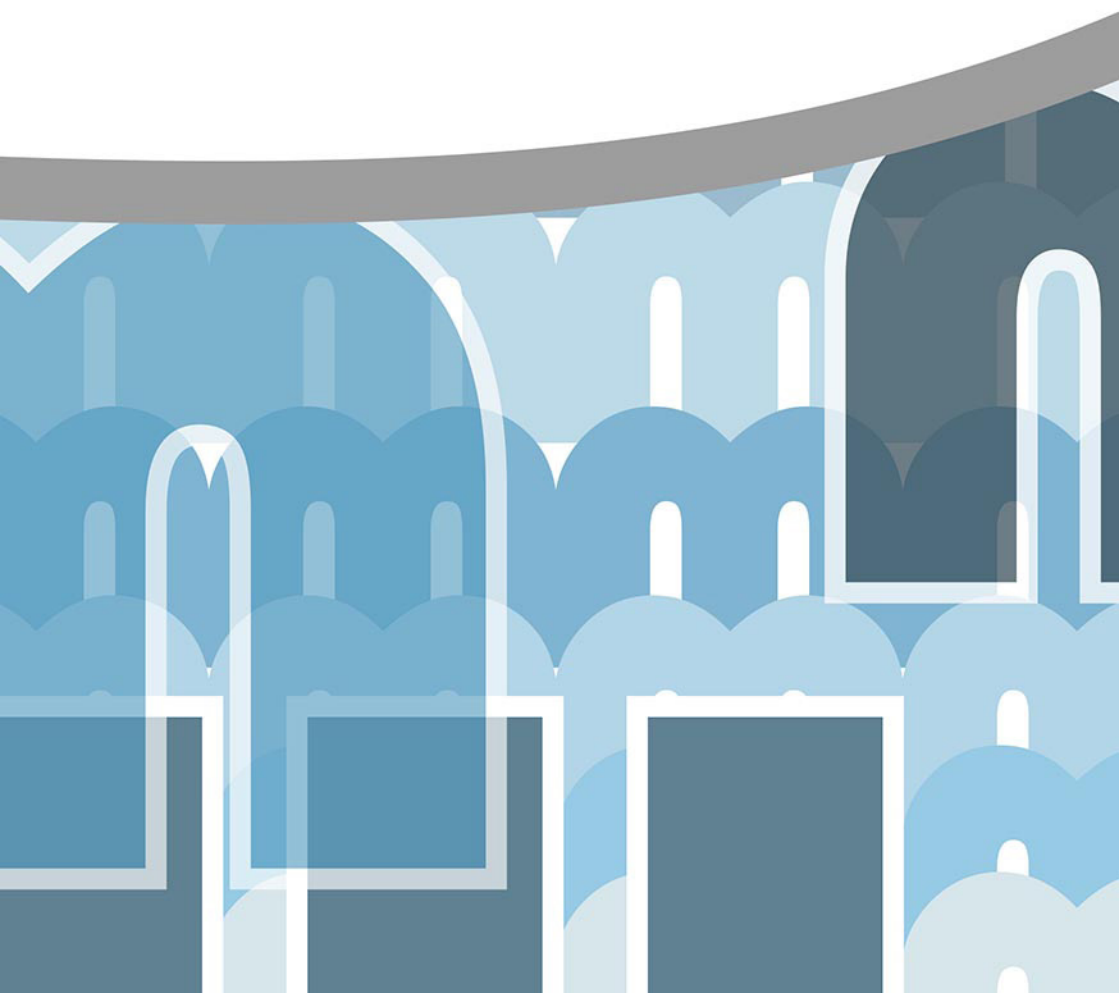




*Nacionalni i evropski socijalni dijalog*





**Pripremio:**  
Anže Hiršl,  
dipl. prav.

# **NACIONALNI I EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG**

Beograd, 2013. godine

# **NACIONALNI I EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG**

## **Pripremio:**

Anže Hiršl, dipl. prav.

## **Izdavač:**

Unija poslodavaca Srbije

## **Grafički dizajn korica:**

Tamara Fras

## **Grafički dizajn i priprema za štampu:**

Aleksandar Popović – Globe Design

## **Štampa:**

Jovšić printing centar doo

## **Tiraž:**

1.500 primeraka

## **ISBN:**

978-86-86051-13-4

# Sadržaj

O projektu .....	5
Cilj teme projekta .....	6
O socijalnom dijalogu .....	8
Efikasnost socijalnog dijaloga .....	11
Dva koloseka formalnog bipartitnog socijalnog dijaloga ...	13
Pet tipičnih modela socijalnog dijaloga .....	14
Skandinavski model .....	14
Mediterranski model .....	15
Kontinentalni model .....	16
Anglosaksonski model .....	16
Srednje-istočnoevropski model .....	17
Specifičnosti istočnog modela u zemljama koje su partneri projekta „WIM“ .....	17
Kolektivno pregovaranje (slovenački model) .....	19
Socijalni dijalog na nivou EU .....	21
Smisao i tok evropskog socijalnog dijaloga .....	21
a) Okvirni sporazum .....	23
b) Okvirni niz mera .....	24
c) Ostali tekstovi .....	25
Istorija i razvoj evropskog socijalnog dijaloga .....	26
Učešće radnika u upravljanju (evropski pravni okvir) .....	29
Učešće radnika u upravljanju (primer slovenačkog uređenja) .....	31
Učestvovanje zaposlenih u organima kompanije .....	32
Učestvovanje radnika u upravljanju kompanijom .....	33
Evropski savet zaposlenih .....	37
Uspostavljanje Evropskog saveta zaposlenih .....	39
Zaključak .....	42
Beleške .....	43



# O projektu

Projekat WIM (uključivanje radnika radi boljeg i održivog upravljanja u preduzećima u Sloveniji, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji) namenjen je promovisanju zakonodavstva EU o uključivanju zaposlenih na nacionalnom i transnacionalnom nivou i poboljšanju poznavanja situacije u ovoj oblasti u partnerskim zemljama, čime će biti moguće preduzimanje mera i jačanje znanja socijalnih partnera i aktera na nivou preduzeća. Znanje će predstavnicima preduzeća biti od pomoći pri uključivanju zaposlenih u proces odlučivanja, što će pozitivno uticati na upravljanje promenama u regionu. Kao rezultat projekta, očekivano je poboljšanje bipartitnog socijalnog dijaloga na sektorskom nivou i na nivou preduzeća, koji je u zemljama partnera koji učestvuju još uvek premalo razvijen.

U jednogodišnjem projektu, sufinansiranom od strane Evropske unije, učestvovala su udruženja poslodavaca, sindikati, strukovna udruženja i njihovi članovi. Rezultatima projekta i realizovanim aktivnostima za podizanje svesti (istraživanje, priprema publikacije, razmena iskustava na radionicama, susretima, studijskim posetama i međunarodna završna konferencija i ostale nacionalne aktivnosti), socijalni partneri mogu da budu bolje uključeni u nacionalne rasprave o modernizaciji zakonodavstva o učešću radnika pri upravljanju. Projekat će doprineti boljem prilagođavanju zakona u oblasti učešća radnika i imaće multiplikatorni efekat na vladu i socijalne partnere.

## Cilj teme projekta

Uključivanje radnika u procese odlučivanja predstavlja, ne samo važno sredstvo komunikacije, već i pomagalo odnosno alat za obezbeđivanje legitimnosti i transparentnosti donošenja poslovnih odluka u segmentu koji se posredno ili neposredno tiče zaposlenih. Naime, važno je da postoji poverenje u rukovodstvo i njegove poslovne odluke, jer adekvatnim uključivanjem zaposlenih u procese odlučivanja čak i neprijatne mere, kao što su realizacije odluka, mogu pozitivno da utiču na raspoloženje zaposlenih i njihov osećaj pripadanja uz preduzeće. Nije više pitanje šta, već kako.

U socijalnom dijalogu radi se o uključivanju zaposlenih u odluke koje se tiču njih, odnosno koje su usmerene na njih, pri čemu je potrebno naglasiti da uloga zaposlenih ne može da zadire u ulogu odnosno odgovornosti koje ima rukovodstvo kompanije, koje je za uzvrat odgovorno vlasnicima kapitala koji im je poveren kao i zaposlenima, a ne treba zaboraviti ni krivicu za štetu i krivičnu odgovornost rukovodstva. Obim odgovornosti rukovodstva zahteva relativno određene ruke pri usvajanju poslovnih odluka, a svakako je potrebno osigurati odgovarajuću ulogu radnika, bilo posredno ili neposredno. Zakon određuje neke minimalne okvire uloge predstavnika radnika, koje je uz poštovanje potreba društva i konkretnih okolnosti moguće dopuniti.

