживање у међународне организације радника и послодаваца. У члану 2 прописано је да радници и послодавци, без икаквих изузетака, имају право без претходног одобрења, да образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих. Организација радника и послодаваца има за циљ унапређивање и заштиту интереса радника и послодаваца. Конвенција, ипак, дозвољава да се националним законодавствима предвиде одређена ограничења слободе удруживања радника али да се води рачуна да се националним законодавствима одреде мере у којима се примењују гаранције утврђене овом конвенцијом на припаднике полиције и оружаних снага.¹⁸ При томе, сходно принципу из Устава Међународне организације рада, ратификација ове конвенције од стране неке чланице неће утицати на било који закон, пресуду, обичај или споразум који дају припадницима оружаних снага и полиције гаранције предвиђене овом конвенцијом. На крају, Конвенција признаје и право радничким и послодавачким организацијама на доношење својих статута и унутрашњих правила, слободних избора својих представника, организовање свога управљања и делатности и формулисање свог акционог програма, при чему добијање својства правног лица од стране радничких и послодавачких организација, њихових федерација и конфедерација, не може бити подвргнуто условима такве природе, који би могли довести у питање одредбе о слободи удруживања и аутономији радничких и послодавачких организација. У члану 3. став 2. Конвенције прописана је обавеза да се јавне власти морају суздржавати од сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење овог права.¹⁹

¹⁷ Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права („Службени лист ФНРЈ“ бр. 9/1958).

¹⁸ На држави је да одлучи у којој мери ће гаранције у погледу синдикалних права и слобода бити примењене на професионалне припаднике војске и полиције, али уз резерву да потпуно лишавање ове слободе није у складу са текстом Европске социјалне повеље. Видети више у: L. Samuel, *Fundamental Social Rights, Case Law of the European Social Charter*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2002, 127.

¹⁹ Тенденција у развоју права на синдикално организовање ишла је снажно у правцу признавања слободе на синдикално удруживање полицијским службеницима и професионалним војницима, али су ипак задржана извесна ограничења у погледу права на колективно преговарање и права на штрајк. У пракси бивше СРЈ професионални

Дакле, може се закључити да текст конвенције користи норме општег карактера које се могу применити на различите индустријске односе који постоје у појединим државама.²⁰

Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање²¹ из 1949. године, из подручја своје примене искључује државне службенике, а у погледу припадника војске и полиције дозвољава да се националним законодавством одреди у којој мери ће се утврђене гаранције применити на ове категорије запослених. Члан 5 Конвенције предвиђа, пре свега, заштиту радника од аката антисиндикалне дискриминације у запошљавању по основу чланства у синдикату, заштиту од отказа због чланства или учешћа у синдикалним активностима, као и заштиту од других неповољности услед чланства или учешћа у синдикалним активностима. Конвенција у члану 2 став 1 предвиђа и заштиту аутономије организације радника и послодавца, односно, упућује „на одговарајућу заштиту против свих дела уплитања једних на рачун других, било директно или преко својих агената или чланова, у оснивању, функционисању и управљању.” Пошто је у пракси аутономија синдиката више угрожена, у наредном ставу, Конвенција указује да се под радњама уплитања, односно, „мешања” подразумевају „мере које иду за тим да изазову стварање организација радника којима управљају, или их издржавају, послодавац или организације послодавца, са намером да их ставе под своју контролу”. Да би се онемогућило (или отежало, а чак и сузбило) овакво уплитање, потребно је да, сходно националним условима, буду створени одговарајући механизми (органи) за заштиту права на организовање. Конвенција бр. 98 предвиђа да се, сходно националним условима, предузму и одговарајуће мере, ако је потребно, како би се подстакло и унапредио развој и шире коришћење поступака добровољног преговарања и закључивања уговора о раду и како би се на тај начин уредили услови рада.

