



# **KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U REPUBLICI SRBIJI**

**Prof. dr Bojan Urdarević  
dr Mario Reljanović  
Sarita Bradaš  
Jovana Misailović**

## Sadržaj

UVOD.....	2
1. INDUSTRIJSKI ODNOSI U REPUBLICI SRBIJI .....	4
1.1 SOCIJALNI PARTNERI.....	4
1.2 SOCIJALNI DIJALOG .....	9
1.3 KOLEKTIVNO PREGOVARANJE .....	10
1.4 USLOVI RADA.....	10
1.5 OSTALE KOLEKTIVNE AKCIJE.....	11
2. NORMATIVNO UREĐENJE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U REPUBLICI SRBIJI SA OSVRTOM NA MEĐUNARODNE STANDARDE.....	12
2.1 POJAM, VRSTE, SADRŽINA I MEĐUSOBNI ODNOS KOLEKTIVNIH UGOVORA.....	14
2.2 PREGOVARAČKA LEGITIMACIJA .....	15
2.3 TOK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA.....	17
2.4 ZAKLJUČENJE, PRIMENA I PRESTANAK KOLEKTIVNIH UGOVORA .....	17
3. NIVOI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA.....	19
3.1 UTVRĐIVANJE USLOVA RADA I ZAPOŠLJAVANJA .....	26
3.1.1. Radno vreme, prekovremeni rad, privremeni i povremeni poslovi, usklađivanje porodičnih i radnih obaveza, odmori i odsustva .....	26
3.1.2. Zasnivanje radnog odnosa.....	27
3.1.3. Zarade .....	29
3.1.4. Bezbednost i zdravlje na radu .....	36
3.1.6. Posebna zaštita žena, omladine, osoba sa invaliditetom i radnika koji su blizu penzije .....	37
3.1.7. Obuke zaposlenih i mogućnosti za razvoj karijere .....	38
3.2 ODNOS IZMEĐU POSLODAVCA I SINDIKATA ILI RADNIČKIH PREDSTAVNIKA .....	38
3.2.1. Pravo na informisanje, konsultovanje i obaveštavanje sindikata i zaštita u pogledu diskriminacije prema sindikalnoj pripadnosti, podrška poslodavca aktivnostima sindikata .....	38
3.2.2. Rešavanje kolektivnih radnih sporova putem mirnih metoda.....	40
3.3. DEJSTVO KOLEKTIVNOG UGOVORA .....	40
3.4 OGRANIČENJE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA .....	42
3.5 TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA I OTKAZ .....	43
4. BUDUĆNOST KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA .....	44

## UVOD

Osnovni cilj Studije je da analizira ključne institucionalne karakteristike kolektivnog pregovaranja u Republici Srbiji, uključujući i značajne promene u kolektivnom pregovaranju tokom protekle decenije. Pored ovoga, u Studiji se razmatra i sadržina granskih kolektivnih ugovora u Republici Srbiji, a što je od značaja da bi se stekao uvid u materijalnu komponentu kolektivnih ugovora, tačnije da bi se shvatilo koja radna prava socijalni partneri (sindikati, poslodavci i predstavnici javne vlasti) smatraju važnim da bi se o njima pregovaralo. Konačno, studija treba da proceni način na koji je kolektivno pregovaranje omogućilo socijalnim partnerima da: 1) obezbede bezbedna radna mesta; 2) sačuvaju radna mesta i prihode; 3) obezbede inkluzivnu zaštitu na radu (npr. radnici po ugovoru, radnici migranti); i 4) utiču na buduće radne prakse.

Socijalni dijalog u Srbiji je već godinama u dubokoj krizi. Moglo bi se reći da su individualna i kolektivna radna prava u velikoj meri usklađena sa međunarodnim i evropskim standardima, ali kvalitet socijalnog dijaloga ne odgovara onom koji postoji na međunarodnom i evropskom nivou.

Postoje dve grupe razloga za krizu socijalnog dijaloga u Srbiji. Prvi su razlozi objektivne prirode i tiču se debalansa moći socijalnih partnera. Drugi su razlozi subjektivne prirode i tiču se nepostojanja neophodnog nivoa dobre volje, poverenja i razumevanja među samim socijalnim partnerima.

Ekonomska transformacija 1990-ih – uglavnom restrukturiranje preduzeća, privatizacija i pojava novih preduzeća, nakon 2000. godine, praćena porastom nezaposlenosti – stavila je sindikate pred velike izazove. Sindikati u Srbiji dugi niz godina grade i fokusiraju svoje sindikalne pozicije, boreći se sa novim društvenim, ekonomskim i političkim okolnostima karakterističnim za procese tranzicije. Početak tranzicionog perioda u Srbiji obeležilo je uvođenje političkog pluralizma koji bi trebalo da podrazumeva sindikalni pluralizam i osnaživanje industrijske demokratije. Na sindikalnoj sceni počelo je da se pojavljuje više radničkih organizacija, što je dovelo do fragmentacije sindikalne moći, što je za posledicu imalo izastanak saradnje između sindikata. To je delom bila posledica dosadašnjeg sindikalnog unitarizma i uverenja da sindikat može vrlo malo da postigne sam, bez političke podrške.

S druge strane, jedino reprezentativno udruženje poslodavac koncipirano je tako da okuplja mali broj poslodavaca sa niskim ekonomskim i opšte društvenim uticajem. Vrlo često, poslodavci ne pronalaze interes da se formalno organizuju radi učestvovanja u kolektivnom pregovaranju, pa tako oni najveći i najuticajniji poslodavci nisu članovi tog udruženja, pa samim tim, ni učesnici kolektivnog pregovaranja. Nisu retke situacije da u mnogim delatnostima reprezentativni sindikati nemaju drugu stranu sa kojom bi kolektivno pregovarali. Poslodavci u Srbiji, naročito predstavnici krupnog kapitala, svoje interese mogu lakše da ostvare na drugi način, kroz lobiranje i dogovore sa predstavnicima javnih vlasti, koji najčešće ne podrazumevaju pregovore sa socijalnim partnerima. Posledica ovoga je da mnogi poslodavci, posebno u pojedinim granama industrije, nisu zastupljeni u tripartitnim telima, čime socijalni dijalog gubi na značaju i težini, pa tako u mnogim delatnostima ne postoje zaključeni granski kolektivni ugovori.

Sve ovo je značajno ojačalo poziciju države kao socijalnog partnera. Na kraju, država je ta koja definiše, organizuje i sprovodi procese transformacije i izgrađuje industrijske odnose. U susret takvim procesima i odnosima, logično je da bi za državu kooperativniji trebalo da

budu vlasnici kapitala (poslodavci), nego sindikati. Država je, u prethodnom periodu, naročito od 2014. godine do danas povukla određene poteze koji ne doprinose podsticanju kolektivnog pregovaranja. Jedan od njih je i čl. 117(s3) Izmena i dopuna Zakona o radu iz 2014. godine, prema kome prestaju da važe svi kolektivni ugovori po isteku 6 meseci od stupanja na snagu izmena i dopuna zakona o radu, bez obzira da li jesu, ili nisu u skladu sa zakonom. Drugim rečima, od 29. januara 2015. godine prestali su da važe svi kolektivni ugovori u Republici Srbiji, pa čak i oni koji su bili u potpunosti u skladu sa zakonom. Na ovaj način, srpski zakonodavac je potpuno poništio (ionako skromne) rezultate kolektivnog pregovaranja, kao i sve kolektivne ugovore koji su bili zaključeni. Još jedan primer negativnog određenja države prema kolektivnom pregovaranju predstavlja i isključivanje radnika koji nisu u radnom odnosu iz socijalnog dijaloga, pa i iz kolektivnog pregovaranja. Zbog toga što se u smislu Zakona o radu ne smatraju zaposlenima, oni ne mogu da budu članovi sindikata, ni da učestvuju u kolektivnom pregovaranju, na njih se kolektivni ugovori ne primenjuju i ne mogu da utiču na njihovo donošenje, trajanje, tumačenje ili prestanak važenja.

Konačno, iako je očigledno je da postoji potreba za kolektivnim pregovaranjem, analiza posebnih kolektivnih ugovora ukazuje na to da skoro svi oni nakon 2015. godine, samo produžavani, ili obnavljani. Opšti kolektivni ugovor još uvek nije zaključen, a ne postoje podaci o tome koliko je u ovom trenutku zaključeno kolektivnih ugovora na nivou poslodavca.

U Studiji su korišćene relevantne odredbe Zakona o radu, kojim su uređene prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i u vezi sa radom, kao i materija kolektivnih ugovora kroz čl. 240-268.

S obzirom da trenutno ne postoji Opšti kolektivni ugovor, analizirane su postojeće odredbe posebnih kolektivnih ugovora, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru.

Autori su, tamo gde su smatrali neophodnim, iznosili i svoje stavove i davali predloge za unapređenje postojeće situacije u oblasti kolektivnog pregovaranja u Republici Srbiji.

# 1. INDUSTRIJSKI ODNOSI U REPUBLICI SRBIJI

## 1.1 SOCIJALNI PARTNERI

U Republici Srbiji postoje klasični socijalni partneri: sindikati, poslodavci i država. Svi oni deluju u specifičnim okolnostima vođenja politike takozvane „trke do dna“, koja u značajnoj meri šteti postojanju i razvoju socijalnog dijaloga, kao i bilo kakvom drugom mehanizmu demokratskog i inkluzivnog odlučivanja u oblastima proizvodnih odnosa i rada.

*Sindikati* se dugo vremena susreću sa krizom svog delovanja i postojanja. Ona je rezultat kako agresivnih promena u društvu i proizvodnim odnosima na štetu sindikalnih sloboda, tako i nemogućnosti da na takve izazove adekvatno odgovore.

Mobilizacijska snaga sindikata je jako mala a njihova fragmentacija izuzetno izražena. Iako postoje dva formalno reprezentativna sindikata na nivou države, pitanje je da li oni još uvek ispunjavaju uslove reprezentativnosti imajući u vidu povećanje ukupnog broja radnika uz istovremeno opadanje broja članova. Mogućnost preispitivanja utvrđene nacionalne reprezentativnosti sa negativnim ishodom i gubitkom tog statusa, predstavlja moćno ucenjivačko oružje u rukama države na koje sindikati ne reaguju pravilno, što dovodi do povećanja nepoverenja u njihovo delovanje.

Sindikati nemaju odgovor na politiku pomeranja centra moći i odlučivanja sa demokratskog pluralističkog dijaloga, na jednostrano podržavanje kapitala i donošenje odluka putem lobiranja. Pokušaj sindikata da zadrže *status quo* u industrijskim odnosima osuđen je na propast onog trenutka kada su predstavnici države preuzeli ulogu aktivnog podržavanja poslodavaca, tačnije krupnog kapitala, kao i takozvanih stranih investitora. Odbacivanje čak i privida demokratskog pluralističkog odlučivanja o ekonomskim i socijalnim pravima zateklo je sindikate na terenu političkih opcija za koje nemaju adekvatno rešenje, odnosno alternativu ili strategiju.

Agresivna politika suzbijanja sindikalnog organizovanja kod poslodavaca daje rezultate u situacijama kada sindikati nemaju odgovarajuću finansijsku moć, nemaju zaštitu države od poslodavaca koji krše zakon, i nisu dovoljno organizovani da spreče pritiske na radnike da odustanu od sindikalnog organizovanja i delovanja.

Sindikati uglavnom nisu angažovani politički, a njihovo članstvo percipira političke partije na vlasti kao centar odlučivanja o pravima radnika. Sindikati se često uzdržavaju ili aktivno ograđuju od izjava koje bi ih približile određenim konkretnim političkim strankama, pokretima, ili programima.<sup>1</sup> Ovo dovodi ne samo od udaljavanja od jasnog političkog opredeljenja sindikata, koji su tradicionalno bliski levim, socijalističkim i radničkim partijama i opcijama, već i do pasivizacije sindikata u političkom životu države. Sindikati na ovaj način gube još jedan kanal uticaja na aktuelne politike, pa stoga nije čudno što se radnici, uključujući

---

<sup>1</sup> Izuzetak je sindikat Sloga, čiji su članovi učešćem na parlamentarnim izborima 2022. godine obezbedili više poslaničkih mandata u Narodnoj skupštini u okviru šire političke koalicije „Ujedinjeni za pobjedu Srbije“.

i članstvo u sindikatima, okreću političkim partijama kao supstitutima političke moći koju sindikat ne poseduje. U tom smislu radnici od političkih partija, koje sada percipiraju kao centar moći i odlučivanja i o onim pitanjima koja nikako nisu u nadležnosti političkih organizacija, očekuju rešavanje kako opštih nacionalnih pitanja tako i pojedinačnih problema koje imaju u odnosima sa poslodavcima.

Osipanje članstva proizvod je gubitka poverenja u sindikate ali i gubitka mogućnosti da se postane član sindikata ukoliko se radi u nekom od neustavnih oblika rada van radnog odnosa. Sindikati sa druge strane ispoljavaju minimalnu zainteresovanost da uključe radnike van radnog odnosa u svoje članstvo i aktivnosti, odnosno da im pruže adekvatnu zaštitu i rade na promeni normativnog okvira koji je doveo do izopštavanja više kategorija i ogromnog broja radnika, iz mogućnosti ostvarivanja kolektivnih prava.

Sve navedeno čini položaj sindikata izuzetno ranjivim. Oni moraju vršiti kompromise u nedostatku jasne političke i strateške vizije kako bi očuvali privid postojanja i relevantnosti u socijalnom dijalogu – što direktno pogoduje ostalim socijalnim partnerima kojima je takođe cilj fingiranje postojanja efektivnog socijalnog dijaloga.

*Poslodavci* se pojavljuju kao socijalni partner na različitim nivoima. Na nivou pojedinačnih poslodavaca, postoje primeri dobre i loše prakse. Zabeleženo je da poslodavci faktički sprečavaju organizovanje ili delovanje sindikata, odnosno da članovi i rukovodstvo sindikata bude diskriminisano prema tom ličnom svojstvu. Neretko se dešavaju primeri da poslodavci faktički rukovode sindikatima koje su formalno osnovali zaposleni ali koji nemaju pravu slobodu delovanja i odlučivanja – ovakvo fingiranje socijalnog dijaloga dešava se i u situacijama kada poslodavac nema neposrednog uticaja na formiranje i rad sindikata ali ga aktivno finansijski pomaže (suprotno zakonskim ograničenjima). U takvim uslovima, teško je očekivati da će se razviti značajan dijalog i partnerski odnos između poslodavaca i sindikata. Postoje međutim i drugačiji primeri. Kod mnogih poslodavaca (zvanična statistika na žalost ne postoji) kod kojih postoji reprezentativni sindikat, zaključen je i kolektivni ugovor.

Poslodavci međutim nisu monolitna grupa. Ne samo da postoje drastične razlike u njihovoj veličini i ekonomskoj snazi, odnosu prema drugim poslodavcima i drugim socijalnim partnerima, već ove razlike dovode do značajnih problema koji direktno utiču na postojanje i kvalitet socijalnog dijaloga, a naročito na odsustvo kolektivnog pregovaranja u ključnim segmentima privrede.

Faktičko razlikovanje takozvanih stranih investitora od domaćih poslodavaca, dovelo je do značajnih razlikovanja položaja i raslojavanja poslodavaca u Srbiji. Sa jedne strane, subvencije i različite vrste pomoći su praktično u potpunosti rezervisane za takozvane strane investitore, dok su domaći poslodavci opterećeni nizom fiskalnih obaveza koje – naročito kada je reč o manjim poslodavcima – mogu značajno negativno da utiču na njihovo poslovanje. Domaći poslodavci svakako uživaju u istim prednostima koje su posledica lobiranja stranih privrednih komora i drugih lobističkih grupa na izmene normativnog okvira u korist kapitala a na štetu radnika. Ipak, oni nemaju puno dodirnih tačaka sa stranim poslodavcima a čini se da je u ukupnom zbiru šteta koju ovakva politika države njima nanosi, veća od ušteda koje dobiju kao „kolateralni“ korisnici nekih zakonskih pogodnosti i opšteg pojeftinjenja radne snage.

Pomeranje centara moći i odlučivanja sa udruživanja poslodavaca na razne subjekte kao što su privredne komore, lobističke organizacije ili druga udruženja koja ne predstavljaju

udruženje poslodavaca u smislu Zakona o radu<sup>2</sup>, dovelo je do toga da je upitna reprezentativnost Unije poslodavaca Srbije, jedinog reprezentativnog udruženja poslodavaca u Srbiji. Nezainteresovanost stranih poslodavaca koji zapošljavaju veći broj radnika da se pridruže Uniji, ili osnuju neko novo udruženje poslodavaca, dovela je ne samo do povećanja cenzusa reprezentativnosti u apsolutnim brojevima, nego i do faktičkog blokiranja bilo kakve mogućnosti da dođe do sektorskog, granskog, ili drugog oblika kolektivnog pregovaranja na nivou posebnih kolektivnih ugovora. I u situacijama kada u grani ili grupi delatnosti, ili na drugom nivou posebnog kolektivnog pregovaranja, postoji reprezentativni sindikat kao socijalni partner sa kojim se može krenuti u kolektivno pregovaranje, ne postoji poslodavačka strana za kolektivne pregovore. Na ovaj način se sprečava poboljšanje položaja radnika u određenim sektorima privrede, onemogućava se bilo kakav oblik socijalnog dijaloga kroz kolektivno pregovaranje (a to je oblik koji će u datim uslovima u Srbiji potencijalno najčešće postojati, jer drugi mehanizmi ili ne postoje ili se ne primenjuju), dok se odluke koje su značajne za položaj i ostvarivanje prava radnika u tim delatnostima donose direktnim vršenjem pritiska na državne donosiocice odluka. U tom smislu predatorski kapitalizam koji se forsira kako od strane države, tako i od strane takozvanih stranih investitora, preskače bilo kakav demokratski dijalog i mehanizme saodlučivanja i konsultovanja – dominantan mehanizam koji se primenjuje oslanja se isključivo na lobiranje i isključenje bilo kakvog drugačijeg mišljenja i interesa, iz procesa donošenja odluka.