Nije suviše pomenuti da zakon određuje formalne okvire i usmerava na sadržaje koji bi trebalo da budu predmet dijaloga, ali praćenje sadržaja odnosno njihova realizacija po sebi ne može da znači i kvalitetni dijalog. Kvalitetni dijalog zahteva poverenje, a poverenje zahteva vreme. Kvalitetan socijalni dijalog je, dakle, potrebno izgraditi, i nije ga moguće jednostavno propisati. Navedeno je potrebno uzeti u obzir i pri prenosu zakona EU na nacionalno zakonodavstvo, koji je relativno labav. Ta labavost omogućava državama članicama formiranje nacionalnog zakonodavstva, koje čak u najvećoj meri uzima u obzir društvenu i kulturnu specifičnost i nivo i uspostavljenost dijaloga. Nekritičko



kopiranje sistema drugih zemalja po pravilu dovodi do socijalnog dijaloga na papiru, bez neophodnog sadržaja i kvaliteta.

## O socijalnom dijalogu

Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization – ILO) je još davne 1919. godine prepoznala socijalni dijalog kao sredstvo za usklađivanje zahteva za socijalnom pravdom<sup>1</sup>, a istovremeno i kao alat za veću konkurentnost preduzeća i veći privredni rast. U skladu sa definicijom socijalnog dijaloga, koju daje ILO, socijalni dijalog uključuje svaku razmenu informacija, međusobne konsultacije, kolektivno pregovaranje dogovore i ostale mehanizme za zajedničko usvajanje odluka koje se zasnivaju na bilo kom postupku koji se odvija između vlade, predstavnika zaposlenih odnosno predstavnika poslodavaca s obzirom na one koji se odnose na ekonomske i socijalne politike, koje su u zajedničkom interesu. Socijalni dijalog, dakle, nije ograničen samo na formalne oblike uzajamnog delovanja, već i na neformalne razmene informacija. Već iz same definicije proističe i pluralizam učesnika socijalnog dijaloga: on, naime, može da se odvija kao dijalog između predstavnika interesa kapitala i predstavnika interesa rada (bipartitni dijalog), a u njega može da bude uključena i oblast koja bi u tripartitnom dijalogu zastupala javni interes.

Socijalni dijalog nije ograničen samo na neke nivoe usklađivanja interesa, već se odvija na svim nivoima: od mikronivoa, koji se po pravilu odvija na nivou pojedinačnog poslodavca, do međunarodnog nivoa, na kome se traži najširi konsenzus s obzirom na osnovne vrednosti i polazne osnove za dalje uređivanje. Između postoji, naravno, nekoliko nivoa: nivo pojedinačne delatnosti ili niza delatnosti, nacionalni nivo, nivo zajednice država (na primer, evropski socijalni dijalog). Samo socijalnom dijalogu na nivou Evropske zajednice se u poslednje vreme posvećuje više pažnje: primarno radi usklađivanja minimalnih standarda dijaloga između predstavnika učesnika u cilju kvalitetnijeg i boljeg

---

1 Pojam socijalne pravde je sam po sebi sadržinski prazan pojam koga ispunjavaju tek vrednosti, tradicija, istorija svakog konkretnog društvenog okruženja. Sadržaj društvene pravde je bez obzira na sadržajnu produbljenost pitanje raspodele društvenih opterećenja između pojedinih nosilaca društva.

upravljanja preduzećima, a sekundarno radi standardizacije tržišta na kojem preduzeća dobijaju nadnacionalnu dimenziju.

Radnopravni odnosi su ugovorni odnosi koje u najvažnijem delu, po pravilu, reguliše zakon. On određuje minimalne standarde koje moraju da poštuju svi poslodavci i radnici u postupku međusobnog dogovora kao jednog od poluga socijalnog dijaloga, a ugovorne strane mogu da predmetno pravo dopune ili regulišu područje koje zakon ne reguliše. Zakon posebno određuje slučajeve kada je moguće prava radnika regulisati i manje povoljno, ali važi za izuzetke koje je potrebno objašnjavati restriktivno. Verovatno nije suvišno pomenuti da predlagači zakona omogućavaju socijalnim partnerima određen stepen saradnje pri formiranju predloga zakona u oblasti radnog i socijalnog prava, ali su prakse država članica EU u toj oblasti različite. Neke zemlje nemaju razvijene mehanizme kada bi predstavnici poslodavaca i predstavnici zaposlenih mogli da u okviru formalnog postupka sarađuju prilikom formiranja predloga zakona. Sa ciljem uticanja na zakonodavstvo, u takvim slučajevima socijalni partneri mogu da primene samo lobiranje<sup>2</sup>, ali je zbog toga postupak nastajanja zakona značajno manje transparentan.

Socijalni dijalog je u osnovi posledica različitih interesa, koje imaju zainteresovani akteri socijalnog dijaloga: poslodavci i njihova interesna udruženja i radnici koji se povezuju na različite načine. Na nivou delatnosti interese radnika, po pravilu, zastupaju sindikati u koje se radnici po pravilu udružuju na osnovu delatnosti preduzeća u kojima su zaposleni, a mogu i na osnovu ostalih kriterijuma, na primer, zvanja radnika.

Socijalni dijalog, dakle, bilo bi moguće definisati kao proces koji se tiče informisanja, dogovaranja, usklađivanja i usvajanja stavova različitih interesnih grupa. Pri socijalnom dijalogu dolazi do prilagođavanja naizgled suprotstavljenih interesnih grupa sa metodama međusobnog popuštanja i međusobnog poverenja sa ciljem ostvarivanja dugoročnog blagostanja. Takođe, intenzivnost socijalnog dijaloga je bez obzira na formu različita, pri čemu međusobna razmena informacija i stavova predstavlja najniži oblik socijalnog dijaloga, a vrh predstavlja formiranje

---

2 U skladu sa pravilima koje imaju pojedinačne države.

zajedničkih stavova odnosno dogovor o nekoj relevantnoj socijalno-ekonomskoj okolnosti koja može da bude predmet socijalnog dijaloga.

Tri interesno „suprotstavljene“ interesne grupe u socijalnom dijalogu su zapravo socijalni partneri:

- država (zastupa „javni interes“, a istovremeno u njenom sektoru nastupa i kao poslodavac),
- predstavnici poslodavaca (interesi kapitala),
- predstavnici radnika (interesi rada).

Uprkos naizgled suprotstavljenim interesima, svi socijalni partneri imaju kao zajednički cilj ostvarivanje socijalnog mira. U cilju postizanja ravnoteže između različitih interesa aktera socijalnog dijaloga neophodni su kompromisi, što znači ponovno merenje, vrednovanje i klasifikaciju interesa svake od grupa.

# Efikasnost socijalnog dijaloga

Socijalni dijalog je proces koji se tiče informisanja, dogovaranja, usklađivanja i usvajanja stavova različitih interesnih grupa. Pri socijalnom dijalogu se usaglašavaju tri naizgled suprotstavljene interesne grupe metodama međusobnog popuštanja i međusobnog poverenja sa ciljem ostvarivanja dugoročnog blagostanja. Takođe, intenzivnost socijalnog dijaloga je bez obzira na oblik različita, pri čemu međusobna razmena informacija i stavova predstavlja najniži oblik socijalnog dijaloga, a najviši predstavlja formiranje zajedničkih stavova odnosno dogovor o nekoj relevantnoj socijalno-ekonomskoj okolnosti koja može da bude predmet socijalnog dijaloga.

Informisanje suprotne strane u socijalnom dijalogu po pravilu vodi do usaglašenih stavova i, kao takvo, predstavlja najniži stepen dijaloga<sup>3</sup>. Formiranje zajedničkih rešenja predstavlja za obe strane razuman kompromis i kao takav optimalno rešenje. Formalizovan socijalni dijalog se ne odvija samo preko traženja prihvatljivih kompromisa, već i preko uključivanja predstavnika zaposlenih u procese odlučivanja. Dakle, uključivanje predstavnika interesa rada u procese upravljanja smatra se učešćem radnika pri upravljanju. Osnovna ideja je obezbediti transparentnost odlučivanja i oblikovanje održivo određenih odluka. Učešće radnika u upravljanju, koje je, dakle, oblikovano u praksi deli se na dva pristupa: na uključivanje zaposlenih u organe nadzora i organe odlučivanja i saradnja zaposlenih preko njihovog predstavnika odnosno izabranog tela – saveta zaposlenih. On može da učestvuje na više načina: u skladu sa Direktivom<sup>4</sup>, preko sistema informisanja odnosno prosleđivanja informacija, kao i zajedničkim konsultacijama o važnijim odlukama, a neki nacionalni propisi<sup>5</sup> ova dva oblika učestvovanja zaposlenih u upravljanju dopunjuju i sa odlučivanjem o najvažnijim po-

---

3 Zapravo ovo je „monolog“

4 Direktiva 2002/14/ES Evropskog parlamena i Saveta od 11.03.2012. o definisanju opšteg okvira za obaveštavanje i konsultacije sa radnicima u Evropskoj zajednici.