Важно је поменути и Конвенцију бр. 135 о радничким представницима²² из 1971. године, која успоставља стандарде за рад и заштиту радничких представника. Конвенцијом се, најпре, појмовно дефинише „раднички представник” као лице које су слободно изабрали радници одређеног предузећа, док „синдикални представник” представља оно лице које је именовано од стране синдиката и њиховог чланства. У чл. 5 Конвенције прописано је предузимање одговарајућих мера, где год је то потребно, да се

војници и грађанска лица на служби у војсци нису имали право на синдикално организовање, што више није случај.

²⁰ J. M. Servais, *International Labour Law*, Kluwer Law International, 2011, 113.

²¹ Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање („Сл. лист ФНРЈ“ бр. 11/1958).

²² Конвенција бр. 135 о радничким представницима („Службени лист СФРЈ“, бр. 14/1982).

постојање изабраних представника не користи за „поткопавање“ положаја заинтересованих синдиката или њихових представника. Оваквим мерама се жели, пре свега, подстаћи сарадња између радничких и синдикалних представника. Такође, синдикални, односно раднички представник, не сме бити доведен у неповољнији положај због својих активности које су у складу са законом, колективним уговором о раду или другим општим актом. Поред (посебне) заштите, радничким представницима треба да се признају одређене погодности, односно услови рада у предузећу, како би могли да ефикасно и брзо извршавају своју функцију.

Једна од битнијих конвенција из ове области сигурно је и Конвенција бр. 151.²³ о слободи удруживања јавних (државних) службеника, која је донета готово три деценије након доношења Конвенције број 98, јер је постојала неопходност да се регулише јавни сектор. Ово је и констатовано у преамбули ове конвенције, где се у члану 1. став 1. наглашава да ће се ова конвенција примењивати на све раднике запослене од стране јавних власти, као и на функционере, али уз ограничење везано за оружане снаге и полицију. Прописују се и мере заштите јавних службеника у циљу заштите слободе удруживања, а такође и мере очувања независности и спречавања мешања од стране државе или других ауторитета. Једна од тих мера је да ће се акти власти који су намењени потчињавању организација јавних радника сматрати као акти који су супротни одредбама ове конвенције.

III УЛОГА И ПОЛОЖАЈ СИНДИКАТА У САВРЕМЕНИМ ЕКОНОМСКИМ УСЛОВИМА

У свету кога данас карактерише монетарни систем вредности и са континуираним порастом инвестиција преко мултинационалних компанија, глобализација суочава људе са глобалном економијом преко њихових радних места. Снижавање радних стандарда углавном се спроводи под плаштом реформе, дерегулације, либерализације и флексибилизације радног права.²⁴

У пракси великог броја земаља дошло је до маргинализације синдикалног деловања.²⁵ С једне стране, радник као појединац налази се у подређеном положају ако нема подршку и заштиту синдиката, док с друге стране, синдикати се суочавају са послодавцима који су мање заинтересовани за стандардне колективне уговоре који одговарају традиционалним начинима

²³ Видети више на следећој интернет адреси:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151 (последња посета 25.11.2016).

²⁴ С. Јашаревић, *Флексибилизација рада, решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, бр. 4/2012, 175.

²⁵ П. Јовановић, *Право на професионално удруживање запослених и послодавца у Србији*, Часопис за радно и социјално право бр. 1/2009, Београд 2009, 13.

производње, и више теже ка новом стилу колективног уговора прилагођеног флексибилном тржишту и стицању профита.²⁶ Посебан утицај на синдикални покрет данас имају и мултинационалне компаније које честим променама места у потрази за радницима са што нижом ценом рада, онемогућавају закључивање колективних уговора.

Заиста, у многим државама у последњој деценији XX века дошло је до значајног смањења синдикалних делатности и опадања синдикалног чланства. Сматра се до је то директна последица промена које су наступиле у класичном систему радних односа, где радни однос на неодређено време, као основни облик запошљавања у многим државама, више није могао да одолева притисцима неолибералне идеологије.²⁷ У таквом окружењу улога синдиката неминовно слаби, па их чак поједини аутори сматрају реликтима прошлости.²⁸ Присутно је и схватање о наводној превазиђености и несврсисходности синдиката, с обзиром да се ради о једној конзервативној организација која је неспособна да се прилагоди технолошким променама и променама у структури радне снаге.²⁹

Ипак, мишљења смо да се овде не ради о нестајању синдиката, већ више о њиховом прегруписавању и другачијем начину организовања. Да би се побољшала позиција синдиката и омогућила успешна и ефикасна заштита интереса запослених, неопходно је да дође до конкретних промена унутар структуре и деловања синдикалних организација.