*Država kao socijalni partner* pojavljuje se u više segmenata. Predstavnici države (Vlade, nadležnog ministarstva, lokalnih samouprava) članovi su nacionalnih ili lokalnih tripartitnih tela i organa, Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije i lokalnih socijalno-ekonomskih saveta. Državni organi obrazuju, rukovode i koordinišu rad radnih grupe i drugih *ad hoc* tela koja imaju zadatak da izrade određene strateško-političke i normativne akte u oblasti rada, i šire u oblasti uživanja ekonomskih i socijalnih prava. Država je takođe direktan pregovarač u smislu poslodavca u kolektivnim pregovorima u javnom sektoru, kako na nivou pojedinačnih tako i na nivou posebnih kolektivnih ugovora.

Država kao kreator normativnog okvira i političkog miljea pregovaranja zauzima poziciju koja se ne može oceniti kao povoljna za socijalni dijalog. Naime, politike koje se sprovode nisu u skladu sa načelima razvijanja socijalnog dijaloga i jačanja socijalnih partnera. Naprotiv, oblik investicionog kapitalizma koji se potencira ne trpi sindikalno organizovanje i sindikalni otpor, pa je stoga usmeren ka jednostranom odlučivanju o svim pitanjima koja su od značaja za proces rada i radnike. Država sa druge strane zauzima benevolentan, a često i podržavajući stav prema umanjenju prava radnika, čak i onom koje je nezakonito ali i neustavno (ispod utvrđenih međunarodnih standarda rada). Ovakvo postupanje državnih organa i institucija dovodi do dve vrste posledica. Sa jedne strane sindikati se osećaju prepušteni sami sebi, jer ne postoji podrška od strane države; sa druge strane politike i propisi se uobličavaju u skladu sa interesima takozvanih stranih investitora, stranih poslodavaca koji u zamenu za ulaganje kapitala u Srbiju traže uslove poslovanja i tolerisanje eksploatatorskog odnosa prema radnicima, koji nikako ne ide u prilog razvijanju socijalnog dijaloga kao komunikacije makar nominalno jednakih partnera. Država dakle napušta svoju centralnu

---

<sup>2</sup> Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

poziciju medijatora u industrijskim odnosima i aktivno prelazi i deluje na strani poslodavaca. Centar odlučivanja se pomera sa tripartitnih tela na lobističke centre i subjekte koji zastupaju isključivo interese kapitala. U takvoj atmosferi, država značajno doprinosi gušenju socijalnog dijaloga i povećanju socijalnih tenzija. Država je u prethodnih deset godina povukla niz poteza koji nisu u skladu sa međunarodnim standardima rada, a koji su direktno štetili ili kontinuirano štete radnicima i sindikatima, odnosno onemogućavaju ili otežavaju socijalni dijalog. Tako su 2014. godine izmenama i dopunama Zakona o radu prestali da važe svi kolektivni ugovori koji su u tom trenutku bili na snazi.<sup>3</sup> Ovako nešto nezabeleženo je u modernim državama koje se trude da pospeše kolektivno pregovaranje. Samo donošenje ovih izmena i dopuna bilo je praćeno potpunim zanemarivanjem standarda socijalnog dijaloga pri odlučivanju. Najpre se olako prešlo preko činjenice da su sindikati napustili radnu grupu koja je imala zadatak da sačini tekst izmena i dopuna Zakona o radu. Radna grupa je nastavila sa radom i dovršila posao, kao da se ništa nije dogodilo, iako je faktički odustajanjem sindikata da daju pristanak na izuzetno loša predložena rešenja, izgubila svaki legitimitet. Ovo je međutim bio samo početak pravnog nasilja u postupku usvajanja izmena i dopuna Zakona o radu. One su najpre morale da prođu kroz Socijalno-ekonomski savet. Ali kada je postalo jasno da sindikati u Socijalno-ekonomskom savetu neće pristati na ponuđene izmene i dopune, ovaj deo procedure je jednostavno preskočen. Takođe, nije bilo ni javne rasprave povodom izmena i dopuna Zakona o radu, iako je u pitanju jedan od najvažnijih sistemskih zakona. Tim povodom je prekršeno više podzakonskih pravila o proceduri usvajanja zakonskog teksta ali to nije sprečilo većinu u Narodnoj skupštini da ga izglasa i da izmene postanu sastavni deo Zakona o radu.<sup>4</sup> Već tada je postalo jasno da je socijalni dijalog u Srbiji samo fingiran, odnosno da ne postoji jasna volja i namera da se on sprovodi i da ostvaruje svoju svrhu u kontinuiranoj razmeni mišljenja i kompromisima između socijalnih partnera. Umesto toga se nastavilo sa zanemarivanjem mišljenja Socijalno-ekonomskog saveta, kao i sa donošenjem propisa bez javne rasprave, ili nakon fingirane javne rasprave.<sup>5</sup>

Dalje izmene radnog zakonodavstva ukazuju na potpuno napuštanje međunarodnih standarda rada ali i odustajanje od usaglašavanja sa pravnim tekovinama Evropske unije. Naime, zakonski i podzakonski tekstovi koji su usledili, redom su promovisali takozvani rad van radnog odnosa, koji je protivustavno regulisan Zakonom o radu. Zakon o zadrugama<sup>6</sup>, Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima<sup>7</sup>, Uredba o Programu podsticaja zapošljavanja mladih „Moja prva plata“<sup>8</sup>, propisi su koji su neustavni ali su doneti i primenjuju se bez ikakvih ograničenja.<sup>9</sup> Svi oni promovišu

---

<sup>3</sup> Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu, Službeni glasnik RS, br. 75/2014, član 117.

<sup>4</sup> M. Reljanović, B. Ružić, A. Petrović, *Analiza efekata primene izmena i dopuna Zakona o radu*, Beograd, 2016, str. 6-10.

<sup>5</sup> Socijalno-ekonomski savet na primer nije uspeo da se dogovori o usvajanju mišljenja povodom nekih važnih propisa (Zakon o zaposlenima u javnim službama, Zakon o agencijskom zapošljavanju) čime je praktično dao negativno mišljenje, odnosno ukazao na nedostatak konsenzusa. Državne vlasti su međutim u svakom od tih slučajeva nastavile sa procedurom usvajanja propisa bez izmena, i bez pokušaja da se utvrdi zašto postoji negativan stav sindikata prema njihovoj sadržini.

<sup>6</sup> Službeni glasnik RS, br. 112/2015.

<sup>7</sup> Službeni glasnik RS, br. 50/2018.

<sup>8</sup> Službeni glasnik RS, br. 107/2020, 79/2021, 92/2022.

<sup>9</sup> Videti: M. Reljanović, „Pravo na rad u Ustavu Republike Srbije“, u: O. Nikolić, V. Čolović, *Constitutio: Lex superior*, Beograd, 2021, str. 253-268.



režime rada van radnog odnosa, baš kao i neki zakoni koji su predloženi ali za sada još uvek nisu usvojeni (novi zakon o sezonskom radu, zakon o radnim praksama). Svima njima je dakle zajedničko da isključivo poštuju interese kapitala i stvaraju neustavne režime rada u kojima su radnici jeftina i obespravljena roba. Koliki je faktički uticaj lobističkih grupa na usvajanje takvih zakona, vidi se iz primera (za sada) neuspešnog ali veoma agresivnog lobiranja za novi zakon o sezonskim poslovima. Iako su i sindikati i stručna javnost ukazivali na neustavnost ovog zakona, kao i na potpuno odsustvo svrhe njegovog donošenja, i pored činjenice da je niz međunarodnih stručnih tela, uključujući specijalne izvestioce Ujedinjenih nacija i Međunarodnu organizaciju rada, dao negativno mišljenje o nizu predviđenih rešenja u tom zakonskom tekstu, lobistička grupa NALED i dalje vrši izuzetan pritisak u cilju njegovog usvajanja.<sup>10</sup> Država se u ovom, kao i u mnogim drugim slučajevima – kao što su slučajevi indijskih i vijetnamskih radnika<sup>11</sup> – svesno samoograničava i odriče svog suvereniteta, kako bi udovoljila zahtevima kapitala. Tako nešto ne može voditi produktivnoj ulozi države u socijalnom dijalogu, niti će pospešiti socijalne partnere da aktivno razvijaju odnose međusobnog uvažavanja i tolerancije, odnosno pregovaranja i razmene mišljenja. Naprotiv, ne samo što se ovakvim načinom ponašanja država otvoreno stavila u službu kapitala i praktično onemogućila socijalni dijalog, već su ove akcije aktivno usmerene ka daljem slabljenju pozicije sindikata – niti jedan od novih režima rada koji su promovisani u prethodnih deset godina, ne podrazumeva mogućnost sindikalnog udruživanja radnika, iako je ovo pravo međunarodno ljudsko pravo garantovano Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Jedino zakonsko rešenje koje podrazumeva pravo na udruživanje radnika koje je doneto u ovom periodu je Zakon o agencijskom zapošljavanju<sup>12</sup>, a i ovaj zakonski tekst sadrži odredbe koje ovo pravo značajno ograničavaju i čine ga praktično neupotrebljivim.<sup>13</sup>

Sve navedeno karakteriše položaj države u socijalnom dijalogu kao izuzetno loš. Država je u tom smislu, stvaranjem nepovoljnog normativnog okvira i obesmišljavanjem sankcionisanja kršenja zakona kada je reč o napadima na sindikate i sindikalno udruživanje i delovanje, zapravo aktivni faktor neuspeha socijalnog dijaloga u Srbiji, kako uopšte tako naročito u privatnom sektoru. U javnom sektoru, gde se država pojavljuje kao pregovaračka strana, postoje određeni uspesi sindikata u kolektivnom pregovaranju. Pitanje je međutim zašto ne postoji nikakva rešenost da se oni preliju i na privatni sektor.

---

<sup>10</sup> M. Reljanović, *Povampireni zakon o sezonskim poslovima*, <https://pescanik.net/povampireni-zakon-o-sezonskim-poslovima/>.

<sup>11</sup> M. Reljanović, *Dole suverenitet, živela eksploatacija*, <https://pescanik.net/dole-suverenitet-zivela-eksploatacija/>; ASTRA, *Would you really buy this – Novo robovlasništvo za 21. vek*, <https://drive.google.com/file/d/11NEzOXi2upA28sjYzu0YEtR7nLfeSFNd/view>.

<sup>12</sup> Službeni glasnik RS, br. 86/2019.

<sup>13</sup> M. Reljanović, *Dostojanstvo na lizing, od sada u skladu sa zakonom*, <https://pescanik.net/dostojanstvo-na-lizing-od-sada-u-skladu-sa-zakonom/>.

## 1.2 SOCIJALNI DIJALOG

Socijalni dijalog je na izuzetno niskom nivou. Mogu se razlikovati institucionalizovani i neformalni socijalni dijalog, kao i niz aktera koji se pojavljuju u neformalnom socijalnom dijalogu kao *de facto* činioci kreiranja politika i propisa u oblasti ekonomskih i socijalnih prava.

Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, kao osnovno telo tripartitnog socijalnog dijaloga na nivou države, često je zanemaren i njegovim mišljenjima se ne pridaje veliki značaj niti autoritet, osim u situacijama kada je to pogodno za političko isticanje postojanja jedinstva oko nekog pitanja, odnosno isticanje postojanja socijalnog dijaloga. Najčešće se međutim njegovo postojanje i delovanje jednostavno prenebregne, a veoma česta je situacija da se odsustvo konsenzusa prilikom raspravljanja o pojedinim pitanjima (kao što su normativna rešenja ili iznos minimalne zarade) posmatra kao neznatan proceduralni problem prilikom usvajanja odluka o tim pitanjima, koji se ne rešava ozbiljnijim i dubljim pregovorima već naprotiv potpunim zaobilazanjem i zanemarivanjem činjenice da na Socijalno-ekonomskom savetu nije postignut konsenzus koji je potreban za odlučivanje. Trebalo bi napomenuti da postoje i lokalni socijalno-ekonomski saveti. Njih međutim ima malo<sup>14</sup> i funkcionišu sa promenljivim uspehom.

Kada je reč o ostalim institucionalizovanim telima, tripartitni sastav postoji i u organima institucija socijalnog osiguranja, kao što su Fond penzijskog i invalidskog osiguranja<sup>15</sup>, ili Republički fond za zdravstveno osiguranje<sup>16</sup>. Mogu se pomenuti i *ad hoc* tela, kao što su razne radne grupe za izradu normativnih ili strateških dokumenata, u kojima učestvuju predstavnici različitih aktera na tržištu rada, uključujući i sindikate i udruženja poslodavaca.

Deinstitucionalizovani dijalog je međutim sve rašireniji način stupanja u kontakt između pojedinih socijalnih partnera, odnosno drugih aktera koji preuzimaju prostor u kojem bi trebalo da deluju socijalni partneri. Tako se kao važni činioci kreiranja i sprovođenja normativnog i strateškog okvira u oblasti zapošljavanja i rada, pojavljuju privredne komore (Privredna komora Srbije i razne strane privredne komore), različita udruženja poslodavaca koja nisu registrovana kao takva već predstavljaju interesne grupe (kao što je Savet stranih investitora), kao i lobističke grupe koje se predstavljaju kao organizacije civilnog društva (poput Nacionalne alijanse za lokalni ekonomski razvoj, NALED). Ovi akteri se javljaju kao suplementi „pravih“ (tradicionalnih) socijalnih partnera jer je delovanje države usmereno ka tome da se fokus moći i odlučivanja u potpunosti pomeri sa razmene mišljenja kroz dijalog, na lobističke intervencije. One ne moraju same po sebi biti nezakonite, odnosno mogu se sprovesti u skladu sa Zakonom o lobiranju<sup>17</sup>, ali se ne mogu smatrati ni legitimnim ni poželjnim ukoliko se njima faktički obesmišljava svaki bipartizam i tripartizam u kojem

---

<sup>14</sup> Na dan 5.4.2023. godine od ukupno 174 jedinice lokalne samouprave u kojima mogu biti osnovani lokalni socijalno-ekonomski saveti, bila su formirana 23 lokalna socijalno-ekonomska saveta, kao i Pokrajinski socijalno-ekonomski savet za teritoriju AP Vojvodina. Izvor: <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/lat/lokalni%20saveti/lokalni%20saveti%20lat.htm>.

<sup>15</sup> Član 155. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, Službeni glasnik RS, br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 - odluka US, 86/2019, 62/2021, 125/2022 i 138/2022.

<sup>16</sup> Članovi 242. i 245. Zakona o zdravstvenom osiguranju, Službeni glasnik RS, br. 25/2019.

<sup>17</sup> Službeni glasnik RS, br. 87/2018 i 86/2019 – dr. zakon.

učestvuju socijalni partneri. Dalje, ishodi ovakvog lobiranja nakon što je završeno (formalno) konsultovanje socijalnih partnera dovodi do potpunog poništavanja volje socijalnih partnera u konačnom ishodu, proizvodu određenog procesa konsultacija koji je navodno sproveden u dobroj veri – na primer, zakonski tekstovi se često upute u formi nacрта iz nadležnog ministarstva ka Vladi Republike Srbije sa sadržinom koja nije bila dogovorena na radnoj grupi, ukoliko je uopšte došlo do konsenzusa na radnoj grupi. Argumentovano protestovanje sindikata u odnosu na pojedina rešenja jednostavno u takvim situacijama nije relevantno za donosiocje odluka, pa se reakcija i položaj države sve češće mogu oceniti kao servis krupnog kapitala, dok institucije i mehanizmi socijalnog dijaloga pre svega postoje da stvore privid njegovog postojanja i pokažu navodnu efektivnost.

### 1.3 KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Kolektivnom pregovaranju će biti posvećen najveći deo Studije. Na ovom mestu bi trebalo pomenuti da je stanje u kolektivnom pregovaranju nepromenjeno loše, da ne postoji opšti kolektivni ugovor od 2011. godine, da se posebni kolektivni ugovori zaključuju u javnom sektoru dok je privatni sektor samo neznatno pokriven, kao i da postoje značajne prepreke kolektivnom pregovaranju kod poslodavca na pojedinačnom nivou. Kada je reč o udruživanju poslodavaca radi granskog kolektivnog pregovaranja, koje se može smatrati najvažnijim u sistemu kolektivnih ugovora, već je napomenuto da postoje problemi u nedostatku volje i potpunoj nezainteresovanosti poslodavčke strane za kolektivne pregovore. Zakon o radu i dalje ne sadrži podsticajna rešenja u kojima bi poslodavci videli jasne prednosti i direktne benefite od zaključenja kolektivnog ugovora. Sa druge strane ponašanje države kao socijalnog partnera je takođe već pojašnjeno, i ono nikako ne proizvodi pozitivne efekte po kolektivno pregovaranje u privatnom sektoru.

### 1.4 USLOVI RADA

Uslovi rada u Republici Srbiji ostaju nepovoljni.

Radnici van radnog odnosa ne mogu ostvariti najveći broj prava po osnovu rada, odnosno praktično ne mogu uživati niti jedno pravo koje je garantovano Zakonom o radu za radnike u radnom odnosu. Dalja parcijalizacija radnog prava i uvođenje niza neustavnih radnopravnih režima, kao što su onaj uveden Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima 2019. godine ili program „Moja prva plata“ uveden Uredbom Vlade Srbije 2020. godine, ne doprinose poboljšanju uslova rada. Naprotiv, oni se aktivno udaljavaju od međunarodnih standarda rada i realizacije plana harmonizacije sa pravnim tekovinama Evropske unije. Najave drugih zakona, kao što su Zakon o radnim praksama ili novi zakon o sezonskim radnicima, dodatno upućuju na to da se položaj lica van radnog odnosa neće u skorije vreme usaglasiti sa međunarodnim standardima rada. Ova lica, između ostalog, nemaju ni mogućnosti da ostvare bilo koje kolektivno pravo,

pa ni pravo na budu članovi sindikata, da učestvuju u kolektivnom pregovaranju ili socijalnom dijalogu.