5 Takvo uređenje poznaju u Sloveniji, Austriji i još nekim evropskim zemljama.

slovnim odlukama koje imaju izrazite i dalekosežne posledice i u sferi zaposlenih<sup>6</sup>. Osnovna ideja učešća radnika u upravljanju je internacionalizacija poslovnih odluka: naša odluka je i vaša odluka. Sa takvom integracijom volje i zaposlenih u odlučivanje, obezbeđuje se održivost, transparentnost i interesna usklađenost usvojenih poslovnih odluka. Sve navedeno ima za posledicu suštinski viši stepen socijalnog mira na makronivou i, po pravilu, veće zadovoljstvo zaposlenih.

---

6 Na primer, u slučaju obimnijeg smanjenja zaposlenih, određivanje pravila nagrađivanja, utvrđivanje uslova za napredovanje...

# Dva koloseka formalnog bipartitnog socijalnog dijaloga

Ustaljeni formalni oblik socijalnoga dijaloga se odvija, dakle, na dva koloseka: kolektivno pregovaranje i realizacija dogovorenih prava zaposlenih koja se po pravilu regulišu kolektivnim ugovornim i sličnim dvostranim sporazumima (tj. klasični bipartitni socijalni dijalog) i uključivanjem zaposlenih u upravljanje preduzeća koje se dalje deli na dva oblika: na delovanje preko predstavnika radnika odnosno radničkog tela i preko uključivanja predstavnika zaposlenih u tela nadzora i upravljanja preduzeća. Delovanje predstavnika zaposlenih prema jednoj i drugoj opciji je, po pravilu, zakonski razgraničeno<sup>7</sup>: savet zaposlenih mora da se uzdrži od svih aktivnosti u oblasti rada sindikata, što na primer znači i da savet zaposlenih ne sme da organizuje štrajkove<sup>8</sup>. Oni su naime rezervisani za zaposlene, koji mogu da ih organizuju sami ili preko sindikata, a ne preko saveta zaposlenih. Takvo uređenje je na neki način i logično: savet zaposlenih po zakonu učestvuje u upravljanju, a štrajk bi mogao da se shvati i kao aktivnost protiv zajedničke odluke poslodavca i predstavnika zaposlenih koji učestvuju u upravljanju.

Uključivanje zaposlenih u procese odlučivanja može se odvijati na više nivoa, slično „klasičnom bipartitnom dijalogu“: na nivou pojedinačnog poslodavca ili na nivou grupe, ako on ima svoje „delove“ u barem dve države članice EU.

---

7 Primer slovenačkog Zakona o učešću radnika u upravljanju

8 Član 7. Zakona o učešću radnika u upravljanju određuje da se pravom na učešće radnika u upravljanju ne zadire u prava i obaveze sindikata i udruženja poslodavaca da štite interese svojih članova, a savet radnika mora da se uzdrži od bilo kakvog oblika sindikalne borbe.

# Pet tipičnih modela socijalnog dijaloga<sup>9</sup>

Socijalni dijalog u Evropi nema isti razvoj i istu tradiciju, jer se u većini slučajeva razvijao uzimajući u obzir specifičnosti radnopравниh i socijalnih odnosa koji su karakteristični za pojedinačnu osnovu društva. Razlikovanje pojedinačnih modela se prvenstveno zasniva na razmatranju sledećih stavki:

- Priroda veze između zakonskog uređenja i kolektivnih ugovora
- Koji nivo kolektivnog ugovora je preovlađujući odnosno suštinski (na nivou preduzeća, na nivou delatnosti...)
- Karakteristike sindikata i sindikalne organizacije: polazne osnove (ideološka, verska, korporativna...), pluralizam sindikata na pojedinačnom nivou (učešće članstva / jedan sam sindikat ili više sindikata), sindikalna kultura odnosno pristup (konfliktni pristup, sindikat kao neko ko nudi usluge, partnerski pristup...)
- Sheme zastupljenosti zaposlenih (preko sindikalne organizovanosti, preko izabраниh predstavnika) i njihova uloga u odnosu prema poslodavcu (informisanje, konsultovanje, saodlučivanje, saupravljanje...)

## Skandinavski model

U skandinavskom modelu tržište rada je regulisano uglavnom preko sistema kolektivnih ugovora, pri čemu je socijalnim partnerima omogućen visoki sistem autonomije. Pregovori odnosno kolektivno pregovaranje je relativno centralizovano u Finskoj i Danskoj, dok je trend u Švedskoj upravo obrnut: tu je naime pregovaranje najsnažnije na lokalnom nivou.

Procenat pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima je visok, ali se malo razlikuje od zemlje do zemlje: 80% pokrivenosti u Danskoj,

---

<sup>9</sup> Preuzeto iz prezentacije „Sistemi industrijskih odnosa u Evropi” - Mari-Noel Lopez



91% pokrivenosti u Finskoj i 88% u Švedskoj. I stepen sindikalne organizovanosti je visok: čak 80% radnika privatnog sektora je učlanjeno u sindikat u Danskoj, 74% u Finskoj i 70% u Švedskoj. Sindikati imaju i nešto drugačiju ulogu, jer nisu aktivni isključivo na nivou socijalnog pregovaranja, već pružaju i druge usluge odnosno imaju određene funkcije, kao na primer osiguranje u slučaju nezaposlenosti.

Glavni predstavnik zaposlenih je predstavnik sindikata u preduzeću a ne predstavnik saveta zaposlenih, pri čemu je potrebno uzeti u obzir takođe i to da ovaj predstavnik sindikata ima i mnoge nadležnosti koje su inače date savetu zaposlenih: pravo na informisanje, pravo na konsultacije, pravo na saodlučivanje u nekim pitanjima (samo u Švedskoj)<sup>10</sup> i obavezu (!) da sa poslodavcem pregovara o određenim stvarima.

## Mediteranski model

U mediteranskom modelu socijalnog dijaloga je teško govoriti o jedinstvenom modelu, jer se neke osnovne karakteristike u pojedinim zemljama između sebe značajno razlikuju, a svima je zajednička relativno jaka, odnosno, važna uloga države u dijalogu. U većini zemalja udruženja poslodavaca i sindikati na centralnom nivou imaju još uvek regulatornu ulogu, pri čemu pregovori po pojedinačnim sektorima i dalje predstavljaju okvir i u slučajevima kada su politike dogovorene na nadsektorskom nivou (Španija, Belgija, Italija).

Stepen članstva u sindikatima je inače različit, ali još uvek relativno nizak, oko 20% (izuzetak je Belgija sa 55%), a u Francuskoj je čak samo 8%; u većini slučajeva ne postoji jedan veliki sindikat, već su članovi podeljeni na više sindikata (5 velikih sindikata u Francuskoj, tri u Belgiji i Italiji, po dva u Španiji i u Portugaliji...), koji u mnogim slučajevima još uvek grade svoju ideologiju na »klasnoj borbi«.

U većini slučajeva zemlje sa mediteranskim modelom imaju sistem na dva koloseka zastupanja zaposlenih: kako preko sindikata tako i preko saveta zaposlenih, pri čemu su prava odnosno modusi učešća shod-

---

10 Čak pravo na zajedničko upravljanje u privatnim kompanijama

no tome ograničene samo na informisanje i konsultacije. Saupravljanje postoji samo u kompanijama u državnom vlasništvu.

## **Kontinentalni model**

U skladu sa modelom socijalnosti države i tržišne ekonomije, industrijski odnosi su uglavnom regulisani kolektivnim ugovorima. Aktivnosti i dogovori socijalnih partnera po pravilu imaju prednost u odnosu na preduzimanje mera države, a karakterističan je i visoki stepen konsenzusa. To prvenstveno ima subsidijarnu ulogu. Dogovori između socijalnih partnera služe kao garancija »poštenog socijalnog uređenja«, pri čemu to ostvaruju prvenstveno u okviru minimalnih standarda i osnovnih prava. Dok je primarni nivo kolektivnog pregovaranja u Nemačkoj na nivou pokrajine, kolektivno pregovaranje u Austriji i u Holandiji se odvija uglavnom na nivou države. Uprkos trendu decentralizacije socijalnog dijaloga (postaju sve važniji dogovori savetom zaposlenih u preduzeću, prvenstveno u Nemačkoj i Holandiji) kolektivno pregovaranje na nivou sektora još uvek zauzima najvažnije mesto.

Sindikalna organizovanost je relativno visoka, jer je čak 59 posto radnika u Nemačkoj učlanjeno u sindikat, a u Austriji i Holandiji je taj procenat čak i viši (98 odnosno 80 procenata). U Nemačkoj i u Austriji postoji samo jedan dominantan sindikat (odnosno konfederacija), dok u Holandiji postoje tri relativno podjednako jaka sindikata. Na nivou preduzeća sindikat nema nikakvih nadležnosti, ali su saveti zaposlenih izuzetno snažni i zaposleni mogu da saodlučuju u određenim stvarima preko svojih predstavnika.