У Републици Србији, синдикални плурализам је био и остао уско везан за политички плурализам. Једна од основних негативних страна нашег синдикалног плурализма јесте умањење укупне синдикалне моћи према споља (послодавцима и држави) и према унутра (опадање синдикалног чланства).³⁰

Посебно актуелно питање је и оно које се односи на снагу синдиката приликом преговора за закључење колективног уговора, а нарочито у ситуацији када постоји више репрезентативних синдиката. Поводом овог

²⁶ Окружење у којем се рад одвијао у периоду настанка и формирања синдиката и данашње околности потпуно се разликују, те се не може на исти начин и са стратегијама формираним у XIX веку приступити решавању проблема данас. Синдикати би морали да промене у потпуности приступ, структуру и начин рада, али и да сачувају све оне квалитете који су довели до тога да постану једна од најважнијих друштвених институција. Видети више у: D. Olowu, *Globalization, Labour rights and the Challenges for Trade Unionism in Africa*, Sri Lanka Journal of International Law, бр. 1/2006, 132.

²⁷ W. Shurto, M. Urata, *The impact of globalization on trade unions: the situation in Japan*, in: *Labour and the Challenges of Globalization*, eds. A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay, London, 2008, 146.

²⁸ D. Brody, *Labor History, Industrial Relations, and the Crisis of American Labor*, *Industrial and Labor Relations Review* бр. 43/1989, New York, 1989, 8.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ П. Јовановић, *op. cit.*, 16.

Бојан Урдаревић, Слобода синдикалног удруживања као основно
колективно право запослених (стр. 59-69)

питања огласили су се и представници ресорног министарства који износе мишљење према којем: „без обзира на постојање репрезентативног синдиката који не прихвата закључење колективног уговора код послодавца, могуће је закључење истог са друга два која испуњавају услове репрезентативности.“³¹ Аргументација за овакво мишљење почива на тумачењу члана 248 Закона о раду³² према коме колективни уговор о раду закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. Приметићемо да је законодавац превидео могућност да се на страни запослених нађе више репрезентативних синдиката, па тако закон не прописује да је нужна сагласност свих репрезентативних синдиката за закључење колективног уговора. То би даље значило да „сви учесници колективног преговарања не морају потписати колективни уговор да би овај општи акт био закључен и производио правно дејство у правном саобраћају, већ је довољно да га потпишу послодавац и неки од репрезентативних синдиката.“³³ Оправдано се може поставити питање који је то репрезентативни синдикат који има капацитет да закључи колективни уговор и поред противљења осталих репрезентативних синдиката. Један од понуђених одговора наводи да се „колективни уговор може закључити и у случају да се један или више учесника преговора са тиме не слажу, али под условом да они који желе да га закључе окупљају већи део чланства, односно уживају већи степен репрезентативности од оних који се закључивању колективног уговора противе.“³⁴

Оваква законска норма није у складу са уобичајеном радноправном терминологијом, где је, на пример, у Препоруци 91 Међународне организације рада наведено да „колективни уговор представља сваки писани споразум који се односи на услове рада и запослења, закључен између послодавца или удружења послодавца, с једне стране и једног или више репрезентативних удружења радника, односно њихових представника са друге стране.“³⁵

Судска пракса, пак стоји на супротном становишту и то у смислу да је „ништав колективни уговор закључен између послодавца и једног од репрезентативних синдиката, уколико није постигнута сагласност воља свих

³¹ (Мишљење Министарства рада и социјалне политике, бр. 011-00- 00271/2011-02 од 6. априла 2011).

³² Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014).

³³ Б. Живковић, *Закључивање колективног уговора код послодавца*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Изабрани стручни радови, Београд, 2016, 28.