Kada je reč o pravima radnika u radnom odnosu, zakonski minimum postavljen Zakonom o radu je i dalje diskutabilan u odnosu na niz prava. Najnoviji primeri stradanja radnika na radu ili u vezi sa radom, pokazuju da se postojeće zakonske mogućnosti, ili nedostaci u normiranju, veoma lako mogu korisiti od strane nesavesnih poslodavaca za radnu eksploataciju radnika. Takođe, prisutno je faktičko kršenje većeg broja prava, naročito onih koja se odnose na ograničeno trajanje radnog vremena i zarade, kao i na bezbednost radnika u procesu rada.<sup>18</sup>

Rad na crno prisutan je u velikoj meri i u gotovo nesmanjenom obimu. Prema procenama sindikata, oko 20% radnika radi na crno.<sup>19</sup> Ovi radnici ne mogu ostvariti ni osnovna prava na radu i u vezi sa radom, a premali kapaciteti inspektora rada i faktička nekažnjivost poslodavaca koji drže neprijavljene radnike, i dalje su podsticajni impulsi koji dovode do masovnosti ove pojave. Radnici na crno ne mogu biti članovi sindikata, učestovati u socijalnom dijalogu ili kolektivnom pregovaranju.

Prethodnih pet godina, uz izuzetak 2020. godine zbog ograničenja kretanja ljudi uzorkovane pandemijom virusa kovid-19, zabeležen je rast stranih radnika u Republici Srbiji. Oni su naročito podložni zloupotrebama i nametanju izuzetno loših uslova rada, što je već zabeleženo i u slučajevima masovne zloupotrebe i trgovine ljudima. Takođe se masovno angažuju bez pravnog osnova, odnosno bez sprovedenog postupka izdavanja radne dozvole. Iako najavljene izmene i dopune Zakona o strancima<sup>20</sup> i Zakona o zapošljavanju stranaca<sup>21</sup> idu u prilog boljem regulisanju položaja stranih radnika, zabrinjava odsustvo reakcije nadležnih državnih organa i institucija u pravcu njihove zaštite.<sup>22</sup> Iako ovi radnici prema Zakonu o radu i Zakonu o zapošljavanju stranaca imaju jednaka prava sa domaćim radnicima nakon što se sprovede postupak zapošljavanja, strani radnici u velikoj većini nisu članovi sindikata, niti su sindikati ispoljili veću zainteresovanost da ih priključe članstvu.

## 1.5 OSTALE KOLEKTIVNE AKCIJE

Kada je reč o ostalim kolektivnim akcijama, takođe je moguće utvrditi određene trendove u ponašanju sindikata, radnika i nadležnih državnih organa i institucija.

Štrajk je i dalje regulisan zakonom koji je donet za nivo federalne države (Savezne Republike Jugoslavije) daleke 1996. godine.<sup>23</sup> I pored brojnih najava da će doći do usvajanja

---

<sup>18</sup> M. Reljanović, *Svi na zemlji kleti*, <https://pecanik.net/svi-na-zemlji-kleti/>; M. Reljanović, *Kad poslodavci nisu platodavci*, <https://pecanik.net/kad-poslodavci-nisu-platodavci/>; M. Reljanović, *Sindrom trke do dna*, <https://pecanik.net/sindrom-trke-do-dna/>.

<sup>19</sup> *U Srbiji pola miliona neformalno zaposlenih bez ikakvih prava*, <https://nova.rs/vesti/biznis/u-srbiji-pola-miliona-neformalno-zaposlenih-bez-ikakvih-prava/>.

<sup>20</sup> Službeni glasnik RS, br. 24/2018, 31/2019.

<sup>21</sup> Službeni glasnik RS, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018 i 31/2019.

<sup>22</sup> M. Reljanović, *Dole suverenitet, živela eksploatacija*, *loc.cit.*; ASTRA, *Would you really buy this – Novo robovlasništvo za 21. vek*, *loc.cit.*

<sup>23</sup> Zakon o štrajku, Službeni list SRJ, br. 29/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005 - dr. zakon i 103/2012 - odluka US.

novog zakona, za sada ne postoje naznake kada se tako nešto može očekivati. Važeći zakon je izuzetno restriktivan i većina radnika koja želi da pokrene štrajk može očekivati značajne poteškoće u tome. Najvažnije prepreke štrajku su: mogućnost da radnici bez učešća sindikata pokrenu štrajk samo ukoliko se za štrajk odluči više od polovine radnika; nepostojanje spontanog štrajka; obaveza da se štrajk najavi, što dovodi do velikog pritiska poslodavca na štrajkače; loše regulisan poseban režim štrajka; izuzetno neefikasna i slaba zaštita u slučaju nezakonitog otkaza ili druge vrste retribucije od strane poslodavca prema štrajkačima. Osim toga, imperativna norma da se štrajkačima ne mogu isplaćivati naknade zarada, kao i izuzetno slabo stanje u štrajkačkim fondovima sindikata, dovode do nepopularnosti štrajka kao taktike borbe za prava po osnovu rada, odnosno čine štrajkove kratkotrajnim i neefektivnim, jer brzo dolazi do finansijskog zamora štrajkača. Trebalo bi dodati i činjenicu da je pravo na štrajk rezervisano samo za radnike u radnom odnosu, dok ostali radnici ne mogu zakonito štrajkovati – takvo rešenje je apsolutno suprotno međunarodnim standardima rada.

Imajući u vidu prethodno izložene probleme, ne čudi što je u praksi zabeležen veći broj štrajkova koji su imali i jasne karakteristike protesta, uz okupljanja na javnim mestima van prostora poslodavca i blokiranje saobraćajnica, odnosno obraćanje medijima i održavanje konferencija za štampu i otkrivanje detalja o nezakonitim postupanjima poslodavca na ovaj način.<sup>24</sup> Reakcija države u svim takvim slučajevima bila je posebno loša, budući da je konstantno plasirana teza da su takvi štrajkovi ispolitizovani i usmereni ka kritici vlasti i njenih organa, odnosno politika koje vlast zagovara i primenjuje.

## 2. NORMATIVNO UREĐENJE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U REPUBLICI SRBIJI SA OSVRTOM NA MEĐUNARODNE STANDARDE

Postoji jasna funkcionalna povezanost između prava na udruživanje i kolektivnog pregovaranja. Sindikati se javljaju kao osnovni partner koji može da inicira i učestvuje u kolektivnim pregovorima. U tom smislu Urdarević s pravom ističe da sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje „predstavljaju glavna načela demokratije i osnovno sredstvo za postizanje ravnoteže između interesa radnika i poslodavca u pogledu uslova rada.“<sup>25</sup>

Sva pitanja koja su od značaja za kolektivno pregovaranje, uređena su Zakonom o radu. Kada je reč o međunarodnim standardima, oni su pre svega određeni Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima<sup>26</sup> (dalje: MPESKP), aktima Međunarodne organizacije rada Konvencija broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava<sup>27</sup>;

---

<sup>24</sup> Najbolji je primer ovakvog razvoja događaja bio je štrajk radnika FIAT-a u maju i junu 2022. godine.

<sup>25</sup> Bojan Urdarević, „Prošireno dejstvo kolektivnih ugovora kao način unapređenja kolektivnog pregovaranja“, *Strani pravni život* 2/2021, str. 281 [281-292], doi: 10.5937/spz65-32376.

<sup>26</sup> Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori, broj 7/1971.

<sup>27</sup> Uredba o ratifikaciji Konvencije MOR-a broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 8/1958.

Konvencija broj 98 o primeni principa prava organizovanja i kolektivnog pregovaranja<sup>28</sup>; Konvencija broj 154 o kolektivnom pregovaranju<sup>29</sup>; Preporuka broj 91 o kolektivnim ugovorima) i Revidiranom evropskom socijalnom poveljom<sup>30</sup>.

Članom 8. MPESKP nije izričito pomenuto pravo na kolektivno pregovaranje. Ono je međutim nesumnjivo deo kolektivne akcije koje sindikat može da sprovodi u svom redovnom delovanju, što je potvrđeno više puta u različitim elaboracijama prava koja proističu iz člana 8. MPESKP pred organima Ujedinjenih nacija: „Pravo na učešće u kolektivnom pregovaranju sindikata jedno je od osnovnih prava kada je reč o njihovom delovanju. Država mora stvoriti uslove za sprovođenje i podsticanje kolektivnog pregovaranja, kao i za ravnopravno učešće sindikata u kolektivnom pregovaranju, i deo je šireg prava sindikata da budu konsultovani o svim pitanjima koja se odnose na ekonomska i socijalna prava.“<sup>31</sup>

Konvencijama Međunarodne organizacije rada postavljeni su temelji prava na kolektivno pregovaranje. Konvencijom 87 regulisano je pravo na sindikalno udruživanje i delovanje, koje predstavlja osnov pojavljivanja sindikata kao socijalnog partnera, odnosno pregovaračke strane u kolektivnom pregovaranju na svim nivoima. Konvencijom 98 je utvrđeno pravo na kolektivno pregovaranje. Ono je direktno povezano sa slobodom udruživanja i sindikalnog delovanja ali nije razrađeno tekstem konvencije. Razrada je međutim usledila u Konvenciji 154, kojom su ustanovljeni osnovni principi uživanja prava na kolektivno pregovaranje. Pod kolektivnim pregovaranjem se smatra „svako pregovaranje između poslodavaca, grupe poslodavaca, jedne ili više poslodavaca s jedne strane i jedne ili više radničkih organizacija sa druge strane radi : a) utvrđivanja radnih uslova i uslova zapošljavanja; b) uređivanje odnosa između poslodavaca i radnika; c) uređivanje odnosa između poslodavaca i njihovih organizacija i jedne ili više radničkih organizacija“. Država je dužna da podstiče kolektivno pregovaranje i usvaja mere koje će voditi njegovoj što široj primeni.

Prema Revidiranoj evropskoj socijalnoj povelji, svi radnici imaju pravo na kolektivno pregovaranje. Ovo pravo se realizuje kroz: unapređivanje zajedničkih konsultacija između radnika i zaposlenih; unapređivanje mehanizama za dobrovoljne pregovore između poslodavaca ili organizacija poslodavaca i organizacija radnika, sa ciljem da se regulišu uslovi i pogodnosti zapošljavanja putem kolektivnih ugovora; uspostavljanje i upotrebu odgovarajućih mehanizama za pomirenje i dobrovoljnu arbitražu za rešavanje radnih sporova; pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa, uključujući pravo na štrajk, u skladu sa obavezama koje mogu da proisteknu iz kolektivnih ugovora koje su prethodno zaključili.

---

<sup>28</sup> Uredba o ratifikaciji Konvencije MOR-a broj 98 o primeni principa prava organizovanja i kolektivnog pregovaranja, Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 11/1958.

<sup>29</sup> Republika Srbija nije potvrdila ovu konvenciju.

<sup>30</sup> Zakon o potvrđivanju Revidirane evropske socijalne povelje, Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 42/09.

<sup>31</sup> Generalna skupština Ujedinjenih nacija, *Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association*, A/73/279, 17. avgust 2018. godine, stav 68.

## 2.1 POJAM, VRSTE, SADRŽINA I MEĐUSOBNI ODNOS KOLEKTIVNIH UGOVORA

Na osnovu Preporuke Međunarodne organizacije rada broj 91 o kolektivnim ugovorima iz 1951. godine, moguće je precizno definisati kolektivni ugovor kao „svaki ugovor u pisanoj formi u vezi sa uslovima rada i uslovima zapošljavanja koji je zaključen između poslodavca, grupe poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca, s jedne strane, i jedne ili više reprezentativnih radničkih organizacija, ili, u nedostatku takvih organizacija, predstavnika radnika koje su oni propisno izabrali i ovlastili u skladu sa nacionalnim zakonima i propisima, sa druge strane“.<sup>32</sup> U skladu sa pojmom kolektivnog ugovora, kao i slobodom kolektivnog pregovaranja, kolektivni ugovori mogu se javiti na različitim nivoima. Stoga postoji više vrsta kolektivnih ugovora. Obično se najpre vrši osnovna podela na opšte, posebne i pojedinačne kolektivne ugovore (koji se nazivaju i kolektivnim ugovorima kod poslodavca). Opšti se usvajaju za teritoriju cele države, dok su pojedinačni rezultat kolektivnih pregovora kod jednog poslodavca. Posebni kolektivni ugovori mogu se podeliti prema više kriterijuma: na ugovore u određenoj delatnosti, grupi (ili podgrupi) delatnosti, privrednoj grani; potom na ugovore zaključene za određenu teritoriju (jedinicu lokalne samouprave ili teritorijalne autonomije); zatim na osnovu kriterijuma ko pregovara na ugovore koji su zaključeni u privatnom i javnom sektoru, gde se kao pregovarač u javnom sektoru pojavljuje i država. Ova klasifikacija je aktuelna i u Zakonu o radu.<sup>33</sup>

Kada je reč o sadržini kolektivnih ugovora, Jovanović čini se s pravom ističe da je ona pre svega opredeljena odnosom snaga pregovaračkih strana iako postoje pitanja koja su tradicionalno predmet kolektivnog pregovaranja.<sup>34</sup> Kolektivni ugovori sadrže odredbe koje se odnose na zapošljavanje, prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavaca. Njima se postavljaju određeni standardi ili veoma precizno rešavaju pitanja koja se vezuju za kvalitet ostvarivanja pojedinih prava koja radnicima pripadaju po osnovu zakona, kao što su na primer osnovna i uvećana zarada, plaćena odsustva, trajanje radnog vremena, stručno usavršavanje, i slično. Zapravo je jedino ograničenje koje pregovaračke strane poseduju, kretanje u okviru zakonom utvrđenih pravila. Osim toga, postoji sloboda rešavanja i uređivanja svakog pitanja koje se odnosi na radno pravo a koje može legitimno postaviti jedna ili druga strana u pregovorima. Ivošević navodi da svaki kolektivni ugovor sadrži dve vrste odredaba: obligacionopravne i normativnopravne.<sup>35</sup> Prva vrsta odredaba se odnosi samo na one strane koje pregovaraju i zaključuju kolektivni ugovor. To su najvećim delom tehničke odredbe koje se odnose na tumačenje i primenu kolektivnog ugovora, njegovo trajanje, otkazivanje, produženje, kao i na rešavanja eventualnih sporova koji nastanu povodom njegove primene. Sa druge strane su odredbe kolektivnog ugovora koje se odnose na standarde i uslove rada i

---

<sup>32</sup> Zakonom o radu (član 13. stav 1.) je određeno da „Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.“ Takođe, članom 239. tačka 1) je određeno da: „Sindikato, odnosno udruženje poslodavaca, kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom, ima: 1) pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;“.

<sup>33</sup> Članovi 241-243. Zakona o radu.

<sup>34</sup> Predrag Jovanović, „Radnopravni standardi u vezi kolektivnog pregovaranja“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 2/2009, str. 102 [101-119].

<sup>35</sup> Zoran Ivošević, *Radno pravo*, Beograd, 2020, str. 249-251.

primenjuju se na sve poslodavce i radnike, u skladu sa domašajem primene kolektivnog ugovora, bez obzira na to da li su direktno učestvovali u pregovorima, ili ne. Iz člana 3. stava 1. Zakona o radu kojim se reguliše sadržinu kolektivnih ugovora, može se videti navedeno dvojstvo: „Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.“ Sličnu formulaciju ali sa više detalja možemo naći i u članu 240. stav 1. Zakona o radu: „Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.“

Trebalo bi još napomenuti i da se u teoriji često odredbe Zakona o radu i drugih zakona koji regulišu prava po osnovu rada, norme dele na imperativne i dispozitivne. Imperativne norme su apsolutne, one se ne mogu menjati kolektivnim ugovorima niti biti predmet kolektivnog pregovaranja. Dispozitivne norme su međutim drugačije, one mogu biti predmet kolektivnog pregovaranja i u odnosu na njih važi pravilo da se odnosi koje takve norme regulišu mogu urediti na drugačiji način, ukoliko je povoljniji po radnike. Nepovoljniji tretman radnika kolektivnim ugovorom u odnosu na zakon, nije dozvoljen. Iako je ova podela svakako praktična, u realnosti je ponekad veoma teško razlikovati imperativne od dispozitivnih normi. Ove druge se mogu prepoznati po formulacijama koje dozvoljavaju dalju razradu „opštim aktom ili ugovorom o radu“. Iz dosadašnje prakse kolektivnog pregovaranja je međutim sasvim jasno da se kolektivnim ugovorima mogu regulisati i prava, obaveze i odgovornosti koji su utvrđeni normama koje ne sadrže takvu odrednicu ali se ipak prema svojoj prirodi, ili iz konteksta regulisanja, može zaključiti da je zakonodavac imao u vidu njihovu dispozitivnu prirodu. Ovo svakako nije najbolji način regulisanja potencijalnog predmeta kolektivnog pregovaranja i uvođenje definicije pojmova dispozitivnih i imperativnih normi u Zakon o radu bi u tom smislu predstavljao značajan napredak, kao i daleko veću pravnu sigurnost.

Kada je reč o međusobnom odnosu kolektivnih ugovora, između njih postoji jasno ustanovljena hijerarhija: niži kolektivni ugovori moraju biti usklađeni sa višim kolektivnim ugovorima. Takođe, svi kolektivni ugovori moraju biti usklađeni sa zakonom. U skladu sa opštim principima radnog prava, ovo dalje znači da se kolektivnim ugovorom niže pravne snage mogu regulisati ona pitanja koja su regulisana zakonom i/ili kolektivnim ugovorom više pravne snage, samo na način koji je povoljniji po radnika.<sup>36</sup> Ukoliko se na nekog radnika može primeniti više kolektivnih ugovora istovremeno, uvek će se primeniti onaj kojim je konkretno pitanje regulisano na najpovoljniji način.