## **Anglosaksonski model**

Model prati liberalni pristup i na nivou industrijskih odnosa dosledno sprovodeći princip dobrovoljnosti kako u pogledu pregovaranja tako i u pogledu članstva u organizacijama koje imaju osobine socijalnog partnera. Poslodavac ili udruženje poslodavaca može da stupi u pregovore s predstavnicima sindikata i time ih prizna, a može da im

osobine reprezentativnosti uopšte ne prizna i odbije pregovaranje. Umesto kolektivnih ugovora, važnu ulogu ima zakon i on štiti najranjivije radnike, jer je samo jedna trećina njih pokrivena kolektivnim ugovorima. Poslednji broj važi prvenstveno za javni sektor, dok je stepen pokrivenosti u privatnom sektoru značajno niži.

Nizak je i stepen članstva u sindikatima, pri čemu je taj podatak posebno nizak u privatnom sektoru, a članstvo je skoncentrisano u uglavnom jednom sindikatu, odnosno, konfederaciji sindikata. Većina kolektivnih ugovora se zaključuje na nivou preduzeća, ali je broj takvih ugovora relativno mali. Takođe, tradicionalni modeli saveta zaposlenih u kompanijama anglosaksonskog modela nisu uobičajeni. Pregovori se odvijaju preko predstavnika sindikata.

## **Srednje-istočnoevropski model**

U srednjem i istočnoevropskom modelu socijalnog dijaloga ne možemo da govorimo o jedinstvenom modelu, već o vrlo različitim pristupima. Zajednička tačka bi mogao biti prvenstveno relativno nizak stepen sindikalne organizovanosti i nizak nivo kolektivnog pregovaranja koje je obično ograničeno na nivo pojedinačnog preduzeća. Uprkos postojanju normativnih okvira za osnivanje saveta zaposlenih, vodeća uloga u zastupanju interesa radnika u preduzeću je data sindikatu. Članstvo u sindikatima je po pravilu raspodeljeno na više većih sindikata odnosno centara.

## **Specifičnosti istočnog modela u zemljama koje su partneri projekta „WIM”<sup>11</sup>**

Socijalni dijalog u zemljama koje su partneri projekta još uvek odgovara osnovnim okvirima istočnoevropskog modela socijalnog dijaloga, pri čemu pokazuje još neke specifičnosti koje su posledica izostanka implementacije zakona EU koji reguliše rad predstavnika radnika. Kao takav primer bilo bi moguće istaći Srbiju, koja nema jasno razgraničene

---

11 Srbija, Makedonija i Crna Gora

nadležnosti između saveta zaposlenih i sindikata u preduzeću. Svima je zajedničko to da se socijalni dijalog odvija na svim nivoima, ali je sadržina vrlo različita: najčešće zajedničke tačke pregovaranja su pitanja plaćanja rada i radnog vremena.

S obzirom na rezultate ankete, moguće je konstatovati i da uloga predstavnika zaposlenih ima vrlo različitu perspektivu: dok poslodavci u Makedoniji i Crnoj Gori pripisuju predstavnicima zaposlenih relativno pozitivnu ulogu, poslodavci u Srbiji vide predstavnike zaposlenih kao smetnju i shodno tome im daju ne samo neutralnu, već i negativnu ulogu.

# Kolektivno pregovaranje (slovenački model)

Formalizovano pregovaranje o pravima i obavezama radnika i poslodavaca, odnosno kolektivno pregovaranje, predstavlja samo jedan od oblika socijalnog dijaloga. Može se odvijati na nivou pojedinačnog preduzeća, na nivou delatnosti i, takođe, na nacionalnom nivou.

U sistemu kolektivnog pregovaranja važi princip „bolje za radnika” što znači da svaki akt na nižem odnosno užem nivou određuje samo veći obim prava radnika ili već određen niz prava reguliše povoljnije po njega. To znači da kolektivni ugovor može da reguliše prava radnika koje radnopravno zakonodavstvo ne reguliše, a pravo koje zakon već definiše, može da definiše povoljnije po radnika. Navedeni princip „bolje za radnika” ima i moguće izuzetke. U slovenačkom zakonodavstvu već sam osnovni zakon koji reguliše radne odnose dopušta mogućnost odstupanja od navedenog principa i dopušta mogućnost „drugačijeg regulisanja” u kolektivnim ugovorima. Izuzetak od pravila se ne odnosi na sva prava, već samo na ona prava i standarde u pogledu kojih zakon izričito daje mogućnost „drugačijeg uređenja”. Tako<sup>12</sup> se manje povoljno za radnika mogu regulisati određeni periodi posebnih režima radnog vremena, dodatni slučajevi kada se sme zaključiti ugovor o zaposlenju na određeno vreme i slično. Na kraju, ovakvu mogućnost odstupanja od opšteg principa prilikom formiranja radnopravnog zakonodavstva zemljama dozvoljava i evropski zakon.<sup>13</sup> Mogućnost odstupanja od opšteg pravila u skladu sa slovenačkim zakonodavstvom određuju i ko-

---

12 Citirani primeri

13 Primer je Direktiva o određenim aspektima organizacije radnog vremena (2003/88/ES), koja utvrđuje mogućnost navođenja dužeg perioda primene. Ona propisuje maksimalan period primene propisane zakonom i maksimalan period primene u slučaju daljeg regulisanja putem kolektivnih ugovora.

lektivni ugovori na nižem nivou, pri čemu oni jasno moraju da odrede koja prava mogu da se regulišu drugačije<sup>14</sup> i pod kojim uslovima.

Šta je standardna materija kolektivnih ugovora? Kolektivni ugovori obično sadrže dva dela: obligacioni deo reguliše prava potpisnika odnosno strana<sup>15</sup> kolektivnog ugovora, i normativni deo koji reguliše prava i obaveze radnika i poslodavaca. Ustaljenu sadržinu normativnog dela obično čine odredbe kojima se regulišu prava i obaveze radnika i poslodavaca pri zaključivanju ugovora o zaposlenju, za vreme trajanja radnog odnosa i u vezi sa prestankom ugovora o zaposlenju, plaćanje rada i druga lična primanja i naknade u vezi sa radom, bezbednost i zdravlje na radu ili druga prava i obaveze koje proističu iz odnosa poslodavaca i radnika, kao i obezbeđivanje uslova za rad sindikata kod poslodavca.

O sadržini kolektivnog ugovora se uvek pregovara, a pregovori počinju na predlog jedne od strana. Kolektivni ugovor se zaključuje na određeno ili neodređeno vreme, pri čemu kolektivni ugovor koji je zaključen na određeno vreme nije moguće otkazati pre isteka vremena tokom koga je bio zaključen.

Materija kolektivnih ugovora nije ograničena samo na stavke koje određuje zakon, već u mnogim evropskim zemljama predstavlja i mogućnost odnosno način implementacije autonomnih okvirnih sporazuma socijalnih partnera na nivou zajednice. Primeri ovakve materije odnosno sadržaja koji se mogu preneti na nacionalni zakon su „savlavlavanje stresa na radnom mestu“, „regulisanje rada na daljinu“, „roditeljsko odsustvo“ i „sprečavanje zlostavljanja i nasilja u radnom okruženju“. Neke zemlje kolektivnim ugovorima implementiraju čak Direktive odnosno određene stavke sadržine određenih Direktiva u oblasti radnopravnih odnosa i socijalnih odnosa.

---

14 Ali ne manje povoljno nego što ih reguliše zakon, ako on ne određuje mogućnosti drugačijeg regulisanja konkretnog prava.

15 Slovenački zakon, koji reguliše kolektivno pregovaranje, pravi razliku između potpisnika kolektivnog ugovora kojih na svakoj strani može da bude više (na primer, više sindikata potpisuje kolektivni ugovor u ime radnika), i ugovornih strana, kojih uvek ima samo dve – strana poslodavca i strana zaposlenog.

# Socijalni dijalog na nivou EU

## Smisao i tok evropskog socijalnog dijaloga

Institucije Evropske unije imaju u oblasti socijalnih politika i industrijskih odnosa relativno ograničenu zakonodavnu vlast. Ovakvo ograničenje legislative je takođe posledica velikih razlika u normativnoj regulativi materije i izuzetno raznovrsnoj tradiciji, različitim pristupima i, u nekim zemljama, izuzetno naglašenoj ulozi socijalnih partnera u regulisanju materije. Ovo su samo neki od razloga za alternativnost regulisanja materije na evropskom nivou. U cilju podsticanja oblika upravljanja u ovoj oblasti, na nivou EU je stavljen naglasak i na međusektorski socijalni dijalog. Socijalni partneri na evropskom nivou mogu da prezentuju i brane svoje interese ne samo tokom redovnih konsultacija u zakonodavnoj proceduri, već mogu, pod određenim uslovima, i da samostalno pregovaraju i prave dogovore po svojstvima slične EU zakonima. To može da se uradi na dva načina: tako što se dogovor evropskih socijalnih partnera ugradi u direktivu koju kasnije usvaja Savet ministara<sup>16</sup>, a može i da sam autonomni okvirni dogovor dobije *de facto* prirodu direktive. U drugom slučaju je samim sporazumom socijalnim nacionalnim partnerima naloženo da se pobrinu o implementaciji prenosa sporazuma u zakon u skladu sa načinom koji je zastupljen u pojedinačnoj zemlji članici. Ukoliko do dogovora ne dođe u roku koji određuje Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, celokupni postupak ponovo preuzima Evropska komisija. Uprkos tome što socijalni partneri možda nisu uspeli da ostvare dogovor, delimično usklađeni delovi i stavovi izloženi u pregovorima mogu da predstavljaju osnovu sadržaja i signal Komisiji u kom pravcu i u kakvim okvirima predmetna materija može biti regulisana.