³⁴ Ж. Кулић, *Анализа стања у области колективног преговарања*, Радна група за анализу прописа о социјалном партнерству и колективном преговарању, Београд, 2014, 9.

³⁵ Препорука 91.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312429 (посећено, 24.11.2016).

учесника који су имали преговарачку легитимацију.³⁶ Овакво тумачење изводи се из чињенице да се колективни уговор код послодавца не доноси изгласавањем, већ се закључује у поступку преговарања, као продукт усаглашавања и компромиса учесника у закључивању колективног уговора о садржини и обиму међусобних права, обавеза и одговорности из радног односа.

У начелу, и једно и друго тумачење се могу бранити одређеном правном аргументацијом. У првом случају, ако се дозволи закључивање колективног уговора само једном репрезентативном синдикату, укупна преговарачка моћ синдиката се значајно смањује. Послодавачка страна која зна да му је за закључивање колективног уговора потребна, на пример, сагласност само једног од три репрезентативна синдиката је изузетно повољна, те ће он настојати да придобије један од синдиката, испуни њихове захтеве, који су за њега најповољнији и тако закључи колективни уговор. У пракси, то ће довести до повећања броја закључених колективних уговора код послодавца, али ће они све више личити на правилник о раду, а све мање на колективни уговор. Сматрамо да излаз из наведене ситуације не треба тражити само у законској норми, већ и у комплетној промени приступа колективном преговарању и социјалном дијалогу уопште. На крају, да бисмо имали квалитетне колективне преговоре потребно је да имамо и квалитетне преговараче, хомогене синдикате који ће заступати заједничке интересе, а не интересе само својих синдикалних организација.

IV ЗАКЉУЧАК

Нове друштвено-економске околности у свету у последњих двадесетак година знатно су нарушиле равнотежу између послодаваца и запослених. Економска криза на првом месту погађа право на рад, односно одражава се на запошљавање и сигурност запослења, која је нарочито угрожена јер послодавци често прибегавају колективном отпуштању из економских разлога. Неретко, у циљу избегавања колективног отпуштања, социјални партнери на нивоу послодавца прибегавају снижавању основне цене рада, односно начина исплате зараде. Уочљиво је и све веће раслојавање становништва и продубљивање разлика између стално запослених и оних који немају стабилан посао, односно запослених и незапослених.

Синдикати, нажалост, нису успели да се адекватно супротставе негативним тенденцијама на штету запослених. Чињеница је да је у доба економске кризе ниво и обим права запослених значајно смањен. Такође, у великом броју држава синдикати су у потпуности или делимично пристајали

³⁶ (Из пресуде Апелационог суда у Нишу, Гж1. 854/10 од 26. 03. 2010. године – Билтен Апелационог суда у Нишу, број 2/2011, Intermex, аутор сентенце: Ивана Рађеновић, судија Апелационог суда у Нишу.)

на одређена смањења права запослених, разумевајући неповољна економска кретања.

У наредном периоду, неопходно је постићи што већу хомогеност унутар синдикалне сцене како би се додатно ојачао положај синдиката у социјалном дијалогу, јер на крају, социјално стабилно друштво је оно у којем влада социјални мир, а њега је могуће постићи једино ако се успостави равнотежа између света рада и света капитала.

Bojan Urdarević, LL.D*

FREEDOM OF ASSOCIATION AS A BASIC COLLECTIVE RIGHT OF WORKERS

Summary

The origin and development of industrial democracy is related to the protection of trade union rights and freedoms. The right to organize trade union represents a basic collective right of workers, and is closely related to other collective rights. In legal aspect, freedom of association has been defined by international labour standards, which will be analyzed in this paper.

Trade unions are, by definition, vocational, and not political organizations. They represent a counterweight and also a partner towards a state, employer and their organizations. Unfortunately, in the Republic of Serbia, trade unions were not up to the task set by a global surrounding, and that is a need to successfully overcome social discontent related to a socio-political changes. Adding trade unions diversity, one can come to the conclusion that there is an urgent need to redefine and strengthen the position of trade unions.

Key words: *trade union, international labour standards, collective agreements, economic crisis, Republic of Serbia*

* Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Kragujevac