## 2.2 PREGOVARAČKA LEGITIMACIJA

Da bi sindikati ili udruženja poslodavaca mogli da kolektivno pregovaraju, moraju da steknu pregovaračku legitimaciju, odnosno da ispune uslove predviđene zakonom na osnovu kojih pokazuju da su relevantni akteri industrijskih odnosa koji mogu učestvovati u kolektivnom pregovaranju. Ovaj uslov se prema Zakonu o radu svodi na reprezentativnost

---

<sup>36</sup> Članovi 4. i 8-10. Zakona o radu.



sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, utvrđenu za onaj nivo na kojem se vrše pregovori. Tako prema zakonskom rešenju opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije. Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili delatnost. Poseban kolektivni ugovor za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritorijalnu jedinicu za koju se zaključuje kolektivni ugovor. Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, i reprezentativni sindikat. Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike za javna preduzeća i javne službe čiji je osnivač autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave može da zaključi Vlada i reprezentativni sindikat, ako postoji opravdani interes i u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada. Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat. Poseban kolektivni ugovor za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture (samostalni umetnici) zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat. Zakon poznaje i tripartitno kolektivno pregovaranje u jednom posebnom slučaju. Naime, kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca. Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca. Ako nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca, ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati odnosno udruženja poslodavaca mogu zaključiti sporazum o udruživanju, radi ispunjenja uslova reprezentativnosti i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.<sup>37</sup>

Osim kolektivnog ugovora, Zakonom o radu regulisano je i zaključenje sporazuma zaposlenih i poslodavca. Ako kod poslodavca nije osnovan sindikat, zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenih mogu da se urede sporazumom. Sporazum se smatra zaključenim kada ga potpišu lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca i predstavnik saveta zaposlenih ili zaposleni koji je dobio ovlašćenje od najmanje 50% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Sporazum prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora.<sup>38</sup>

Trebalo bi napomenuti da radnici koji su angažovani u režimu rada van radnog odnosa ne mogu biti članovi sindikata, pa samim tim ne mogu ni učestvovati u kolektivnom pregovaranju. Na njih se kolektivni ugovori, strogo govoreći, ne mogu primeniti. U pojedinim kolektivnim ugovorima zaključenim u javnom sektoru su ipak ponekad prisutne odredbe koje se odnose na radnike van radnog odnosa. Ovakav položaj je svakako nedopustiv i njime se krše svi navedeni standardi apsolutne slobode udruživanja i prava na kolektivno pregovaranje.

---

<sup>37</sup> Zakon o radu, članovi 244-249.

<sup>38</sup> Zakon o radu, član 250.

## 2.3 TOK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

„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.“<sup>39</sup>

Zakon o radu ne daje puno smernica kada je reč o kolektivnom pregovaranju, verovatno u cilju ostavljanja što veće autonomije pregovaračima. Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruženja poslodavaca, odnosno sindikati ili udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju, obrazuje se odbor za pregovore. Takođe, u postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca reprezentativni sindikat je dužan da sarađuje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat. Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju najkraće u periodu od 45 dana, a nakon toga mogu (a ne moraju) da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja oko kojih je došlo do zastoja u pregovaranju. Sastav, način rada i dejstvo odluke takve arbitraže sporazumno utvrđuju učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora, a rok za donošenje odluke iznosi 15 dana od dana njenog obrazovanja.<sup>40</sup>

## 2.4 ZAKLJUČENJE, PRIMENA I PRESTANAK KOLEKTIVNIH UGOVORA

Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada na njega pristanu svi učesnici kolektivnog pregovaranja. On se nakon toga objavljuje – kada je reč o opštem i posebnom kolektivnom ugovoru oni se registruju kod nadležnog ministarstva i moraju se objaviti u Službenom glasniku; kolektivni ugovori kod poslodavca objavljuju se na način koji je utvrđen samim kolektivnim ugovorom.<sup>41</sup> To će po pravilu biti način na koji poslodavac informiše radnike, najčešće putem oglasne table a može se naravno objaviti i na internet prezentaciji poslodavca i sindikata koji su ga zaključili. Kolektivni ugovor svakako mora biti javan i dostupan svakome ko ga zatraži, a svi zaposleni u odnosu na koje se primenjuje moraju biti obavesteni o njegovom zaključenju i sadržini. Kolektivni ugovori se zaključuju na period do tri godine. Po isteku perioda važenja kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora. Važenje kolektivnog ugovora pre isteka roka može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom. U slučaju otkaza, kolektivni ugovor

---

<sup>39</sup> Predrag Jovanović, „Radnopravni standardi u vezi kolektivnog pregovaranja“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 2/2009, str. 102 [101-119].

<sup>40</sup> Zakon o radu, članovi 251-255.

<sup>41</sup> Zakon o radu, članovi 266. i 267.

se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.<sup>42</sup>

Preporuka 91 postavlja određene standarde kada je reč o primeni, odnosno važenju kolektivnih ugovora: „Kolektivni ugovori treba da obavezuju potpisnike i one u čije ime je ugovor zaključen. Poslodavci i radnici koji su vezani kolektivnim ugovorom ne bi trebalo da budu u mogućnosti da u ugovore o radu uključe odredbe koje su suprotne onima sadržanim u kolektivnom ugovoru. Odredbe u takvim ugovorima o radu koje su u suprotnosti sa kolektivnim ugovorom smatraju se ništavim i automatski se zamenjuju odgovarajućim odredbama kolektivnog ugovora. Odredbe u ugovorima o radu koje su povoljnije za radnike od onih propisanih kolektivnim ugovorom ne smeju se smatrati suprotnim kolektivnom ugovoru. ... Odredbe kolektivnog ugovora treba da se primenjuju na sve tipove radnike koji su zaposleni u preduzećima koja su obuhvaćena ugovorom, osim ako ugovor izričito predviđa suprotno.“ Zakon o radu uglavnom uređuje primenu kolektivnog ugovora na ovim principima. Opšti i poseban kolektivni ugovor neposredno se primenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca. Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce koji su ga zaključili ili mu naknadno pristupili šest meseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. O takvoj odluci poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca obaveštava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrši registraciju kolektivnog ugovora. Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca.<sup>43</sup>

Prošireno dejstvo kolektivnog ugovora prema Preporuci 91 moguće je pod određenim uslovima, odnosno u određenim situacijama: „Kada je to prikladno, imajući u vidu uspostavljenju praksu kolektivnog pregovaranja, treba preduzeti mere koje treba da budu utvrđene nacionalnim zakonima ili propisima i koje odgovaraju uslovima svake zemlje kako bi se proširila primena svih ili određenih odredbi kolektivnog ugovora na sve poslodavce i radnike uključene u industrijski i teritorijalni opseg sporazuma. Državni zakoni ili propisi mogu odrediti proširenje dejstva kolektivnog ugovora pod, između ostalog, sledećim uslovima: (a) da kolektivni ugovor već pokriva jedan broj dotičnih poslodavaca i radnika koji je, po mišljenju nadležnog organa, dovoljno reprezentativan; (b) da, po opštem pravilu, zahtev za produženje sporazuma podnosi jedna ili više organizacija radnika ili poslodavaca koji su strane u sporazumu; (c) da, pre produženja sporazuma, poslodavcima i radnicima na koje bi sporazum postao primenjiv njegovim produženjem treba dati priliku da dostave svoja zapažanja.“ Urdarević ističe da „putem instituta proširenog dejstva kolektivnog ugovora država prepoznaje radne standarde stvorene kroz neposredne i dobrovoljne kolektivne pregovore između socijalnih partnera i priznaje im isti status kao i onima koje same kreira“. On takođe ističe da

---

<sup>42</sup> Zakon o radu, članovi 263. i 264.

<sup>43</sup> Zakon o radu, članovi 256. i 256a.

prošireno dejstvo može biti vođeno javnim interesom, odnosno predstavljati odgovor na vanredne društvene okolnosti.<sup>44</sup>

Čini se međutim da je u Zakonu o radu, nakon izmena i dopuna 2014. godine, primenjeno izuzetno restriktivno rešenje o proširenju važenja kolektivnog ugovora, koje je u redovnim okolnostima praktično nemoguće ispuniti. Naime, Vlada može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. Vlada odluku može doneti radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih, odnosno da bi se ublažile razlike u zaradama u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih što ima za posledicu neloyalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti. Odluka se donosi na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, na obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta. Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje i broj njihovih zaposlenih, utvrđuje se na osnovu podatka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa u skladu sa zakonom. Vlada međutim može, na zahtev poslodavca ili udruženja poslodavaca, da odluči da se kolektivni ugovor proširenog dejstva ne primenjuje na pojedine poslodavce ili udruženja poslodavaca u delu koji se odnosi na zarade i naknade zarade. Poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca, mogu da podnesu zahtev za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom, ako zbog finansijsko-poslovnih rezultata nisu u mogućnosti da primene kolektivni ugovor. Odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora Vlada donosi na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor i po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta. Vlada može staviti van snage odluku o proširenju dejstva kolektivnog ugovora i odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora, ako prestanu da postoje razlozi zbog kojih su ove odluke donete. Navedene odluke objavljuju se u Službenom glasniku.<sup>45</sup>

### 3. NIVOI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

U skladu sa odredbama Zakona o radu, kolektivni ugovori se mogu zaključiti kao opšti, posebni i kolektivni ugovori kod poslodavca.

*Opšti kolektivni ugovor* zaključuje se za teritoriju Republike Srbije između reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata.

Trenutno, na teritoriji Republike Srbije ne postoji važeći Opšti kolektivni ugovor. Poslednji važeći zaključen je 29. aprila 2008. godine između Unije poslodavaca Srbije i

---

<sup>44</sup> Urdarević 2021, str. 285-286.

<sup>45</sup> Zakon o radu, članovi 257-261.

reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije i to: Saveza samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost“. <sup>46</sup> U cilju smanjenja finansijskih opterećenja i usklađivanja sa zakonskom terminologijom, učesnici Opšteg kolektivnog ugovora potpisali su Aneks I Opšteg kolektivnog ugovora<sup>47</sup>, koji je stupio na snagu 01. januara 2009. godine. Ministar rada i socijalne politike doneo je tada Odluku o primeni Opšteg kolektivnog ugovora i Aneksa na sve poslodavce na teritoriji Republike Srbije koja je počela da se primenjuje od 01. januara 2009. godine. Međutim, ubrzo nakon potpisivanja ovog dokumenta, a kao posledica ekonomske krize i njenog uticaja na socijalnu i ekonomsku stabilnost države, Unija poslodavaca Srbije zauzela je stav da bi dalja primena Opšteg kolektivnog ugovora, imala negativne posledice na većinu poslodavaca u Srbiji. Iz tog razloga, Unija poslodavaca, uzimajući u obzir stavove nadležnih organa Privredne komore Srbije, kao i stav Saveza stranih investitora, pokrenula je postupak za otkaz Opšteg kolektivnog ugovora, uz zahtev da država što hitnije, preduzme i druge mere kojima će ublažiti negativne posledice svetske ekonomske krize.<sup>48</sup> Istovremeno, sa pokretanjem postupka otkaza, Unija poslodavaca pozvala je strane potpisnice Opšteg kolektivnog ugovora na početak postupka pregovaranja u cilju zaključenja novog opšteg kolektivnog ugovora, ovaj put u skladu sa realnim stanjem u kome se privreda Srbije nalazila. Usledili su pregovori sa socijalnim partnerima koji su rezultirali potpisivanjem Sporazuma o daljem razvoju socijalnog dijaloga, 30.01.2009. godine, nakon čega je Unija poslodavaca Srbije povukla svoj otkaz. U cilju realizacije navedenog sporazuma, potpisan je Aneks II Opšteg kolektivnog ugovora, koji je stupio na snagu 11. februara 2009. godine i kojim je regulisano da se primena odredaba Opšteg kolektivnog ugovora koje se odnose na finansijska davanja poslodavca privremeno odlaže. Ove odredbe nikada nisu stupile na snagu, a Opšti kolektivni ugovor prestao je da važi istekom roka, dana 17. maja 2011. godine.

*Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili delatnost. Dodatno, važenje kolektivnog ugovora može biti i teritorijalno ograničeno, odnosno poseban kolektivni ugovor može se zaključiti i za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave između reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata osnovanih za teritorijalnu jedinicu za koju se zaključuje kolektivni ugovor.*

Prema čl. 246 Zakona o radu, poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat. Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike za javna preduzeća i javne službe čiji je osnivač autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave može da zaključi Vlada i reprezentativni sindikat, ako postoji opravdani interes u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada. Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat.

---

<sup>46</sup> Službeni glasnik RS, br. 50/2008.

<sup>47</sup> Službeni glasnik RS, br. 104/2008.

<sup>48</sup> Više u: Analiza primene opšteg kolektivnog ugovora 2009-2011, Unija poslodavaca Srbije, Beograd, 2011, str. 6. Dostupno na: [https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2015/11/ap\\_oku\\_ser\\_kor.pdf](https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2015/11/ap_oku_ser_kor.pdf).

Konačno, poseban kolektivni ugovor za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture (samostalni umetnici) zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

Prema čl. 256 Zakona o radu, opšti i poseban kolektivni ugovor se neposredno primenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora bili članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. Takođe, posebni kolektivni ugovor obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca. Konačno, posebni kolektivni ugovor obavezuje poslodavce i 6 meseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.

U poslednjih nekoliko godina nastala je praksa da reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat u određenoj grani ili delatnosti zakluče kolektivni ugovor, ali da početak njegove primene vežu za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora. Budući da je zakonom propisane uslove za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora gotovo nemoguće ostvariti, zaključeni posebni kolektivni ugovori ostaju „mrtvo slovo na papiru“. Na primer, Poseban kolektivni ugovor za hemiju i nemetale Srbije<sup>49</sup> u čl. 97 propisuje da će se kolektivni ugovor primenjivati osmog dana od dana objavljivanja odluke o proširenom dejstvu u „Službenom glasniku Republike Srbije“ na sve poslodavce iz delatnosti hemije i nemetala. Isto tako, Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala u čl. 113 st. 2 propisuje da se kolektivni ugovor zaključuje na period od 3 godine, ali već u stavu 3 se navodi da „rokovi primene kolektivnog ugovora počinju da teku od dana stupanja na snagu odluke o proširenom dejstvu Vlade Srbije da se kolektivni ugovor u celosti primenjuje i na poslodavce koji obavljaju pretežnu delatnost u oblasti građevinarstva i industrije građevinskog materijala Srbije koji nisu članovi Udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.“ Kao poslednji primer, možemo navesti i Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije,<sup>50</sup> koji u članu 130. stav 2. propisuje da će „učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora zajednički podneti zahtev za njegovu primenu i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca Unije poslodavaca Srbije.“ Drugim rečima, učesnici su se „svečano obavezali“ da zatraže odluku o proširenom dejstvu, ali s obzirom na restriktivne zakonske uslove, kao i na činjenicu da su poslodavci iz oblasti građevinsartva slabo zastupljeni u članstvu Unije poslodavaca, ovakav zahtev može ostati samo na nivou pokušaja. Bez proširenog dejsta, domašaj odredbi ovog kolektivnog ugovora je vrlo limitiran.

Trenutno su zaključeni sledeći posebni kolektivni ugovori:

### **1. Za državne službenike:**

- a) Poseban kolektivni ugovor za državne organe<sup>51</sup>, (od 31.05.2019. godine do 31.05.2026. godine)
- b) Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike<sup>52</sup>, (važenje od 31.08.2019. godine do 31.08.2023. godine)

---

<sup>49</sup> Službeni glasnik RS, br. 77/2016.

<sup>50</sup> Službeni glasnik RS, br. 38/2023.

<sup>51</sup> Službeni glasnik RS, br. 38/19, 55/2020.

<sup>52</sup> Službeni glasnik RS, br. 62/19, 62/2020.

## **2. Za lokalne službenike:**

- a) Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave<sup>53</sup> (važenje od 31.05.2019. godine do 31.05.2026. godine)

## **3. Za javne službe:**

### *3.1.Obrazovanje*

- a) Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republike Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave<sup>54</sup>, (važenje od 15.07.2020. godine do 15.07.2023. godine).
- b) Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika<sup>55</sup>, (važenje od 05.03.2015. godine do 05.03.2025. godine).
- c) Poseban kolektivni ugovor za visoko obrazovanje<sup>56</sup>, (važenje od 14.12.2019. godine do 14.12.2023. godine).
- d) Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija<sup>57</sup> (važenje od 12.01.2019. godine do 12.01.2025. godine).

### *3.2.Zdravstvene usluge*

- a) Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republike Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave<sup>58</sup>, (važenje od 09.01.2020. godine do 09.01.2024. godine).

### *3.3.Kultura*

- a) Poseban kolektivni ugovor za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave<sup>59</sup>, (važenje od 13.01.2022. godine do 13.01.2025. godine).

---

<sup>53</sup> Službeni glasnik RS, br. 38/19, 55/2020.

<sup>54</sup> Službeni glasnik RS, br. 97/2020.

<sup>55</sup> Službeni glasnik RS, br. 21/15, 92/2020.

<sup>56</sup> Službeni glasnik RS, br. 86/19, 93/2020.

<sup>57</sup> Službeni glasnik RS, br. 1/19, 92/2020.

<sup>58</sup> Službeni glasnik RS, br. 96/2019, 58/2020 – Aneks I.

<sup>59</sup> Službeni glasnik, RS br. 106/18, 144/2020.