---

16 Direktiva Saveta 1999/70/EZ od 28.06.1999. o okvirnom sporazumu o ugovorima o radu zaključenim na određeno vreme, zaključenom između ETUC, UNICE i CEEP.

*Osnovna ideja socijalnog dijaloga na nivou Zajednice je: dozvolite nam da se sami dogovorimo o pitanjima koja se tiču nas, jer sami najbolje znamo šta nam je potrebno i šta je za nas (još uvek) prihvatljivo.*

Zbog izložene platforme koja ima osnove u samom Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice, Komisija se, dakle, pre nego što da bilo kakav predlog u oblasti socijalne politike mora konsultovati sa socijalnim partnerima<sup>17</sup> u pogledu potreba i mogućih politika s obzirom na delovanje Zajednice.

U ovoj prvoj fazi socijalni partneri mogu da izraze želju da sami nastave usaglašavanje materije<sup>18</sup> ili da regulisanje prepuste Komisiji. U slučaju da sami žele da regulišu materiju, u cilju zaključivanja obavezujućeg sporazuma počinju da pregovaraju o materiji. U ovom slučaju se formira radna grupa kojom predsedava neutralno lice, obično bivši član osoblja Komisije.

Posle formiranja pregovaračke grupe sledi usaglašavanje unutar pojedinih interesnih grupa. Tako se, na primer, BUSINESSEUROPE pre nastavka pregovora mora uskladiti sa UEAPME i CEEP, a pre toga od svojih članova koji su nacionalne organizacije poslodavaca dobiti mandat odnosno formirati stavove koje usklađuje sa ostalim predstavnicima unutar grupe poslodavaca.

Uslov za validnost je da ima podršku barem 2/3 članskih organizacija kojih se usvojena odluka odnosno sporazum neposredno tiče, a uslov za pristanak poslodavačke strane je postignut konsenzus. Strana poslodavaca, dakle, o potpisivanju sporazuma odlučuje konsenzusom a ne samo kvalifikovanom ili prostom većinom.

Pregovori se odvijaju na plenarnim zasedanjima, pri čemu ih je potrebno završiti<sup>19</sup> u roku od devet meseci, osim ukoliko se u dogovoru sa komisijom navedeni devetomesečni rok za usvajanje odluke ne produži.

---

17 Socijalni partneri na nivou EU: ETUC (sindikati), BUSINESSEUROPE (predstavnici poslodavaca), CEEP (poslodavci javnog sektora) i uslovno Eurocadres, CEC i UEAPME (predstavljaju mala i srednja preduzeća)

18 U skladu s članom 155. Ugovora o osnivanju EU

19 Što znači postići dogovor



Rezultati pregovora mogu da imaju različitu formu: formu okvirnog sporazuma,<sup>20</sup> formu okvirnog akcionog plana<sup>21</sup>, ili formu nekog drugog pravno neobavezujućeg teksta<sup>22</sup>. Evropski socijalni partneri se u okviru pregovora sami dogovaraju o formi sporazuma koji će usvojiti, a oni se razlikuju u pogledu načina transponovanja na nacionalni nivo i s obzirom na to da li su samo „moralno” obavezujući, pri čemu „moralna” snaga rezultata dogovora proističe iz zaključene saglasnosti namera socijalnih partnera.

### a) Okvirni sporazum

Okvirni sporazumi su rezultat pregovora između evropskih socijalnih partnera i imaju dalekosežne i pravno obavezujuće efekte. Okvirnost je posledica subsidijarnosti evropskog prava, koje za posledicu ima samo određivanje pravca, platformi i rezultata koje na nacionalnom nivou pri implementaciji sadržaja sporazuma treba da ostvare odnosno prate.

Postignuti dogovori se na evropskom nivou manifestuju u dva pravna oblika: prva mogućnost je da socijalni partneri traže da Savet sprovede njihov dogovor u formi Direktive. U ovom slučaju Savet nema mogućnosti odnosno prava da menja sadržinu ostvarenog dogovora, ali mu daje samo odgovarajući oblik Direktive. Ovakav primer transponovanja sporazuma u Direktivu je Direktiva Saveta 1999/70/EZ od 28.06.1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme, zaključenog između ETUC, UNICE i CEEP. Na taj način dogovor postaje deo evropskog zakona i kao takav je obavezujući za zemlje članice. U slučaju da zemlje ovakav sporazum u formi Direktive ne implementiraju, Komisija bi protiv države mogla da preduzme odgovarajuće mere.

Druga mogućnost odnosno forma u kojoj se dogovor između socijalnih partnera može manifestovati jeste zaključivanje „autonomnog” sporazuma, prema kojem socijalni partneri preuzimaju na sebe odgovornost da dogovorene sadržaje transponuju na nacionalni nivo,

---

20 Framework agreement

21 Framework of actions

22 Zajedničke analize, deklaracije, preporuke, izveštaji, studije slučaja

nivo pojedinačnih delatnosti i na nivo pojedinačnog preduzeća. To u principu znači da se dogovor odnosi samo na preduzeća i zaposlene u ovim preduzećima, koja su obuhvaćena materijalnom i ličnom validnošću kolektivnog ugovora. Takođe, praćenje samog transponovanja dogovorenih sadržaja znatno se razlikuje od slučaja kada se sporazum prenosi na evropski zakon u formi Direktive. Komisija, naime, ne može protiv zemlje prekršioca da primeni bilo kakve formalne sankcije. Ista ograničenost pravnih sankcija važi i za Evropski sud pravde<sup>23</sup> i organe na nacionalnom nivou. Bez obzira na gorepomenuto, nacionalni socijalni partneri implementiraju ovakve sporazume i o realizaciji i implementaciji periodično, u skladu sa periodima dogovorenim u sporazumu, izveštavaju u autonomnom sporazumu dogovorenih sadržaja. Pasivnost nacionalnih socijalnih partnera pri transponovanju<sup>24</sup>, na dugi i srednji rok bi mogla da znači ozbiljan udarac kredibilitetu evropskih i nacionalnih socijalnih partnera, a to bi dalje promenilo dinamiku usvajanja autonomnih sporazuma.

#### **b) Okvirni niz mera<sup>25</sup>**

Evropski socijalni partneri se u okviru pregovora sami dogovaraju o obliku u kome će biti usvojena dogovorena sadržina. Okvirni niz mera nije pravno obavezujući dokument, a njegova snaga proističe iz konsenzusa namera socijalnih partnera s obzirom na dogovorene sadržaje. Ovakav okvirni niz mera obično određuje zajedničke ciljeve i smernice koje su, po pravilu, kvantitativno odnosno kvalitativno definisane određenim kriterijumima. Smernice i ciljevi moraju da budu promovisani i preneseni na nacionalni nivo<sup>26</sup> od strane članica evropskih socijalnih partnera,<sup>27</sup> koje su potpisnici ovakvog dokumenta. Evropski

---

23 European court of justice (ECJ)

24 Ako, na primer, sadržaj sporazuma ne bi bio transponovan u pravni sistem preko kolektivnih ugovora, stvarnih mera ili preko zakonodavstva

25 Framework of actions

26 S obzirom na sadržinu dogovora po potrebi i na nivo delatnosti i nivo pojedinačnog preduzeća

27 ETUC, BUSINESSEUROPE i CEEP

socijalni partneri svake godine prate aktivnosti u vezi sa realizacijom mera u pojedinačnoj državi članici i s obzirom na raznovrsne prioritete procenjuju da li mere ostvaruju ciljeve odnosno da li idu u pravom smeru. Mere po sebi nisu pravno obavezujuće, a sigurno značajno doprinose promeni politika u zemljama članicama. Bez obzira na pravne efekte, mere ističu važnost određenih tema i tako podstiču raspravu između socijalnih partnera i organa vlasti u pogledu toga kako ostvariti postavljene kriterijume iz okvirnog niza mera.

### **c) Ostali tekstovi**

Socijalni partneri umesto okvirnih sporazuma ili okvirnog niza mera mogu da usvoje i druge dokumente: zajedničke analize, deklaracije, preporuke, izveštaje, studije slučaja i slično. Smatraju se pravno neobavezujućim dokumentima koji mogu da sadrže važne zajedničke stavove i savete samim socijalnim partnerima, ili onima koji usvajaju relevantne odluke u oblasti industrijskih odnosa i socijalnih politika. Evropski socijalni partneri su od početka evropskog socijalnog dijaloga usvojili već izuzetno raznolik niz tekstova ove vrste.

# Istorija i razvoj evropskog socijalnog dijaloga<sup>28</sup>

Kao deo Ugovora o osnivanju Evropske unije (UEU), evropski socijalni dijalog predstavlja jedan od osnovnih elemenata.

Evropski socijalni dijalog je rezultirao većim brojem dokumenata, pri čemu valja naročito istaći usvajanje približno 60 zajedničkih tekstova socijalnih partnera: ovaj proces dopunjuju nacionalni socijalni dijalozi koji postoje u većini zemalja članica. Evropski dijalog, koji sada ima svoju strukturu u okviru upravljanja Unijom, socijalnim partnerima omogućava da značajno doprinesu definisanju evropskih socijalnih standarda.

Konsultacije socijalnih partnera su počele sredinom 60-ih godina u okviru konsultativnih odbora, Stalnog odbora za zapošljavanje i tripartitne konferencije o ekonomskim i socijalnim pitanjima.

Godine 1985, sa početkom bipartitnog socijalnog dijaloga koji je podsticao Žak Delor, u to vreme predsednik komiteta, socijalni dijalog na nivou Zajednice se razvio u pravi evropski pregovarački forum.

Razvoj procesa socijalnog dijaloga je prošao kroz tri faze:

- I - (1985-1991) U ovom prvom periodu, aktivnosti bipartitnog socijalnog dijaloga su se završavale usvajanjem rezolucija, deklaracija i zajedničkih mišljenja koja nisu bila obavezujuća.
- II - (1992-1999) Druga faza je počela potpisivanjem sporazuma između socijalnih partnera 31. oktobra 1991, koji je kasnije bio uključen u protokol o socijalnoj politici, i priložen u Ugovoru iz Mastrihta 1991. godine kao aneks. Zaslugom Ugovora iz Mastrihta, sporazumi o kojima pregovaraju evropski socijalni partneri mogu da imaju obavezujući pravni učinak preko odluka Saveta.

Godine 1997. Sporazum je uključen u Amsterdamski ugovor (članovi 138. i 139. UEZ – Ugovor o Evropskoj zajednici). U ovom kontekstu, evropski socijalni dijalog je doveo do primene tri okvirna

---

28 Poglavlje preuzeto iz ETUCovog teksta

sporazuma: o roditeljskom odsustvu 1996. (revidiran 2009. godine) o radu sa nepotpunim radnim vremenom 1997. godine i o radu na određeno vreme 1999. godine, sva tri kao direktive Saveta.

III - (1999-2005) Treća faza je počela u decembru 2001. zajedničkim zalaganjem evropskih socijalnih partnera na Savetu u Laeknu. U skladu sa sporazumom iz 1991. godine (član 139. par II UEZ), karakteristika ove poslednje faze bila je veća nezavisnost i autonomija za realizaciju socijalnog dijaloga.

Na susretu u Genvalu 22. novembra 2002. socijalni partneri su usvojili prvi zajednički Višegodišnji radni program za period 2003-2005.

U ovom kontekstu su evropski socijalni partneri zaključili prve sporazume u novoj generaciji „autonomnih“ inicijativa, pri čemu je realizacija na nacionalnom nivou poverena samim socijalnim partnerima. Ovaj novi pristup je omogućio zaključivanje tri značajna okvirna sporazuma o radu na daljinu (2002), o stresu na radnom mestu (2004) i o kontroli i nasilju na radnom mestu (2007), okvir mera za razvoj doživotnog učenja i kvalifikacija (2002) i okvirnog akcionog plana za rodnu ravnopravnost (2005).

U martu 2006. godine socijalni partneri su usvojili svoj drugi višegodišnji program rada za period 2006–2008. On obavezuje učesnike da deluju u brojnim oblastima uključujući i:

- pregovore o dobrovoljnom okvirnom sporazumu o uznemiravanju i nasilju na radnom mestu - usvojen je u aprilu 2007. godine;

- zajedničke mere za upravljanje promenama;
- jačanje socijalnog dijaloga u novim zemljama članicama EU;
- usvajanje postojećih sporazuma.

Žilijen Bier iz Evropske konfederacije sindikata (ETUC) je pre izvesnog vremena pripremila vrlo zanimljivu Power Point prezentaciju u kojoj su precizno opisana dva perioda rada integrisanih smernica Evropskih socijalnih partnera: 2003–2005. i 2006–2008.

Na osnovu člana 139. UEZ, postupak evropskog socijalnog dijaloga predviđa konsultacije sa socijalnim partnerima na nivou Zajednice o čitavom nizu predmeta koji se odnose na zapošljavanje i socijalna

pitanja navedena u čl. 137. UEZ. Ovaj postupak je regulisan preko dve obavezne faze. Prvo, Komisija se konsultuje sa socijalnim partnerima o mogućem pravcu mera Zajednice, a posle toga se konsultuje sa njima o sadržini ovih mera. Ako posle svake od ovih faza partneri ne ostvare dogovor o početku bipartitnih pregovora, dok Komisija i dalje smatra da postoji želja za tom merom, predstavlja se predlog.

Od 1997. godine, Predsedništvo Saveta poziva socijalne partnere da se sastanu sa „trojkom“ u prisustvu Saveta EU: posle samita u Nici (2000), odlučeno je da ove sastanke treba sazivati jednom godišnje, pre prolećnog zasedanja Evropskog saveta. Odluka Saveta od dana 6. marta 2003. određuje da se tripartitni socijalni samit sastoji od predstavnika sadašnjeg predsedništva Saveta, naredna dva predsedništva, Komisije i socijalnih partnera.

Uspostavljanje tripartitnog socijalnog samita predstavlja izuzetno važan politički korak, jer predstavlja potvrdu uloge tripartitnih konsultacija na najvišem nivou odlučivanja na evropskom nivou. Oblasti koje tripartitne konsultacije pokrivaju su makroekonomski dijalog, zaposlenje, socijalna zaštita, obrazovanje i osposobljavanje.

Samit o socijalnom dijalogu je 29. septembra 2005. proslavio 20. godišnjicu evropskog socijalnog dijaloga. Socijalni partneri su obeležili ovaj događaj u zajedničkom saopštenju za javnost, u kojem su naveli da „i dalje nameravaju da konstruktivno doprinesu procesima integracije u EU“.

# Učešće radnika u upravljanju (evropski pravni okvir)

Učešće radnika u upravljanju na nacionalnom nivou regulišu dve direktive:

- Direktiva 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 11. marta 2002. o određivanju opšteg okvira za informisanje i konsultacije sa radnicima u Evropskoj zajednici (UL L br. 80 od dana 23.03.2002, str. 29)
- Direktiva Saveta 2001/23/EZ od 12. marta 2001. o približavanju prava zemalja članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju preseljenja preduzeća, pogona ili delova preduzeća ili pogona (UL L br. 82 od 22.03.2001, str. 16).

Fundamentalna direktiva koja reguliše učešće radnika u upravljanju jeste Direktiva 2002/14/ES Evropskog parlamenta i Saveta od 11. marta 2002. o određivanju opšteg okvira za informisanje i konsultacije sa radnicima u Evropskoj zajednici, koju sve zemlje članice EU moraju uzeti u obzir kao minimalni okvir pri kreiranju nacionalnog zakonodavstva. Ona predviđa dva osnovna oblika učešća u upravljanju i propisuje okolnosti koje su predmet obaveznog informisanja i konsultacija. U skladu sa Direktivom, informisanje i konsultacije su neophodni u vezi sa poslednjim i verovatnim razvojem aktivnosti i ekonomskog položaja preduzeća ili pogona; u vezi sa položajem, strukturom i verovatnim razvojem u oblasti zapošljavanja u preduzeću ili pogonu, a povodom bilo kakvih očekivanih mera, naročito, kada je zaposlenje ugroženo; u vezi sa odlukama koje mogu da prouzrokuju značajne izmene u organizaciji rada ili u ugovornim odnosima.

Direktiva određuje i način realizacije informisanja,<sup>29</sup> sve u cilju da bi to postiglo svoju svrhu i razvilo se u kvalitetne konsultacije. Informa-

---

29 | konsultacija

cije se moraju dostaviti u vreme, na način i sa sadržinom koji će dati mogućnost, naročito, predstavniku zaposlenih da ih adekvatno prouči i, gde je potrebno, obavi pripreme za konsultacije. Nacionalno zakonodavstvo mora da reguliše konsultacije tako da vreme, način i sadržaj budu odgovarajući, na relevantnom nivou uprave i predstavnika radnika, zavisno od predmeta diskusije; da se na osnovu informacija koje poslodavac dostavi i mišljenja koje radnici imaju pravo da formulišu na takav način omogući radnicima da se sastanu sa poslodavcem i dobiju odgovor, kao i razloge za takav odgovor, na bilo koje mišljenje koje radnici mogu da formulišu; u cilju postizanja dogovora o odlukama koje su u delokrugu ovlašćenja poslodavca.