### 3.4. *Socijalna zaštita*

- a) Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji<sup>60</sup> (važenje od 19.04.2019. godine do 19.04.2024. godine).

### 3.5. *Javna preduzeća*

- a) Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije<sup>61</sup>, (važenje od 26. 03. 2015. godine do 26.03.2021. godine, 2021. godine zaključen novi sa rokov važenja do 2024. godine).
- b) Poseban kolektivni ugovor za elektroprivredu Srbije<sup>62</sup>, (važenje od 07.02.2015. godine do 07.02.2024. godine).

## 4. **Za privatni sektor**

- a) Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu<sup>63</sup>, (važenje od 13.01.2021. godine do 13.01.2024. godine).
- b) Posebni kolektivni ugovor za delatnost putne privrede Republike Srbije<sup>64</sup>, (važenje od 03.03.2018. godine do 06.03.2024. godine).
- c) Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije<sup>65</sup>, (važenje od 18.05.2023. godine do 18.05.2024. godine).

S druge strane, poseban kolektivni ugovor za delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije<sup>66</sup>, poseban kolektivni ugovor za metalnu industriju Srbije, poseban kolektivni ugovor za hemiju i nemetale, kao i drugi posebni ugovori prestali su da važe nakon vremena njihovog isteka. Ono što posebno ističemo kao problem jeste sama klasifikacija grana, odnosno delatnosti, gde se neretko više potpuno različitih delatnosti stavlja „pod kapu“ jednog posebnog kolektivnog ugovora. Tako, na primer, teško je razumeti šta prehrambena i duvanska industrija imaju zajedničko, a naročito ako se tome doda i vodoprivreda?! Sve ovo značajno otežava zaključivanje posebnih kolektivnih ugovora, naročito u situaciji kada poslodavci nisu dovoljno motivisani da se udružuju i učestvuju u socijalnom dijalogu.

---

<sup>60</sup> Službeni glasnik RS, br. 29/19, 60/2020.

<sup>61</sup> Službeni glasnik RS, br. 30/2021.

<sup>62</sup> Službeni glasnik RS, br. 15/2015, 38/2018 i 16/2021).

<sup>63</sup> Službeni glasnik RS, br. 9/2021.

<sup>64</sup> Službeni glasnik RS, br. 14/2018.

<sup>65</sup> Službeni glasnik RS, br. 38/2023.

<sup>66</sup> Službeni glasnik RS, br. 76/2016.



Takođe, ističemo da je Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave potpisan od strane Stalne konferencija gradova i opština, kao reprezentativnog udruženja poslodavaca, dok je poseban kolektivni ugovor za putnu privredu potpisan od strane Udruženja poslodavaca putne privrede „Putar“, kao reprezentativnog udruženja poslodavaca. U prvom slučaju, najveći broj lokalnih samouprava je dalo ovlašćenje Stalnoj konferenciji gradova i opština da pregovara u njihovo ime i zastupa njihove interese<sup>67</sup>, dok je u drugom slučaju Udruženje poslodavaca putne privrede jedino reprezentativno udruženje u ovoj delatnosti.

*Kolektivni ugovor kod poslodavca* zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca.

U praksi, kolektivni ugovori kod poslodavca pojavljuju se kao izuzetak, a ne kao pravilo. Iako ne postoji zvanična statistika, procenjuje se da je pokrivenost srpskih radnika kolektivnim ugovorom oko 50%, kao i da je situacija drastično pogoršana nakon Izmena i dopuna Zakona o radu iz 2014. godine.<sup>68</sup> Važno je naglasiti da su u Zakonu o radu kolektivni ugovori i kolektivno pregovaranje regulisani članovima 240-267, ali se pitanja iz oblasti kolektivnih ugovora direktno uređuju kroz ceo zakon, od osnovnih odredaba, preko prava iz radnog odnosa, reprezentativnosti, pravne i poslovne sposobnosti sindikata i udruženja poslodavaca, pa do pravila o prestanku radnog odnosa.

Zakon o radu, u čl. 254 st. 1 propisuje da su učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni da pregovaraju. Stavom 2 istog člana propisano je da „ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključenje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja“. Ovo se vrlo retko dešava, jer najčešće ne postoji opšti akt kojim su regulisana pravila ovakvog arbitražnog postupka.

Zakon o radu, u ovom trenutku, postavlja veoma široku osnovu za jednostrano uređenje radnopravnih odnosa kod poslodavca, tj. za donošenje pravilnika o radu. U tom smislu, značajna je odredba čl. 3 Zakona o radu, prema kojoj poslodavac može doneti Pravilnik o radu ukoliko „učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora“. Ima sve više primera u praksi da poslodavac izbegava zaključivanje kolektivnog ugovora, fiktivno započinje pregovore, znajući da je nakon isteka šezdesetog dana slobodan da jednostrano uredi prava i obaveze iz radnog odnosa. Dalje, Zakon o radu, u preko 40 članova upućuje na razradu i detaljnije uređenje prava i obaveza iz radnog odnosa putem opšteg akta. Opštim aktom, se u smislu čl. 8 st. 1 Zakona o radu smatra kolektivni ugovor ili pravilnik o radu. Ovakvom zakonskom alternacijom, oba akta su izjednačena, posebno ako se uzme u obzir okolnost da ne postoji zakonska obaveza zaključenja kolektivnog ugovora.

---

<sup>67</sup> [SKGO - Statička strana](#)

<sup>68</sup> Urdarević, B. et al, Assessment of Economic and Social Rights in the Republic of Serbia – Report on the Implementation of the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Center for Dignified Work, Olof Palme International Center, 2019.

Procedura kolektivnog pregovaranja kod poslodavca u Zakonu o radu nije uređena u dovoljnoj meri, nisu propisana osnovna načela kolektivnog pregovaranja, kao ni tehnika i dinamika pregovaranja i konačno, nije predviđena jednaka odgovornost učesnika u pregovorima za njihov neuspeh. Na primer, prema čl. 3 st. 2 tač. 2 i 4 Zakona o radu, predviđene su „sankcije“ za sindikate koji neozbiljno pristupe pregovorima, u vidu prava poslodavca da donese pravilnik o radu. Sa druge strane, poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne može da donese pravilnik o radu, u skladu sa čl. 3 st. 5 Zakona o radu. U tom slučaju, definitivno se isključuje autonomna regulativa prilikom regulisanja uslova rada i sve se svodi na regulisanje putem individualnih ugovora o radu. Drugim rečima, zakonodavac je smatrao da je bolje imati i Pravilnik o radu kod poslodavca, i nadati se da postoji neki poseban kolektivni ugovor, nego prepustiti regulisanje uslova rada samo ugovoru o radu. Upravo takva situacija često i jeste krajnji cilj poslodavca koji ne pregovara u dobroj veri. Dakle, umesto supstitucije kolektivnog ugovora opštim aktom poslodavca, u zakonu je trebalo ugraditi odredbe na osnovu kojih će se kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora učiniti izvesnijim.

Očigledno je da nepostojanje opšteg i mali broj zaključenih granskih kolektivnih ugovora znatno otežava i proces zaključivanja kolektivnih ugovora kod poslodavca. Takođe, zaključivanje posebnih kolektivnih ugovora u javnom sektoru dovodi do toga, da se, po pravilu, ne zaključuju kolektivni ugovori kod poslodavca.

Posebno je važno naglasiti da je čl. 117(s3) Izmena i dopuna Zakona o radu iz 2014. godine propisao „neobičnu novinu“ prema kojoj prestaju da važe svi kolektivni ugovori po isteku 6 meseci od stupanja na snagu izmena i dopuna zakona o radu, bez obzira da li jesu, ili nisu u skladu sa zakonom. Umesto da država pojača prisustvo kolektivnih ugovora, ona ih je poništila, čime je stvorila nepotrebnii rizik u pogledu njihovog ponovnog zaključivanja. Rizik je veći, ukoliko se uzme u obzir nedostatak kolektivnog pregovaranja na svim nivoima, a naročito je specifična situacija kod kolektivnog pregovaranja na nivou poslodavca, gde je kolektivni ugovor mogao biti zaključen neznatno pre stupanja na snagu Izmena i dopuna zakona o radu. Pravni presedan je da se van pravnog poretka stavljaju kolektivni ugovori koji su u skladu sa zakonom i koji su, možda i teškom mukom zaključeni. Neko će reći da ovim država stimulisala kolektivno pregovaranje, ali ono nije samo sebi cilj, već je cilj kolektivnog pregovaranja upravo zaključivanje što većeg broja kolektivnih ugovora. U tom smislu, veće prisustvo kolektivnih ugovora je svakako značajnije od same činjenice vođena kolektivnih pregovora.

Broj zaključenih kolektivnih ugovora kod poslodavca nije poznat, jer ne postoji obaveza da se isti registruju u nekoj javno dostupnoj bazi, odnosno kod organa javne vlasti. Kolektivni ugovori kod poslodavca zaključuju se takođe u javnom sektoru, gde se posebno izdvajaju javna preduzeća i medijski sektor koji su u velikoj meri pokriveni ovim kolektivnim ugovorima.<sup>69</sup> S obzirom na činjenicu da je za zaključivanje ovakvih kolektivnih ugovora neophodna saglasnost

---

<sup>69</sup> Na primer, kolektivni ugovor za javno preduzeće „Pošta Srbije“, „Aerodrom Nikola Tesla“, „Infrastrukturu Železnice Srbije“, „Službeni glasnik“, „Zavod za udžbenike“, „Naftnu industriju Srbije“, itd. U pogledu medija, zaključeni su kolektivni ugovori za javnu medijsku ustanovu „Radio-televizija Srbije“, „Radio-televizija Vojvodine“, itd.

osnivača, najčešće se isti samo produžavaju, bez mogućnosti pregovaranja o zaradama i ostalim novčanim naknadama. Na ovaj način se zarade zaposlenih u pojedinim javnim preduzećima i javnim službama dugo godina unazad nisu menjale, pa su neke i pale ispod minimalne zarade, a što se kasnije vidi iz analiza koja sledi. Ovo iz razloga što država kao osnivač, najčešće insistira na tome da se ne pregovara o tarifnom delu kolektivnog ugovora, čime se obesmišljava sam pregovarački proces.

### 3.1 UTVRĐIVANJE USLOVA RADA I ZAPOŠLJAVANJA

#### 3.1.1. Radno vreme, prekovremeni rad, privremeni i povremeni poslovi, usklađivanje porodičnih i radnih obaveza, odmori i odsustva

Institut radnog vremena posebno je osetljiva kategorija za gotovo sve radnike nezavisno od sektora i oblasti poslovanja. Kako je pravo na ograničeno radno vreme jedno od najosetljivijih za radnike, ono je pretežno uređeno Zakonom o radu, ili posebnim zakonima. U tom smislu, Zakon o radu u čl. 51 st. 2 propisuje da se opštim aktom može utvrditi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova, ali ne kraće od 36 časova nedeljno. S obzirom na to da se raspored radne nedelje utvrđuje odlukom poslodavca, ono najčešće nije predmet kolektivnog ugovora. Međutim, u skladu sa čl. 57. st. 3 Zakona o radu „kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od 6 meseci, a najduže 9 meseci“. Od pitanja u pogledu uređenja radnog vremena, koja se kolektivnim ugovorima najčešće regulišu, jesu institut pripravnosti i institut preraspodele radnog vremena.

U pogledu pripravnosti, Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede Republike Srbije, u čl. 12 st. 5 propisuje da zaposleni ima pravo na 10% od osnovne zarade po času. S druge strane, Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republike Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, radno vreme reguliše na drugačiji način. Naime, prema čl. 39 st. 2 „zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa propisom kojim se uređuje rad, može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ukoliko se pružanje zdravstvene zaštite ne može organizovati na drugi način“. Takođe, u skladu sa čl. 40 st. 7 „za vreme dežurstva zaposleni obavlja poslove u zdravstvenoj ustanovi u skladu sa odlukom o dežurstvu, tako da prosečno nedeljno radno vreme, sa prekovremenim radom, odnosno dežurstvom i radu po pozivu, na najduže devetomesečnom nivou zdravstvenom radniku ne može trajati duže od 48 časova nedeljno“. Reprezentativni sindikat medicinskih sestara i tehničara Srbije podneo je inicijativu za ocenu ustavnosti i zakonitosti obe odredbe kolektivnog ugovora, smatrajući da su istim utvrđeni nepovoljniji uslovi rada u odnosu na one propisane zakonom.

Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije posebno razrađuje odredbe o prekovremenom radu, pa tako „na zahtev poslodavca, pored slučajeva utvrđenih Zakonom o radu, zaposleni je dužan da radi i u slučaju: (1) zbog zamene iznenada odsutnog radnika, (2) ako su ugovoreni poslovi sa rokovima u kojima posao ne može

da se obavi u redovno radno vreme, (3) da se izvrše određeni poslovi i radni zadaci koji se u određenom roku nisu mogli završiti zbog nedostatka materijala, (4) zbog prijema, utovara, i istovara materijala, opreme i druge robe i u drugim slučajevima ako je to po proceni poslodavca ili drugog ovlašćenog lica neophodno za nesmetano odvijanje procesa rada.“ Čini se da su autori ove odredbe sebi dali previše slobode i uredili ovo pitanje na način koji je suprotan važećem članu 53 Zakona o radu. Ovo, pre svega, jer Zakon o radu prilikom uređivanja instituta prekovremenog rada ne ostavlja mogućnost poslodavcu da sam procenjuje kada se prekovremeni rad može uvesti, već to može učiniti samo ako razlozi za njegovo uvođenje nisu unared bili poznati, ili nisu bili planirani.

Kada je reč o institutu odmora i odsustva utvrđuju se odmor u toku dnevnog rada, kao i osnovi uvećanja dužine godišnjeg odmora. U skladu sa čl. 77 Zakona o radu, opštim aktom se utvrđuje i vreme trajanja plaćenog odsustva, kao i drugi slučajevi, pored onih navedenih zakonom. Svi analizirani kolektivni ugovori sadrže odredbe o različitim osnovima korišćenja plaćenog odsustva, pri čemu njihove vrste i broj slobodnih dana značajno variraju, ali se kreću u zakonskim okvirima. Na primer, Poseban kolektivni ugovor za elektroprivredu Srbije, sadrži 29 različitih osnova zbog kojih zaposleni može tražiti plaćeno odsustvo sa rada. Sa druge strane, većina kolektivnih ugovora neplaćeno odsustvo tretira kao diskreciono pravo poslodavca, dok Poseban kolektivni ugovor za državne organe u čl. 17. taksativno propisuje slučajeve u kojima zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo.

Ono što je zajedničko navedenim kolektivnim ugovorima je da ni jedan ne sadrži eksplicitne odredbe kojima se unapređuje usklađivanje porodičnih i radnih obaveza. Tako, na primer, institut kliznog radnog vremena potpuno je izostao uz kolektivnih ugovora, a uveden je još 2014. godine u Zakon o radu i to kroz čl. 55 st. 5 koji glasi: „ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme)“.

Kada je reč o usklađivanju porodičnih i radnih obaveza, nijedan od analiziranih kolektivnih ugovora ne sadrži odredbu o kliznom radnom vremenu niti o drugim aspektima od značaja za usklađivanje porodičnih i radnih obaveza koje mogu biti od velike pomoći porodicama sa decom.

### 3.1.2. Zasnivanje radnog odnosa

Uz izuzetak Posebnog kolektivnog ugovora za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu svi ostali kolektivni ugovori imaju odredbe koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa. Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u pogledu zasnivanja radnog odnosa ima samo odredbu o pripravnicima koja je preuzeta iz Zakona o radu. Većina Posebnih kolektivnih ugovora preuzima odredbe Zakona o radu o uslovima za zasnivanje radnog odnosa odnosno uslovima navedenim u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova. Nekoliko njih sadrži odredbe koje se odnose na probni rad i pripravnike, a koje su preuzete iz Zakona o radu. Nijedan se ne bavi položajem radno angažovanih lica.

Prednost prilikom prijema u radni odnos na određeno vreme osobama koje su u ranijem periodu obavljale poslove određenog radnog mesta i za to vreme uredno ispunjavale svoje radne obaveze, utvrđene su odredbama Posebnog kolektivnog ugovora u državnim organima, Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u lokalnim samoupravama i Posebnog kolektivnog ugovora za policijske službenike.

Nekoliko Posebnih kolektivnih ugovora daje prednost kod popunjavanja slobodnih radnih mesta postojećim zaposlenim. Poseban kolektivni ugovor za Elektroprivredu Srbije navodi obavezu Poslodavca da pre prijema novih zaposlenih raspiše interni oglas u cilju popunjavanja slobodnih radnih mesta sa zaposlenima u radnom odnosu kao i da o rezultatima internog oglasa u roku od 15 dana od dana odlučivanja po oglasu, pisanim putem obavesti Sindikat. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama predviđa popunjavanje slobodnih radnih mesta preuzimanjem sa liste zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba u tekućoj školskoj godini kao i u prethodnom periodu i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom. Redosled preuzimanja zaposlenih sa liste se vrši na sledeći način: 1) sa liste zaposlenih za čijim je radom delimično ili u potpunosti prestala potreba zaposleni se može preuzeti samo za procenat za koji mu je smanjeno radno angažovanje u odnosu na procenat sa kojim je zasnovao radni odnos; 2) zaposleni koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom u toj ustanovi; 3) zaposleni koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom u ustanovama na teritoriju nadležne školske uprave; 4) zaposleni koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom iz drugih školskih uprava uz saglasnost školskih uprava. PKU za zaposlene u zdravstvenim ustanovama predviđa popunjavanje slobodnog radnog mesta sledećim redosledom: 1) trajnim premeštajem zaposlenog; 2) na osnovu sporazuma o preuzimanju i 3) sprovođenjem konkursa.

Poseban kolektivni ugovor za Elektroprivredu Srbije predviđa davanje prioriteta prilikom zasnivanja radnog odnosa „uvažavajući princip nediskriminacije, sledećim kandidatima: licu koje je član uže porodice zaposlenog koji je umro zbog posledica povrede na radu ili bolesti izazvane uticajem procesa i uslova rada i prirode posla koji zaposleni obavlja; licu kome se eksproprišu nepokretnosti u korist Poslodavca i članovima njegove uže porodice; licu kome je prestao radni odnos kod Poslodavca po osnovu tehnološkog viška, pod uslovima utvrđenim Kolektivnim ugovorom“ (član 5).

Jedini Poseban kolektivni ugovor koji sadrži odredbu kojom se ograničavaju prekarni oblici zapošljavanja je Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u lokalnim samoupravama na način da preuzimaju odredbu iz Zakona o budžetskom sistemu: “Ukupan broj zaposlenih na određeno vreme i radno angažovanih po drugim osnovama mora da bude u skladu sa propisima kojima se uređuje budžetski sistem” (član 6, stav 6). U sektoru obrazovanja gde je najrašireniji rad na određeno vreme ne postoje odredbe o ograničavanju broja zaposlenih sa ovom vrstom ugovora o radu. Od ukupnog broja zaposlenih sa ugovorima na određeno vreme radi 23% u predškolskom vaspitanju i obrazovanju, 27% u osnovnom obrazovanju i vaspitanju, 26% u srednjem obrazovanju i 49% u visokom obrazovanju<sup>70</sup>.

---

<sup>70</sup> Izvor podataka: <https://opendata-test.mpn.gov.rs/otvoreni-podaci/>

### 3.1.3. Zarade

Odredbe kolektivnih ugovora koji se odnose na zarade predstavljaju jedan od ključnih mehanizama za ostvarivanje standarda dostojanstvenog rada, u prvom redu na ostvarivanje prava na adekvatne zarade<sup>71</sup>. Utvrđivanje zarada kroz kolektivno pregovaranje treba da doprinese inkluzivnom i delotvornom upravljanju radom kroz: 1) utvrđivanje najniže zarade i standardizovanje zarada korišćenjem jasnih principa za njihovo povećanje; 2) usklađivanje sa minimalnom zaradom; 3) smanjivanje nejednakosti u zaradama; 4) operacionalizaciju jednake zarade za rad jednake vrednosti; 5) regulisanje zarade za različite ugovore; 6) povezivanje rasta zarada sa produktivnošću.<sup>72</sup>

Od ukupno 15 važećih posebnih kolektivnih ugovora za teritoriju Republike Srbije, čak deset se odnosi na zaposlene u državnom sektoru: sedam na zaposlene u javnim službama (osnovnim i srednjim školama i domovima učenika; ustanovama studentskog standarda; ustanovama kulture; socijalnoj zaštiti; visokom obrazovanju; zdravstvenim ustanovama; ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja), a tri na zaposlene u državnim organima (jedinicama lokalne samouprave; državnim organima; policiji). Dva Posebna kolektivna ugovora se odnose na zaposlene u javnim preduzećima (Elektroprivreda Srbije; javna preduzeća u komunalnoj delatnosti), a tri su sklopljena za zaposlene van javnog sektora odnosno u privatnom sektoru (putna privreda; estradno-muzički umetnici i izvođači u ugostiteljstvu; građevinarstvo i industrija građevinskog materijala). U nastavku će biti analizirane odredbe Posebnih kolektivnih ugovora koje se odnose na utvrđivanje zarada prema oblastima: javne službe, državni organi, javna preduzeća i privatni sektor.

#### *a) Javne službe*

Svi posebni kolektivni ugovori za zaposlene u javnim službama sadrže odredbe koje se odnose na zarade/plate. Plate zaposlenih u javnim službama utvrđuju se na osnovu Zakona o platama u javnim službama i državnim organima.<sup>73</sup> Odredbe koje se odnose na utvrđivanje plate preuzete su iz Zakona tako da se plata utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenta koji se množi osnovicom, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate. Dodatni element za utvrđivanje plate u zdravstvenim ustanovama je radni učinak.

---

<sup>71</sup> U skladu sa članom 7 Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.

<sup>72</sup> Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. Geneva: ILO, 2022

<sup>73</sup> Službeni glasnik RS, br. 34/2001, 62/2006 - dr. zakon, 63/2006 - ispr. dr. zakona, 116/2008 - dr. zakoni, 92/2011, 99/2011 - dr. zakon, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 - dr. zakon, 113/2017 - dr. zakoni, 95/2018 - dr. zakoni, 86/2019 - dr. zakoni, 157/2020 - dr. zakoni i 123/2021 - dr. zakoni

Visinu koeficijenata kao i osnovicu za obračun plata određuje Vlada RS Uredbom o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama<sup>74</sup> i zaključkom o visini osnovica za obračun plata koji se donosi na godišnjem nivou. Umnoškom visine koeficijenta i osnovice za obračun plata za desetine grupa poslova u javnim službama nezakonito se utvrđuje osnovna plata u iznosu nižem od minimalne zarade. Primera radi u osnovnom obrazovanju osnovna plata u 2023. godini je niža od minimalne zarade na poslovima: domar, kuvar (V stepen stručne spreme); administrativni, finansijsko-knjigovodstveni radnik, radnik na održavanju muzičkih instrumenata, domar, kuvar, ekonom (IV stepen stručne spreme); domar, vozač, magacioner, ekonom, kuvar, daktilograf, rukovalac parnih kotlova (III stepen stručne spreme); portir, čuvar, kurir, domar, peglerka, servirka, vešerka, pomoćni kuvar, ložičar, telefonista, daktilograf (II stepen stručne spreme); spremačica (I stepen stručne spreme); fizički radnik. U nekoliko Posebnih kolektivnih ugovora postoje odredbe kojima je predviđeno da se osnovna plata isplaćuje u visini minimalne zarade: „Ukoliko je osnovna plata zaposlenog, koja je utvrđena na osnovu osnovice za obračun plata i koeficijenta iz propisa o koeficijentima za obračun i isplatu plata, za puno radno vreme i ostvareni standardni radni učinak, manja od minimalne zarade, osnovna plata zaposlenog utvrđena na napred opisan način isplaćuje se u visini minimalne zarade“<sup>75</sup>. Ne sporeći dobru nameru sindikata da zaštiti zaposlene kojima je nezakonito utvrđena osnovna plata u iznosu nižem od minimalne zarade, postoji nekoliko razloga zašto je ovakvo rešenje sporno. Prvo, utvrđivanje ugovorene zarade u visini minimalne u suprotnosti je sa odredbama Zakona o radu jer minimalna zarada predstavlja zaradu koju zaposleni može da prima ukoliko poslodavac zapadne u poslovne i finansijske probleme te nema sredstava da isplati ugovorenu zaradu pri čemu je isplata minimalna zarade oročena na šest meseci. Drugo, zaposleni na poslovima različite složenosti (imaju različite koeficijente) primaju istu osnovnu platu. Treće, budući da se osnovica za obračun plate povećava u manjem procentu od povećanja minimalne zarade dolazi do kompresije zarada tako da zarade ne odražavaju složenost poslova.

Poseban kolektivni ugovor sadrži odredbe koje se odnose na uvećanje plate po osnovu: rada na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice; za rad noću - 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan prilikom utvrđivanja koeficijenata; za prekovremeni rad - 26% od osnovice; za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad) - u visini 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca. Iznosi uvećanja su na nivou iznosa utvrđenih Zakonom o radu. Samo dva PKU predviđaju veća prava na uvećanu zaradu od onih utvrđenih zakonom: za rad nedeljom 20% od osnovne plate u zdravstvenim ustanovama odnosno 20% od osnovne plate za svaki sat rada nedeljom u socijalnoj zaštiti.

---

<sup>74</sup> Službeni glasnik RS, br. 44/2001, 15/2002 - dr. uredba\*, 30/2002, 32/2002 - ispr., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - dr. zakon i 95/2018 - dr. zakon, 86/2019 - dr. zakon, 157/2020 - dr. zakon, 19/2021, 48/2021 i 123/2021 - dr. Zakon.

<sup>75</sup> Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (član 20, stav 2), Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija (član 17, stav 2), Posebni kolektivni ugovor za visoko obrazovanje (član 17, stav 3), PKU

Niti jedan od Posebnih kolektivnih ugovora ne predviđa mehanizam kojim će se obezbediti povećanje plata (npr. kroz automatsku indeksaciju osnovice sa rastom potrošačkih cena) kao ni kriterijume za povećanje osnovice. Posebni kolektivni ugovori sadrže odredbe o mogućnosti, ne i obavezi, pregovaranja, o visini osnovice za obračun plata i eventualnoj korekciji koeficijenata svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije. Nisu dostupne informacije da li se ovi pregovori u praksi i sprovode, ali svakako može da se zaključi da i ukoliko postoje to nije od uticaja na povećanje budući da je za sve javne službe i sve vrste osnovica povećanje linearno (u 2023. godini 12,5%). Posebni kolektivni ugovori sadrže i odredbe o saglasnosti pristupanju pregovorima o korekciji osnovice za obračun plata pre isteka roka na koji je ugovorena ako dođe do bitne promene okolnosti na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata, a na inicijativu sindikata. Imajući u vidu da je u prethodnom periodu osnovica utvrđivana jednom godišnje zaključcima Vlade čini se da se navedene odredbe u praksi ne primenjuju. Nije jasno zašto sindikati ne pokreću inicijativu za promenu visine osnovice u situaciji kada je godišnja stopa inflacije dvocifrena što za posledicu ima realan pad zarada. U martu 2023. godine zarade zaposlenih u odnosu na isti period prethodne godine realno su bile niže za 7,2% u zdravstvu i socijalnoj zaštiti i za 2,9% u obrazovanju<sup>76</sup>.

#### *b) Državni organi*

Sva tri posebna kolektivna ugovora za zaposlene u državnim organima sadrže odredbe koje se odnose na plate. Normativni okvir za utvrđivanje plata zaposlenih u državnim organima predstavlja nekoliko zakona: Zakon o platama u javnim službama i državnim organima<sup>77</sup>, Zakon o platama državnih službenika i nameštenika<sup>78</sup>, a za policijske službenike i Zakon o policiji<sup>79</sup>. Odredbe Posebnih kolektivnih ugovora koje se odnose na utvrđivanje plate preuzete su iz zakona tako da se plata utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenta koji se množi osnovicom, dodatka na platu odnosno uvećanja plate u slučaju policijskih službenika i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate. Visina koeficijenata za državne službenike i nameštenike utvrđena je Zakonom o platama državnih službenika i nameštenika, za zaposlene u lokalnoj samoupravi Uredbom o koeficijentima za obračun i isplatu plata imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima<sup>80</sup>, a za policijske službenike Uredbom o platama policijskih službenika<sup>81</sup>. Osnovicu za obračun plate utvrđuje Vlada RS zaključcima o visini osnovice.

---

<sup>76</sup> Izvor podataka: Republički zavod za statistiku: Mesečni statistički bilten 03/2023. godine, str. 32

<sup>77</sup> Službeni glasnik RS, br. 34/2001, 62/2006 - dr. zakon, 63/2006 - ispr. dr. zakona, 116/2008 - dr. zakoni, 92/2011, 99/2011 - dr. zakon, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 - dr. zakon, 113/2017 - dr. zakoni, 95/2018 - dr. zakoni, 86/2019 - dr. zakoni, 157/2020 - dr. zakoni i 123/2021 - dr. zakoni

<sup>78</sup> Službeni glasnik RS, br. 62/2006, 63/2006 - ispr., 115/2006 - ispr., 101/2007, 99/2010, 108/2013, 99/2014, 95/2018 i 14/2022)

<sup>79</sup> Službeni glasnik RS, br. 6/2016, 24/2018 i 87/2018, članovi 184-187d

<sup>80</sup> Službeni glasnik RS, br. 44/2008 - prečišćen tekst, 2/2012, 113/2017 - dr. zakon, 23/2018, 95/2018 - dr. zakon, 86/2019 - dr. zakon, 157/2020 - dr. zakon i 123/2021 - dr. zakon

<sup>81</sup> Službeni glasnik RS, br. 91/2018, 29/2019, 69/2019, 102/2020, 113/2020, 5/2021, 23/2021, 60/2021, 83/2021, 125/2021, 27/2022, 83/2022, 38/2023 i 44/2023



Kao i u slučaju javnih službi Poseban kolektivni ugovor u državnim organima i Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u lokalnim samoupravama sadrže odredbe o mogućnosti pregovaranja o visini osnovice za obračun plata i eventualnoj korekciji koeficijenta svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

Poseban kolektivni ugovor za državne organe i Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u lokalnim samoupravama sadrži odredbe kojima je predviđeno da se osnovna plata isplaćuje u visini minimalne zarade ukoliko je ona niža od minimalne zarade. Pored toga, zaposleni sa nižom i srednjom stručnom spremom u lokalnim samoupravama čija je osnovna plata niža od minimalne zarade imaju pravo na uvećanje osnovice u skladu sa zaključkom Vlade po osnovu kvaliteta i rezultata rada, u slučaju da je u prethodnoj kalendarskoj godini službenik ocenjen najmanje sa ocenom "dobar", odnosno nameštenik ostvario rezultate rada.

Poseban kolektivni ugovor u državnim organima vrstu i iznos dodatka na platu preuzima iz Zakona o platama državnih službenika i nameštenika. Državni službenici i nameštenici imaju pravo na dodatak za vreme provedeno u radnom odnosu (0,4% osnovne plate za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu), dodatak za rad noću (26% za svaki sat rada noću), dodatak za rad na dan praznika koji nije radni dan (110% vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog za svaki sat rada praznikom), dodatak za prekovremeni rad i na dodatak za pripravnost (10% vrednosti radnog sata osnovne plate za svaki sat pripravnosti). Vrednost dodatka za prekovremeni rad izražena je u naturi: zaposleni za svaki sat koji radi duže od punog radnog vremena ima pravo na sat i po slobodno, a ukoliko u toku narednog meseca ne iskoristi slobodne sate, prekovremeni rad se plaća 26% osnovne plate. Pored navedenih dodatka nameštenici imaju pravo na dodatak za ostvarene rezultate rada do 50% osnovne plate nameštenika jednom u tri meseca.

Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike preuzima odredbe o uvećanju plate (vrstu i iznos) iz Zakona o policijskim službenicima, a koji predviđa veća prava na uvećanje u poređenju sa pravima predviđenim Zakonom o radu. Policijski službenici ostvaruje pravo na uvećanu platu za: 1) rad noću - za svaki sat rada u visini 28,6% vrednosti radnog sata osnovne plate, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne plate; 2) rad na dan praznika koji nije radni dan - za svaki sat rada u visini 121% vrednosti radnog sata osnovne plate; 3) prekovremeni rad - za svaki sat rada u visini 28,6% vrednosti radnog sata osnovne plate; 4) pripravnost - za svaki sat pripravnosti, u skladu sa posebnim rasporedom rada ili po nalogu, u visini 10% vrednosti radnog sata osnovne plate; 5) rad u smeni, rad u turnusu ili drugu neredovnost u radu koja nije vrednovana u osnovnoj plati - za svaki sat rada u visini 28,6% vrednosti radnog sata osnovne plate, ako radi na poslovima na kojima se rad u smeni ili rad u turnusu obavlja povremeno; 6) zamenu rukovodioca do 10 radnih dana - 10% osnovne plate, a za duže od 10 dana - 15% osnovne plate; 7) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu ostvarenu u radnom odnosu, u visini 0,5% osnovne plate. Ukoliko su se istovremeno stekli uslovi po više osnova za dodatak na osnovnu platu, procenat uvećanja ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova za uvećanje.

*c) Javna preduzeća*

Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u Elektroprivredi Srbije (EPS) i Poseban kolektivni ugovor za javna komunalna preduzeća (JKP) definišu elemente zarade u skladu sa odredbama Zakona o radu: zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, u skladu sa zakonom sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade. Oba Posebna kolektivna ugovora definišu način utvrđivanja osnovne zarade kao proizvod vrednosti radnog časa, koeficijenta posla i mesečnog fonda ostvarenih časova rada.

Poseban kolektivni ugovor u EPS sadrži odredbu o sporazumnom utvrđivanju visine koeficijenata između poslodavca i sindikata, a u skladu sa metodologijom za vrednovanje radnih mesta. Promena koeficijenta posla u metodologiji ne može se menjati bez pismenog obrazloženja poslodavca i saglasnosti sindikata. Vrednost radnog časa sporazumno utvrđuju poslodavac i sindikat, u skladu sa Godišnjim programom poslovanja pri čemu vrednost časa ne može biti utvrđena u iznosu koji je manji od prethodno utvrđenog. Poseban kolektivni ugovor ne navodi kriterijume za utvrđivanje vrednosti radnog časa.

Prema Posebnom kolektivnom ugovoru za JKP sindikat nema ulogu ni u određivanju visine koeficijenata ni visine radnog časa („Vrednost radnog časa utvrđuje se opštim aktom u okviru sredstava planiranih programom poslovanja”). Iako Poseban kolektivni ugovor sadrži naziv potpoglavlja *Najniže vrednosti koeficijenata poslova po grupama poslova* takve vrednosti nisu navedene već sadržaj člana navedenog u ovom potpoglavlju upućuje na odnos najnižeg i najvišeg koeficijenta: “Odnos između najnižeg i najvišeg koeficijenta vrednosti poslova za obračun i isplatu zarada određuje se u najmanjem rasponu od 1 do 3” (član 57).