Posebno je potrebno pomenuti odredbu Direktive koja zemljama članicama nalaže da unesu odredbe koje poslodavcu omogućavaju zaštitu poverljivih podataka, koji će biti poznati samo predstavnicima radnika i ekspertima koji im pomažu. Direktiva nalaže zemljama članicama da unesu odredbe koje ograničavaju prenošenje informacija predstavnicima zaposlenih, onda kada je priroda podataka takva da bi prosleđivanje ovih podataka, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno ugrozilo poslovanje preduzeća ili pogona ili mu štetilo.



# Učešće radnika u upravljanju (primer slovenačkog uređenja)

Sa jedne strane slovenački zakon odstupa od minimalnih standarda iz Direktive, a sa druge strane ne prenosi celokupnu materiju Direktive onako kako to nalaže sama Direktiva. Slovenački zakon, koji reguliše učestvovanje radnika u upravljanju, tako nije preneo mogućnosti ograničenja slanja poverljivih podataka. Sa druge strane, slovenačko zakonodavstvo koje reguliše učestvovanje u upravljanju, nadograđuje minimalne standarde iz Direktive: kako u pogledu okolnosti koje zahtevaju učešće predstavnika zaposlenih, tako i u pogledu oblika saradnje. Naime, uvodi saodlučivanje, koje predstavlja viši oblik saradnje od obaveštavanja i konsultacija koje određuje Direktiva. Slovenački zakon, koji reguliše učestvovanje u upravljanju, uvodi još jednu specifičnost: učestvovanje zaposlenih u organima društva.

Učestvovanje radnika u upravljanju ne bi trebalo da predstavlja konkurenciju regulisanju prava radnika u okviru kolektivnih pregovora na različitim nivoima. Uprkos tome, potrebno je utvrditi<sup>30</sup> da se određena prava zaposlenih ili čak sklopovi regulišu u okviru dva, u osnovi odvojena, oblika formalizovanog socijalnog dijaloga. Deo materije kolektivnih ugovora na svakom nivou se, naime, delimično preklapa sa materijom čije je regulisanje rezervisano za predstavnika zaposlenih odnosno telo koje predstavlja zaposlene u okviru učestvovanja u upravljanju. Ovakav primer dvostruke nadležnosti obe grupe predstavnika zaposlenih ogleda se u definisanju kriterijuma za određivanje godišnjeg odmora, kriterijuma za napredovanje, kriterijuma za nagrađivanje, učestvovanje u postupku otpuštanja većeg broja radnika i slično.

Takođe, samo regulisanje učešća zaposlenih u upravljanju je podeljeno na dva sklopa: delovanje preko posebnog organa<sup>31</sup>, odnosno

---

30 Na primeru slovenačkog modela

31 Savet zaposlenih

predstavnik zaposlenih<sup>32</sup>, i preko delovanja u okviru nadzornih tela i organa upravljanja.

## Učestvovanje zaposlenih u organima kompanije

Radnici imaju pravo da postave svoje predstavnike u nadzorne organe u preduzeću pod jednim opštim uslovom, a to je da preduzeće, u kojem zaposleni žele da učestvuju u procesu odlučivanja kroz nadzorne organe, ima barem 50 zaposlenih. Broj predstavnika radnika u nadzornim organima se određuje statutom društva ali ne sme da bude manji od jedne trećine članova i ne veći od polovine svih članova nadzornog odbora društva.

Predstavnike zaposlenih u nadzornim organima postavlja odnosno bira savet zaposlenih, a isto važi i za opoziv članova. Da ne bi došlo do zloupotreba institucije i preuzimanja funkcija radnika od strane predstavnika kapitala ili rukovodstva, zakon definiše dodatno ograničenje: za predstavnika radnika u nadzornom odboru odnosno upravnom odboru kompanije ne može da bude izabrano lice zaposleno u kompaniji, koje prema ovom zakonu nema pravo da bira i da bude izabrano u savet zaposlenih. Aktivna i pasivna glasačka prava, u skladu sa zakonom koji reguliše saupravljanje zaposlenih, nemaju rukovodeća lica i prokuristi (u daljem tekstu: rukovodeće osoblje). Uprkos pravu na imenovanje članova u nadzornim organima, predstavnici zaposlenih u ovim organima ne mogu da postanu predsednici ovog organa.

Članovi nadzornog odbora ili upravnog odbora i njegovih komisija, koji su predstavnici radnika, zastupaju interese svih radnika u okviru ovlašćenja ovog organa u skladu sa zakonom koji reguliše privredna društva, ili zakonom koji reguliše zadruge, i statutom društva. Nadzorni odbor, odnosno upravni odbor kompanije, dužan je da na zahtev predstavnika radnika na godišnjem nivou razmatra izveštaj saveta zaposlenih o stanju u oblasti realizacije ovog zakona u kompaniji, predlog mera i da tim povodom zauzme stav.

---

32 Poverenik radnika

Radnici u preduzeću koje zapošljava više od 500 radnika imaju direktora zaposlenih, koga savet zaposlenih predlaže u organ upravljanja kompanije. Ako je u kompaniji zaposleno 500 radnika ili manje, direktor radnika može da bude postavljen u organe upravljanja ukoliko je tako odlučeno dogovorom između saveta zaposlenih i poslodavca. U okviru opštih prava i obaveza, koje pripadaju svim članovima uprave kompanije ili izvršnim direktorima kompanije u skladu sa posebnim zakonom i statutom kompanije, direktor radnika ili predstavnik radnika među izvršnim direktorima kompanije zastupa i predstavlja interese radnika u pogledu kadrovskih i socijalnih pitanja.

Uprkos tome što predstavnici radnika u organima kompanije uživaju posebnu zaštitu, nije isključena njihova odgovornost za napuštanje dužnosti postupanja u skladu sa zakonom koji reguliše privredna društva.

## **Učestvovanje radnika u upravljanju kompanijom**

Radnici u preduzeću koje zapošljava najmanje 20 radnika, u skladu sa zakonom imaju pravo da učestvuju u upravljanju kompanijom preko saveta zaposlenih, a ako u preduzeću ima manje zaposlenih radnika, preko poverenika radnika.

Učestvovanje radnika u upravljanju kompanijom ostvaruje se individualno ili kolektivno tako da radnici budu neposredno obavešteni i da neposredno mogu da daju predloge i mišljenja, ili da budu obavešteni preko poverenika radnika ili saveta zaposlenih, kao i da preko njega daju predloge i mišljenja. Oni mogu da zahtevaju zajedničke konsultacije sa poslodavcem, ko-odlučuju o pojedinim, zakonom određenim pitanjima, i zahtevaju suspenziju pojedinih odluka poslodavca do donošenja konačne odluke od strane nadležnog organa. Poslodavac i savet zaposlenih ili njegov odbor se sastaju na zahtev poslodavca ili saveta zaposlenih. Po pravilu, jednom mesečno se sastaju radi ostvarivanja prava i obaveza koje imaju po zakonu koji reguliše učestvovanje radnika u upravljanju.

Pri tom valja upozoriti na to da radnici imaju pravo da i sami učestvuju u upravljanju na načine koje određuje zakon. Radnik tako ima

pravo na inicijative i odgovore na te inicijative ako se odnose na njegovu radno mesto ili na njegovu organizacionu jedinicu; da bude blagovremeno obavešten o izmenama u svom području rada; da iskaže svoje mišljenje o svim pitanjima koja se odnose na organizaciju njegovog radnog mesta i procesa rada; da zahteva da mu poslodavac, odnosno od njega ovlašćeni radnik, pojasni pitanja u oblasti zarada i drugih oblasti radnih odnosa i ostalog u vezi sa tim. Poslodavac je dužan da odgovori najkasnije u roku od 30 dana.

Kolektivno učešće radnika u upravljanju kompanijom može da se realizuje preko tri oblika učestvovanja koji zavise od sadržaja o kome se donosi, odnosno, o kome će se doneti odluka: obaveštavanje, kao najnižeg stepena učestvovanja radnika u upravljanju, konsultacija i odlučivanje. U slučaju da poslodavac ne obezbedi predstavnicima zaposlenih učešće u upravljanju na jedan od navedenih načina, s obzirom na sadržaj o kome se odlučuje, savet zaposlenih odnosno poverenik radnika bi mogao da zahteva suspenziju odluka rukovodstva.

Obaveštavanje je najniži oblik učešća zaposlenih u upravljanju, pri čemu poslodavac mora da obaveštava savet zaposlenih odnosno poverenika radnika prvenstveno o: privrednom položaju kompanije, razvojnim ciljevima kompanije, stanju proizvodnje i prodaje, opštem privrednom položaju ogranka, izmeni delatnosti, smanjenju privredne delatnosti, izmenama u organizaciji proizvodnje, promeni tehnologije i o godišnjem računu i godišnjem izveštaju. Važno je i da savet zaposlenih o navedenim pitanjima ima pravo uvida u dokumentaciju koja je neophodna za obaveštenost.

Konsultacija je sledeći stepen učešća zaposlenih u upravljanju, pri čemu konsultovanje ne znači nužno i usaglašavanje stavova. Ono prvenstveno znači sučeljavanje argumenata koji motivišu ili usmeravaju poslodavca ka tome da usvoji, za sve zainteresovane strane, optimalnija rešenja.