Oba Posebna kolektivna ugovora sadrže odredbe o uvećanju osnovne zarada po osnovu ostvarenog radnog učinka: u EPS do 30%, a u JKP do 5%. Ocena radnog učinka zaposlenih u EPS utvrđuje se u skladu sa Sporazumom o utvrđivanju standarda i normativa za ocenu radnog učinka zaposlenih u JP i Privrednom društvu, koji zaključuju poslodavac i sindikat. Radni učinak zaposlenih u JKP ) utvrđuje poslodavac na obrazloženi predlog rukovodioca zaposlenog, a ukupna sredstva za zarade po osnovu radnog učinka obezbeđuju se iz ukupnih sredstava izdvojenih za zarade utvrđenih programom poslovanja najviše do 1% od utvrđene visine sredstava za osnovne zarade za tekući mesec. Posebni kolektivni ugovori sadrže nezakonite odredbe o umanjenju osnovne zarade za radni učinak manji od standardnog (u EPS do 10%, u JKP do 5%). Budući da se osnovna zarada prema Zakonu o radu određuje na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu (član 107) ona ne može biti umanjena po osnovi radnog učinka jer isti ne predstavlja ni osnov za njeno određivanje.

Pravo na uvećanje zarade prema Posebnom kolektivnom ugovoru u EPS zaposleni ostvaruju u većem obimu nego je to predviđeno Zakonom o radu. Osnovna zarada zaposlenog uvećava se: 1) 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem; 2) 150% za rad na dan državnog i verskog praznika koji je po zakonu neradan dan; 3) 45% za rad duži od punog radnog vremena

(prekovremeni rad); 4) 45% za rad noću (između 22-6 časova); 5) 8,9% za rad u smenama; 6) 15% za rad nedeljom; 7) 150% za rad u trećoj smeni 31. decembra; 8) 150% za rad na interventnim poslovima; 9) 100% za rad na otvorenom prostoru pri temperaturi nižoj od -15 i većoj od +35.

Poseban kolektivni ugovor za JKU pored osnova za uvećanje osnovne zarade u iznosima predviđenim Zakonom o radu (za rad na dan praznika koji je neradni dan, za rad noću, za prekovremeni rad i minuli rad) navodi i rad nedeljom kao osnov za uvećanje od najmanje 10% od osnovice.

Prema Posebnom kolektivnom ugovoru u EPS zaposleni ostvaruje pravo na učešće u dobiti na osnovu Sporazuma između Poslodavca i Sindikata, u skladu sa zakonom. Godišnjim programom poslovanja utvrđuje se poseban deo finansijskih sredstava za isplatu po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca na osnovu osnovnih pokazatelja uspešnosti. Konačni obračun ovih sredstava vrši se na kraju godine, a isplata se vrši na način i u rokovima utvrđenim posebnim aktom između Poslodavca i Sindikata (član 41).

#### *d) Privatni sektor*

Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu sadrži odredbe koje se odnose na cenu rada - honorara za izvođače estradno-muzičkih programa. Prema ovim odredbama cena rada - honorara za mesečno angažovanje izvođača, ne može biti niža od minimalne zarade, a za povremeno radno angažovanje (do četiri dana u nedelji), za jedan muzički dan ne može biti niža od 5% minimalne zarade. Obaveza poslodavca je, da u ime i za račun izvođača, uplati pripadajući porez na dohodak građana, u skladu sa zakonom.

Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede i Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala definišu elemente zarade u skladu sa odredbama Zakona o radu: zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i dr.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, u skladu sa zakonom sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Poseban kolektivni ugovor za putnu privredu definiše dva elementa osnovne zarade: cenu rada i koeficijent posla koji zaposleni obavlja, a visina osnovne zarade dobija se množenjem navedenih elemenata. Cena rada se ugovara u visini minimalne cene rada, a koeficijent posla koji zaposleni obavlja utvrđeni su u ovom PKU prema grupama poslova u zavisnosti od vrste i stepena stručne spreme, složenosti i odgovornosti, uslova rada i drugih posebnih uslova. Koeficijenti se kreću u rasponu 1,00-1,25 za najjednostavnije poslove (I grupa) do 2,5-5,0 za najsloženije poslove (VII grupa). U skladu sa utvrđenim grupama i visinom koeficijenata, opštim aktom kod poslodavca utvrđuju se podgrupe i odgovarajući koeficijenti za svaki posao sistematizovan pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala utvrđuje osnovnu zaradu na osnovu: 1) osnovice (cene rada) za radni čas ili standardno radno vreme od 174 radna časa mesečno; 2) koeficijenta posla ugovorenog na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i 3) vremena provedenog na radu. Osnovna zarada zaposlenog predstavlja proizvod iznosa cene rada kod poslodavca, koeficijenta posla koji zaposleni obavlja i vremena provedenog na radu. Cena rada utvrđuje se u visini minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom, uvećane za pripadajući iznos poreza i doprinosa iz zarade. Visina koeficijenta prema PKU utvrđuje se opštim aktom a izuzetno, ukoliko kod poslodavca nije donet opšti akt, osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se ugovorom o radu (npr. kod poslodavca koji ima manje od 10 zaposlenih).

Od svih analiziranih Posebnih kolektivnih ugovora samo Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i Poseban kolektivni ugovor za putnu privredu određuju najniži iznos zarade tako što iznos cene rada ugovaraju u visini minimalne cene rada. Budući da se minimalna cena rada koriguje na godišnjem nivou zaposlenima je time obezbeđeno povećanje zarada.

Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i Poseban kolektivni ugovor za putnu privredu sadrže odredbe kojima se utvrđuju elementi za merenje radnog učinka (kvalitet obavljenog posla, obim obavljenog posla i odnos zaposlenog prema radnim obavezama). Prema odredbama PKU elemente za merenje radnog učinka poslodavac detaljno utvrđuje i kvantifikuje kroz odgovarajuće normative i standarde. Poseban kolektivni ugovor za putnu privredu predviđa da osnovna zarada, korigovana za procenat radnog učinka, predstavlja osnovicu za utvrđivanje uvećane zarade. Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo navodi obavezu poslodavca da zaposlene upozna sa normativima i standardima, odnosno merilima i kriterijumima za utvrđivanje dela zarade po osnovu radnog učinka, kao i njihovim izmenama. Prema Posebnom kolektivnom ugovoru za putnu privredu poslodavac ima obavezu da u postupku pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca, reprezentativnom sindikatu koji učestvuje u pregovorima, da na uvid akte kojima se utvrđuju normativi i standardi za određivanje zarade po osnovu radnog učinka.

Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala propisuje sledeće osnove za uvećanje zarade: 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 120% od osnovice; 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 30% od osnovice; 3) za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice i 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca – najmanje – 0,4% od osnovice.

Zaposleni u putnoj privredi prema Posebnom kolektivnom ugovoru imaju pravo na uvećanu zaradu: 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice; 2) za rad noću - najmanje 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade; 3) za rad u smenama - najmanje 15% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade; 4) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice i 5) po osnovu vremena provedenog na radu, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom

odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje ovo pravo, odnosno kod poslodavca koji je član Udruženja poslodavaca "Putar" - 0,4% od osnovice.

#### 3.1.4. Bezbednost i zdravlje na radu

U većini analiziranih posebnih kolektivnih ugovora, odredbe o bezbednosti i zdravlju na radu zastupljene su, ali u u različitom obimu.

Poseban kolektivni ugovor za osnovne i srednje škole i domove učenika, primera radi, u čl. 40 predviđa da će se kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže urediti prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa bezbednim i zdravim okruženjem. Sa druge strane, pojedini kolektivni ugovori detaljno razrađuju ovu materiju, pa su odredbe o bezbednosti i zdravlju na radu usklađene sa Odredbama Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu na taj način što su samo prenete u kolektivne ugovore.

Postoje i oni posebni kolektivni ugovori koji bližu uređuju ovu materiju tako što kao preventivne mere najčešće predviđaju:

- (1) skraćeno radno vreme,
- (2) preventivno-rekreativni odmor u trajanju do 7 radnih dana i
- (3) jednokratne pauze u toku rada.

Kao nedostatak svih analiziranih kolektivnih ugovora izdvaja se izostavljanje psiho-socijalnih rizika, koji dovode do stresa na radu, a koji nisu prepoznati ni kod jednog kolektivnog ugovora. Naime, nezavisno od nivoa stresa kojem su lica izložena na radnom mestu, nesporno je da prilikom svakog obavljanja rada, zaposleni može biti izložen nepovoljnim psihološkom, socijalnim i drugim činiocima iz bližeg okruženja koji mogu dovesti do stresa i na duži rok negativno delovati na zdravlje i dobrobit zaposlenog. Na tom osnovu, odredbe koje se odnose na prethodno pomenuta pitanja trebalo da nađu mesto u posebnim kolektivnim ugovorima.

#### *3.1.5. Rad na daljinu ili kod kuće, skraćenje radnog vremena ili novi oblici rada prepoznati u kolektivnom ugovoru*

Rad na daljinu, kao i drugi oblici rada i zapošljavanja za vreme pandemija, vanrednih situacija ili prirodnih katastrofa, nisu materija koja je uređena posebnim kolektivnim ugovorima o radu. Ovakav nedostatak nije iznenađujuć imajući u vidu da se za vreme trajanja pandemije kovid-19 neposredno primenjivao čl. 42 Zakona o radu, o radnom odnosu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, a koji ne može u potpunosti pokriti sva pitanja koja se vezuju za rad na daljinu. Prema navedenom članu, radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, koji obuhvata rad na daljinu i rad od kuće. U tom slučaju, ugovor o radu mora da sadrži, pred obaveznih elemenata predviđenih za svaki ugovor o radu, sledeće elemente:

1. trajanje radnog vremena prema normativima rada,
2. način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog,
3. sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava,
4. korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu,
5. naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja i
6. druga prava i obaveze.

Zakonodavac je u čl. 42 st. 5 ostavio mogućnost da se pitanja rasporeda radnog vremena, prekovremenog rada, preraspodele radnog vremena, noćnog rada, odmora i odsustva, posebno urede kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu. Međutim, ove odredbe nikada nisu pronašle mesto u kolektivnim ugovorima, jer se u praksi najčešće pristupalo zaključivanju aneksa ugovora o radu. Pored toga, često se primenjivao i čl. 50 st. 2 Zakona o radu kojim je predviđeno da „zaposleni i poslodavac se mogu sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni obavlja od kuće.“

Institut skraćeno radnog vremena jedini je pomenut u Posebnom kolektivnom ugovoru za zdravstvene ustanove, čiji član 38 predviđa „da se radno vreme zaposlenog skraćuje srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog“. Dalje, podneta je inicijativa za ocenu ustavnosti čl. 39 st. 2 posebnog kolektivnog ugovora kojom je predviđeno da „zaposleni koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa propisom kojim se uređuje rad, može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, kao i u slučaju da se pružanje zdravstvene zaštite ne može organizovati na drugi način“. Ova odredba, iako suprotna čl. 53 Zakona o radu, u skladu je sa čl. 59. st. 3 Zakona o zdravstvenoj zaštiti. Tačnije, u celosti je prepisan pomenuti čl. 59. st. 3 Zakona o zdravstvenoj zaštiti.

U drugim kolektivnim ugovorima, skraćeno radno vreme nije predmet regulisanja kolektivnog ugovora, već Akta o proceni rizika, gde se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad može, između ostalog, utvrditi i skraćeno radno vreme.

Novi oblici rada, nisu prepoznati ni u jednom kolektivnom ugovoru, iako su njihove prednosti velike, naročito u pogledu usklađivanja porodičnih i radnih obaveza. Najbliže ovom institutu srpsko radno zakonodavstvo poznaje rad sa nepunim radnim vremenom, ali i on ne predstavlja predmet detaljnijeg regulisanja putem kolektivnih ugovora.

### 3.1.6. Posebna zaštita žena, omladine, osoba sa invaliditetom i radnika koji su blizu penzije

Analizirani kolektivni ugovori ne sadrže odredbe o zaštiti posebnih kategorija zaposlenih, pre svega, trudnica, maloletnika i starijih radnika. Ova materija je regulisana Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Nažalost, ni zaštita materinstva i porodijsko odsustvo, kao posebno osetljiva pitanja nisu sastavni deo kolektivnih ugovora, već su uređeni zakonom. Ovde je od posebnog značaja

Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom , kojim je utvrđen postupak ostvarivanja prava na naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta.

### 3.1.7. Obuke zaposlenih i mogućnosti za razvoj karijere

Odredbe u pogledu stručnog usavršavanja i osposobljavanja u najvećem delu uređene Zakonom o radu, kao opštim zakonom, ali i nizom posebnih zakona (npr. Zakonom o državnim službenicima.)

U većini slučajeva, tamo gde uopšte postoje ove odredbe, one su regulisane kroz par članova. Jedini posebni kolektivni ugovor koji detaljnije razrađuje odredbe permanentne edukacije zaposlenih, stručnog usavršavanja je Posebni kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove. Poslednjim izmenama pomenutog kolektivnog ugovora oblici stručnog usavršavanja su sistematizovani tako da se odnose ili na zdravstvene radnike, ili na zdravstvene saradnike. Takođe, za razliku od prethodnog kolektivnog ugovora, koji je uređivao da sve troškove stručnog usavršavanja snosi poslodavac, novi kolektivni ugovor predviđa da poslodavac snosi samo troškove specijalizacije i uže specijalizacije, dok troškove kontinuirane edukacije zdravstvenih radnika snose sami zdravstveni radnici, ili poslodavac. Kolektivnim ugovorom priznato je i pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita, pri čemu je zdravstvena ustanova dužna da zaključi ugovor sa zdravstvenim radnikom, odnosno saradnikom kojim se uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa specijalizacijom.

Nije na odmet izdvojiti i sadržinu odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za socijalnu zaštitu koje se odnose na stručno osposobljavanje i usavršavanje koja nešto konkretnije predviđa na koji način se sprovodi kontinuirana edukacija. Tako, čl. 13 predviđeno je da se „kontinuirana edukacija sprovodi radi održavanja i unapređivanja profesionalnih kompetencija i kvaliteta stručnog rada, kao i napredovanje, sticanje i obnavljanja licence, u skladu za zakonom kojim se uređuje socijalna zaštita, a edukacija podrazumeva:

1. pohađanje akreditovanih programa obuke,
2. učešće na stručnim i naučnim skupovima,
3. učešće na seminarima, kursovima i drugim programima edukacije.“

## 3.2 ODNOS IZMEĐU POSLODAVCA I SINDIKATA ILI RADNIČKIH PREDSTAVNIKA

### 3.2.1. Pravo na informisanje, konsultovanje i obaveštavanje sindikata i zaštita u pogledu diskriminacije prema sindikalnoj pripadnosti, podrška poslodavca aktivnostima sindikata

Osnivanje sindikata predmet je ustavnopravne zaštite, kao i posebne zaštite u krivičnom pravu. Poslodavac ne sme da preti, ucenjuje, formalno ili neformalno zabrani osnivanje sindikata, kao ni njegov rad. Mora sindikatu da obezbedi sve uslove za rad i ne može da ga

spreči da proglasi reprezentativnost i da pokuša da kolektivno pregovara. U cilju adekvatnog rada sindikata, njegovo pravo, nezavisno od nivoa na kojem je organizovan i nezavisno od činjenice da li ima status reprezentativnosti, jeste da bude obavešten o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Poslodavac ima obavezu da svaki sindikat koji deluje kod njega obaveštava o svim pitanjima koja se tiču prava i obaveza zaposlenih iz rada i po osnovu rada. S obzirom na to da zakon ne precizira način na koji će poslodavac ispuniti tu obavezu, poslodavac i sindikat mogu navedena pitanja bliže urediti kolektivnim ugovorom. Prema svim analiziranim kolektivnim ugovorima poslodavac ima obavezu da potpuno, blagovremeno i istinito obaveštava reprezentativni sindikat o svim aktivnostima, odlukama i merama koje preduzima i koje su od značaja za socijalno-ekonomski i radnopravni status zaposlenih u skladu sa odredbama Zakona o radu. Takođe, poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu kod poslodavca, u cilju pružanja podrške, bez naknade troškova i posredstvom službe koja obavlja administrativne i tehničke poslove:

1. obezbedi obavljanje administrativnih i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
2. korišćenje uslovnog kancelarijskog prostora sa neophodnim kancelarijskim nameštajem, u zavisnosti od broja članova sindikata;
3. korišćenje sale za sastanke;
4. oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi isticanja obaveštenja i informacija;
5. da omogući sindikatu da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata, koja su u funkciji obaveštavanja i vršenja sindikalnih aktivnosti.

Antidiskriminatorna politika prema članovima sindikata podrazumeva da poslodavac ne može na bilo koji način postupati nepovoljnije prema zaposlenom usled toga što je član sindikata. Konkretnije, zaštita se ogleda u zabrani otkaza ugovora o radu kao i drugog postupanja kojim se zaposleni stavlja u nepovoljan položaj zbog njegovog: statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima. Ako dođe do otkaza ili stavljanja u nepovoljan položaj zaposlenog, na poslodavcu je da dokaže da to nema veze sa predstavničkim statusom i sindikalnim aktivnostima zaposlenog, već da postoji neki opravdan zakonski razlog za takvo postupanje. Ovo zakonsko rešenje predstavlja generalnu zaštitu za sve zaposlene spram njihovog sindikalnog/predstavničkog statusa ili aktivnosti, a istovremeno je izbegnuta posebna zaštita za ovlašćene predstavnike sindikata/zaposlenih, tj. za radničke vođe. Apstraktnom zaštitom za sve, maskirano je odsustvo konkretne zaštite za one kojima je zaštita najpotrebnija - ovlašćene predstavnike radnika. Ovlašćeni predstavnici sindikata i drugi predstavnici radnika svojim imenom i prezimenom istupaju pred poslodavca, zbog čega su, po pravilu, ugroženiji od drugih radnika i najviše izloženi riziku od šikaniranja. Oni bi u zakonu morali biti izdvojeni i posebno zaštićeni u odnosu na druge radnike. Ovim zakonskim rešenjem zaštićeni su samo zaposleni, tj. lica u radnom odnosu, dok radnici koji rade po nekom drugom osnovu nemaju nikakvu zaštitu u navedenom smislu, što je suprotno relevantnim međunarodnim konvencijama čiji potpisnik je i naša država.



### 3.2.2. Rešavanje kolektivnih radnih sporova putem mirnih metoda

Odredbe o rešavanju sporova nalaze se u gotovo svim kolektivnim ugovorima. Individualni radni spor može se rešavati pred arbitrom, ukoliko je opštim aktom ili ugovorom o radu prethodno predviđen postupak sporazumnog rešavanja radnih sporova na ovaj način. U praksi je ovo retkost, iako na tu mogućnost upućuje i čl. 194 Zakona o radu, gde zaposleni ima rok od 3 dana da pokrene postupak pred arbitrom, a arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja. Ovakva odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog, ali ceo postupak mora prethodno biti regulisan opštim aktom ili ugovorom o radu. Nažalost ne postoji praksa prema kojoj se u kolektivnom ugovoru dodatno regulišu pitanja sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog, te je ova odredba Zakona gotovo beznačajna. Sa druge strane, rešavanje spornih pitanja, najvećim delom iz javnog sektora, najčešće se poverava Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova, čija je nadležnost i krug delovanja regulisan Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova. Član 2 i 3 Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova definišu pojmove kolektivnog i individualnog radnog spora, uz načelnu razliku što prve rešava miritelj, a druge arbitar. U tom smislu, miritelj donosi preporuku o rešenju spora, koja nije obavezujuća, dok arbitar donosi rešenje koje ima snagu izvršne isprave.

U načelu, učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora slobodni su da dobrovoljno odluče o učešću miritelja u kolektivnom pregovaranju, kao i mirnom rešavanju spora, osim u slučaju iz čl. 18 Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova. Naime, čl. 18 predviđa da u „delatnostima u kojima postoji obaveza obezbeđivanja minimuma procesa rada, u skladu sa Zakonom o štrajku, strane u sporu su dužne da pristupe mirnom rešavanju kolektivnog radnog spora.

Treba naglasiti da posredovanje, kao poseban metod rešavanja radnih sporova, nije u dovoljnoj meri prepoznat u radnom zakonodavstvu, već institut mirenja u sebi sadrži i elemente posredovanja. Posredovanje, kao metod rešavanja sporova, regulisano je Zakonom o posredovanju u rešavanju sporova, gde je čl. 3 st. 3 predviđeno da se posredovanje, u smislu ovog zakona primenjuje i u radnim sporovima, ako posebnim zakonom nije drukčije propisano. Za razliku od imenika miritelja koji se vodi kod Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, registar posrednika vodi se kod Ministarstva pravde.

### 3.3. DEJSTVO KOLEKTIVNOG UGOVORA

Po trenutno važećem Zakonu o radu, da bi došlo do proširenja dejstva kolektivnog ugovora u Republici Srbiji, neophodno je da bude ispunjeno nekoliko uslova:

1. da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50 odsto zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti. Kad se uzme u obzir stanje poslodavačkih organizacija u Srbiji, koje okupljaju mali broj poslodavaca sa malim brojem zaposlenih i zanemarljivim privrednim značajem, nije realno očekivati ostvarivanje ovog uslova za većinu delatnosti,
2. da postoji obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta, što nije realno očekivati s obzirom na stanje socijalnog dijaloga u Srbiji,
3. umesto ministra za rad, konačnu odluku o proširenom dejstvu donosi Vlada Republike Srbije, što značajno otežava donošenje odluke u tehničkom smislu.

Takođe, važno je razumeti da, u slučaju da su ispunjeni svi prethodni uslovi, Vlada Republike Srbije ceni opravdanost proširenja dejstva kolektivnog ugovora, tako da u završnici proširenje dejstva kolektivnog ugovora zavisi od diskrecione odluke Vlade. Na ovaj način Republika Srbija svrstala se u red onih država koje samo formalno poznaju institut proširenog dejstva kolektivnog ugovora, ali je u praksi on skoro neprimenljiv.

Praksa proširivanja dejstva kolektivnih ugovora u Srbiji nije pravilo, ali postoji. Prema trenutnom stanju, dva posebna kolektivna ugovora su dobila prošireno dejstvo.

Prvi, poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu<sup>82</sup>. Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, odnosno radnog angažovanja lica koja obavljaju umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture: izvođenje narodne, zabavne, džez, pop i rok muzike, folklornih i drugih igračkih programa, odnosno ostalih muzičkih, govornih i scenskih izvođenja kulturnih programa, kao i poslova stručnjaka i saradnika u estradno-muzičkoj delatnosti i poslodavca u ugostiteljstvu, hotelijerstvu i turizmu. Proširenim dejstvom, vlasnici ugostiteljskih objekata imaju obavezu da plate poreze i doprinose muzičarima, ali i honorar za muzički dan koji ne može biti niži od pet odsto od iznosa minimalca. Sastavni deo Posebnog kolektivnog ugovora je i tipski ugovor o izvođačkom radu, koji potpisuju izvođač i poslodavac i koji detaljno reguliše njihova međusobna prava i obaveze. Ono što predstavlja svojevrstni presedan jeste da se ovaj kolektivni ugovor primenjuje na izvođača, koji nije zaposleni u smislu odredbi Zakona o radu, već obavlja estradno-muzičku delatnost, što dokazuje uverenjem ili potvrdom izdatom od strane udruženja ili organizacije čija je reprezentativnost utvrđena u skladu sa zakonom i koja je potpisnik ovog kolektivnog ugovora.

Drugi poseban kolektivni ugovor koji je dobio prošireno dejstvo je Poseban kolektivni ugovor za oblast putne privrede<sup>83</sup>.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti imao je prošireno dejstvo na osnovu Odluke Vlade iz 2020. godine, međutim, novi Poseban kolektivni ugovor zaključen u 2021. godini nema, još uvek, prošireno dejstvo. Ovde je važno primetiti, da iako se navodno radi o „novom kolektivnom ugovoru“, na šta ukazuje i nov, poseban broj Službenog glasnika u kome je objavljen, sadržinski radi se o istom kolektivnom ugovoru koji je bio zaključen pre tri godine.

---

<sup>82</sup> Odluka Vlade o proširenom dejstvu 05 br. 11-3146/2021 od 08.04.2021. godine.

<sup>83</sup> Odluka Vlade o proširenom dejstvu 05 br. 11-5207-1 od 03.06.2021. godine.

Na kraju, treba istaći da poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije, u članu 130. stav 2. propisuje da će „učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora zajednički podneti zahtev za njegovu primenu i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca Unije poslodavaca Srbije.“ Tekstom kolektivnog ugovora nije precizirano u kom roku će se to dogoditi i šta ukoliko se ne dogodi. U svakom slučaju, bez odluke o proširenom dejstvu, domašaj odredbi ovog kolektivnog ugovora ostaje vrlo limitiran.

### 3.4 OGRANIČENJE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

U skladu sa ustavnom garantijom prava na slobodu sindikalnog i svakog drugog udruživanja, kao i prava da se ostane izvan svakog udruženja pravo na kolektivno pregovaranje jednako je zastupljeno i u privatnom i javnom sektoru. U javnom sektoru kolektivno pregovaranje uključuje javna preduzeća, ustanove javnih službi, lokalnu samoupravu i državnu upravu, s tim da se izvesna ograničenja u pogledu predmeta kolektivnog pregovaranja mogu predvideti. Državni službenici imaju pravo da budu članovi sindikata i profesionalnih udruženja, u skladu sa čl. 4 Zakona o državnim službenicima. Zakonom o državnim službenicima garantovano je i pravo kolektivnog pregovaranja i zaključivanja posebnog kolektivnog ugovora između Vlade i reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije. Jedini izuzetak predstavljaju pripadnici bezbednosno-informativne agencije koji prema čl. 20 st. 2 Zakona o bezbednosno-informativnoj agenciji nemaju pravo na sindikalno organizovanje, kao ni pravo na štrajk.

Iako odstupanje od obima prava kolektivnog ugovora aktima niže pravne snage nije moguće, što daje rigidnost sistemu kolektivnog pregovaranja, obim kolektivnog pregovaranja može biti sužen. Ovo na prvom mestu podrazumeva uslove rada državnih službenika, naročito u pogledu plate. Tako je Posebnim kolektivnim ugovorom za državne službenike, u čl. 29 propisano da „se prilikom donošenja predloga budžeta Republike Srbije pregovara o visini osnovice“, odnosno da zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom.

U pogledu vojske, vojni sindikat Srbije stekao je reprezentativnost još u martu 2015. godine, međutim do danas nije zaključen poseban kolektivni ugovor za zaposlene u delatnosti odbrane Republike Srbije. U ovim slučajevima ne možemo govoriti o tome da su pojedine kategorije zaposlenih izuzete iz kolektivnog pregovaranja, već da je opseg kolektivnog pregovaranja sužen.

U pogledu Zakona o radu, čl. 258 propisuje da Vlada može, na zahtev poslodavca, ili udruženja poslodavaca, da odluči da se kolektivni ugovor u delu koji se odnosi na zarade i naknade zarade ne primenjuje na pojedine poslodavce ili udruženja poslodavaca. Takođe, poslodavac odnosno udruženje poslodavaca, mogu da podnesu zahtev za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom, ako zbog finansijsko-poslovnih rezultata nisu u mogućnosti da primene kolektivni ugovor.

U načelu pravo na kolektivno pregovaranje pripada reprezentativnim sindikatima, a članovi tih sindikata mogu biti samo zaposleni. To znači da pravo na kolektivno pregovaranje

nije priznato onim radnicima koji nemaju status zaposlenog, već obavljaju rad po nekom drugom osnovu (ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o delu, ugovor o stručnom usavršavanju, ugovor o dopunskom radu).

Platformski radnici koji su poslednjih godina sve zastupljeniji na tržištu rada nisu subjekti prava na kolektivno pregovaranje. Njihovo izuzeće uzrokovano je njihovim pravnim statusom, koji često nije zakonom regulisan, ili kada jeste, pretežno podrazumeva status preduzetnika, a ne zaposlenog.

Isto tako i novinari i medijski radnici nemaju zaključen poseban kolektivni ugovor, što je posledica teško identifikacije poslodavca, ali i nedovoljnom broju članova sindikata koji bi mogli da pređu cenzus za sticanje reprezentativnosti.

### 3.5 TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA I OTKAZ

Prema čl. 263 Zakona o radu, kolektivni ugovor se zaključuje na period do tri godine, bez obzira na nivo zaključivanja. Po isteku ovog roka, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog drukčije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora. Prema čl. 264 Zakona o radu, važenje kolektivnog ugovora pre isteka roka od tri godine moguće je samo pod uslovom da se učesnici o tome sporazumeju na način predviđen samim ugovorom.

U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje najduže 6 meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Srpski Zakon o radu ne poznaje institut produžene primene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru. Drugim rečima, kolektivni ugovor prestaje da važi po isteku roka zaključenja, a da nije ostavljena mogućnost da se u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje zasnivanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i po njegovom prestanku primenjuju nekoliko meseci nakon isteka roka na koji je bio zaključen. Trebalo bi zakonom o radu urediti pitanje produžene primene pravnih pravila iz kolektivnog ugovora, čime bi se sprečilo nastajanje pravnog vakuuma i gubitka prava jer ugovorne strane nisu uspele na vreme da zaključe novi kolektivni ugovor.

Često se i javlja problem „zakasnelog pregovaranja“, pa se izmene i dopune kolektivnog ugovora često prikazuju kao nov kolektivni ugovor, iako po svojoj sadržini on to nije.

U pogledu posebnih kolektivnih ugovora na nivou grane, svi oni su ponovo zaključeni nakon isteka sa rokom važenja od 3 godine. Kao što je prethodno rečeno, njihovo zaključivanje nije bilo posledica kolektivnog pregovaranja, već ponovnog potpisivanja, najčešće istovetnih odredbi koje su postojale i u prethodnom kolektivnom ugovoru.

## 4. BUDUĆNOST KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Sistem kolektivnog pregovaranja, zasnovan na tradicionalnim pravilima i principima i prilagođen logici funkcionisanja nacionalnih ekonomija, u izvesnom smislu, deluje „zatečeno“ pred nezadrživim i sve snažnijim naletom procesa globalizacije. Subjekti kolektivnog pregovaranja dugo vremena nisu preduzimali ozbiljnije mere za prilagođavanje novonastaloj situaciji, iako su ubrzo shvatili da nešto mora da se menja. Takvo stanje pogodovalo je izvesnom slabljenju partnerske pozicije sindikata, naročito u postupku pregovora i zaključivanja kolektivnih ugovora na nivou multinacionalnih kompanija.

Međutim, danas sve veći broj sindikata i udruženja poslodavaca iskazuju sve veće interesovanje za jačanje svog uticaja na međunarodnom planu. Internacionalizovanoj ekonomiji neophodan je i internacionalizovani sistem kolektivnog pregovaranja koji sadrži niz obavezujućih pravila koja se odnose na sve nivoe kolektivnog pregovaranja, uključujući i one koji se vode na nivou multinacionalnih kompanija. Jedino na taj način može se omogućiti efikasnija zaštita prava i interesa zaposlenih, odnosno poslodavaca, i istovremeno ublažiti pojave ugovaranja neujednačenih zarada i drugih uslova rada za rad iste sadržine.

U pogledu domaćeg zakonodavstva neophodno je postići znatno viši stepen socijalnog dijaloga. Jedan od načina za to je i postizanje homogenosti unutar sindikalne scene, čime bi se ojačao njihov položaj.

Podaci iz Studije ukazuju na to da u Srbiji trenutno postoji 15 posebnih kolektivnih ugovora, od kojih je 12 u javnom sektoru, a 3 u privatnom. U javnom sektoru, zaključeni su posebni kolektivni ugovori za gotovo sve grane, dok u privatnom sektoru dva od ukupno tri zaključena posebna kolektivna ugovora imaju prošireno dejstvo. Ono što zabrinjava je činjenica da se kako u javnom, tako i u privatnom sektoru ne pregovara o visini zarade, naknade zarade i drugih primanja. Drugim rečima, posebni kolektivni ugovori u javnom sektoru nemaju tarifni deo, tačnije Vlada Republike Srbije neposredno kroz zakonske i podzakonske akte utvrđuje visinu plate. Stoga se kolektivno pregovaranje u javnom sektoru često vezuje za pregovore oko toplog obroka, regresa za korišćenje godišnjeg odmora, osnova za godišnji odmor, plaćenog i neplaćenog odsustva. Na ovaj način je opseg kolektivnog pregovaranja jako sužen, naročito u situaciji kada država nema sluha za bilo kakve finansijske izdatke vezane za povećanja plate i drugih materijalnih davanja.

U ovom trenutku ne postoje relevantni podaci o stopi pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima, već se procenjuje da je isti ispod evropskog proseka. Često se u kolektivnim ugovorima nalaze odredbe koje su prepisane iz zakonskog teksta, čime se iste neposredno primenjuju, bez posebne razrade u kolektivnom ugovoru. Poseban problem odnosi se i na vrlo često ugovaranje zarade niže od minimalne, pa onda poslodavci dotiraju razliku od iznosa ugovorene zarade do minimalne zarade, što je u suprotnosti sa zakonskim pojmom i definicijom minimalne zarade. Ova praksa prisutna je u javnom sektoru i delom je i posledica toga što se kolektivni pregovori ne vode po nekoliko godina, već se njihovo važenje samo pružava. S obzirom da se iznos minimalne zarade svake godine menja, potpuno je logično da u situaciji kada se ne vode kolektivni pregovori, pojedine odredbe postojećih kolektivnih ugovora postaju prevaziđene i suprotne Odluci o visini minimalne cene rada.

Treba istaći i da Republika Srbija još uvek nije ratifikovala Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 154 o promociji kolektivnog pregovaranja kojom se unapređuje proces kolektivnog pregovaranja tako što se isti primenjuje na sve privredne delatnosti. Ratifikacija bi sigurno pomogla razvoju konstruktivnog dijaloga i otvorila mogućnost sveobuhvatnijeg pravnog definisanja kolektivnog pregovaranja.

Na kraju, možemo konstatovati da u ovom trenutku Srbija nema razvijeni sistem kolektivnog pregovaranja koji bi imao značajan uticaj na tržište rada u pogledu ujednačavanja uslova rada i zarada. Sa novim privrednim okolnostima, a naročito stopom inflacije koja je za 2022. godinu iznosila 15,1 procenta, kolektivno pregovaranje mora dobiti na značaju jer od njega zavisi unapređenje životnog standarda velikog dela stanovništva. U situaciji kada smo svedoci manjka radne snage svuda u regionu, a gde ni Srbija nije izuzetak, borba za radni standard radnika postaje imperativ privrednog razvoja.

Neophodno je povećati broj radnika koji su pokriveni kolektivnim ugovorima, istovremeno pojačati nadzor koji vrši inspekcija rada, ali i podići nivo zarada i unaprediti uslove rada. Samo na taj način može se očekivati smanjenje odliva radne snage, a možda i povratak onih koji su otišli u potrazi za boljim uslovima rada i većim zaradama.

Na kraju, kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovori predstavljaju najefikasniji način fleksibilizacije radnog zakonodavstva jer se isto prilagođava određenom sektoru, odnosno delatnosti. Uz izgradnju efikasnog sistema kolektivnog pregovaranja mogu se utvrditi kvalitetnija prava i uslovi rada od onih koji su regulisani zakonom, a zakon treba samo da uredi ambijent u kojem će se kolektivno pregovaranje odvijati. Za početak, neophodno je doneti nov Zakon o radu u kome će posebna pažnja biti posvećena kolektivnom pregovaranju, edukovati sindikate i njihovo članstvo u pogledu prava i obaveza po osnovu rada, a istovremeno raditi i na društvenoj promociji ovog izuzetno značajnog instituta radnog prava.