Poslodavac tako pre usvajanja odluka mora da obavesti savet zaposlenih i da zahteva zajedničke konsultacije u vezi sa statusnim i kadrovskim pitanjima kompanije, kao i u pogledu pitanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu, a pritom potrebne informacije mora poslati

savetu zaposlenih najmanje 30 dana pre usvajanja odluke, dok rok za predložene zajedničke konsultacije mora da bude najmanje 15 dana pre usvajanja odluka. Zajedničke konsultacije saveta zaposlenih i poslodavaca predstavljaju dužnost poslodavca da upozna savet zaposlenih sa predviđenim odlukama u pogledu statusnih<sup>33</sup> i kadrovskih<sup>34</sup> pitanja i u pogledu pitanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu, sa njim se konsultuje i zalaže za usaglašavanje stavova.

Saodlučivanje u užem smislu predstavlja najviši stepen učestvovanja radnika u upravljanju. Poslodavac tako u pogledu odluka o okolnostima koje zakon izričito nabraja mora da postigne saglasnost sa savetom zaposlenih i poverenikom radnika.

Poslodavac tako savetu zaposlenih mora da da na saglasnost predloge odluka u vezi sa osnovama za odlučivanje o korišćenju godišnjeg odmora i o drugom odsustvu sa posla; kriterijumima za procenu radne uspešnosti radnika; kriterijumima za nagrađivanje inovacione delatnosti u kompaniji, raspolaganju stambenog fonda, kapacitetima odmarališta i drugih objekata standarda radnika; kriterijumima za napredovanje radnika. Savet zaposlenih mora da razmotri predloge iz prethodnog stava i da se o njima izjasni u roku od osam dana od davanja na saglasnost, a ćutanje odnosno pasivnost saveta zaposlenih se smatra davanjem saglasnosti. Poslodavac ne sme da usvoji odluke ako je u roku od osam dana savet zaposlenih odbio da da saglasnost. Saglasnost, data na savetu zaposlenih i u pismenoj formi predata poslodavcu u vezi sa njegovim predlogom, računa se kao dogovor saveta zaposlenih i poslodavca.

---

33 Statusnim promenama se smatraju: promene statusa; prodaja kompanije ili njenog značajnog dela; zatvaranje kompanije ili njenog značajnog dela; značajne promene vlasništva; statusne transformacije kompanije definisane zakonom koji reguliše privredna društva; promena sistema upravljanja kompanijom.

34 Kadrovskim pitanjima se smatraju: potrebe za novim radnicima (broj i profili); sistematizacija radnih mesta; raspoređivanje većeg broja radnika van kompanije; raspoređivanje većeg broja radnika (više od 10% radnika koji su zaposleni u kompaniji) iz jednog mesta u drugo; usvajanje akata u oblasti dodatnog penzionog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja; smanjenje broja radnika; usvajanje opštih pravila o disciplinskoj odgovornosti.

Saodlučivanje u užem smislu reči predstavlja dopunu „minimuma učestvovanja“ iz Direktive<sup>35</sup>. Direktiva, naime, definiše samo obaveštavanje i konsultacije. Uprkos tome, saodlučivanje u užem smislu određuju i zakoni nekih drugih zemalja članica EU, na primer Austrije, a ne samo Slovenije.

---

35 Direktiva 2002/14/EZ

# Evropski savet zaposlenih

Osnovni principi Evropske unije su slobodan protok kapitala, dobara i usluga. Slobodan protok sva tri navedena elementa je u praksi proceduralno prouzrokovao i intenzivnije kapitalno spajanje kompanija u EU. Time se misli prvenstveno na kupovinu kompanija u jednoj zemlji članici od strane kompanije iz druge zemlje članice, kao i osnivanje novih zavisnih kompanija ili filijala u zemljama članicama. Pojava prevazilaženja nacionalnog okvira delovanja privrednih društava je tako postupno rasla, a time se pokazala i potreba za uspostavljanje mehanizama koji bi zaposlenima omogućavali dobijanje informacija koje posredno ili neposredno utiču ili bi mogle da utiču na njihov radnopravni položaj, kao i konsultacije o ovim okolnostima.

Na nivou Evropske zajednice uloga zaposlenih u poslovima koji se tiču informisanja i konsultacija na nadnacionalnom nivou istaknuta je već u Direktivi Saveta 94/45/EZ<sup>36</sup>. Direktivom o Evropskom savetu zaposlenih 1994. godine postavljen je osnov za ostvarivanje participacije radnika u preduzećima i grupama preduzeća koje posluju na teritoriji Evropske unije.

Pravni okvir za Evropski savet zaposlenih uspostavljen je 1994. i bilo je potrebno prilagoditi ga zakonodavnom, ekonomskom i socijalnom kontekstu, kao i razjasniti. Tako se s vremenom pojavila potreba za izmenama nekih rešenja postojeće Direktive i otklanjanjem nekih nejasnoća, a drugačiju ulogu daje i sindikatima i spoljašnjim stručnjacima. Osnovna ideja odnosno predmet regulative je ostao isti: učešće u poslovima koji se neposredno ili čak posredno tiču radnika. U maju 2009. godine Evropski parlament i Savet su postigli sporazum o prerađenoj direktivi koja je zamenila postojeću direktivu u proleće 2011. godine.

---

36 Direktiva Saveta 97/74/EZ od dana 15. decembra 1997. o proširenju na Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Severne Irske Direktive 94/45/ES o osnivanju Evropskog saveta zaposlenih ili uspostavljanju postupka informisanja i konsultacija sa radnicima u društvima koja posluju na teritoriji Zajednice ili u povezanim društvima koja posluju na teritoriji Zajednice.

Već iz uvodnih konstatacija prerađene Direktive 2009/38/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 6. maja 2009. o osnivanju Evropskog saveta zaposlenih ili uvođenju postupka informisanja<sup>37</sup> i konsultacija<sup>38</sup> sa radnicima u društvima ili povezanim društvima na teritoriji Zajednice, proističe da je funkcionisanje unutrašnjeg tržišta povezano sa procesom koncentracije kompanija, prekograničnih spajanja, preuzimanja, zajedničkih ulaganja i, dakle, sve izrazitije nadnacionalne prirode kompanija i povezanih društava. Po mišljenju zakonodavca, privredne aktivnosti mogu da se razvijaju skladno samo ako društva i povezana društva, koja posluju u dve ili više zemalja članica, informišu predstavnike radnika o odlukama koje se tiču radnika i sa njima se konsultuju. Postupci informisanja i konsultacija sa radnicima u zakonodavstvu ili po običajima zemalja članica uglavnom ne uzimaju u obzir nadnacionalne strukture subjekta koji usvaja odluke na račun ovih radnika. Ovakvo stanje unutar jednog istog društva ili povezanog društva može da vodi do nejednakog tretmana radnika kojih se odluke tiču. Treba usvojiti odgovarajuće propise koji će u društvima koja posluju na teritoriji Zajednice obezbediti adekvatno informisanje i konsultacije sa radnicima kada se odluke koje ostavljaju posledice po njih usvajaju izvan zemlje u kojoj su zaposleni<sup>39</sup>.

Osnivanje saveta zaposlenih, za razliku od svih ostalih oblika organizacije radnika, ima jednu značajnu specifičnost: predstavnici zaposlenih

---

37 Informisanje je prenošenje informacija predstavnicima radnika, koje vrši poslodavac da bi im omogućio da se upoznaju sa nekim pitanjem i da ga prouče; obaveštavanje se vrši u vreme, na način i sadržajem koji predstavnicima radnika omogućava da obave dublju procenu mogućih uticaja i, kada je to adekvatno, pripreme konsultacije sa nadležnim telom predmetnog društva ili povezanog društva koje posluje na nivou Zajednice

38 Konsultacije su uspostavljanje dijaloga i razmena stavova između predstavnika radnika i borda direktora ili na drugim odgovarajućim nivoima upravljanja u vreme, na način i sadržajem koji predstavnicima radnika na nivou pruženih informacija omogućava da bez zadiranja u nadležnosti rukovodstva i u razumnom roku izraze mišljenje o predloženim merama na koje se odnosi koje bi moglo da se uzme u obzir u društvu koje posluje na nivou Zajednice ili povezanom društvu koje posluje na nivou Zajednice;

39 U preambuli Direktive 209/38/EZ



nisu jedini koji imaju aktivni legitimitet za osnivanje „svog organa zastupanja“. Takođe, poslodavac u određenim slučajevima i pod određenim uslovima, u skladu sa direktivom, ima pravo da naloži radnicima da se organizuju u Evropski savet zaposlenih. To, naravno, ne znači da dalje postoji mogućnost da utiče na delovanje ili odluke Evropskog saveta zaposlenih, ali je samo potvrda interesa poslodavaca da ujedini komunikaciju zaposlenih u nekoliko zemalja članica o stvarima koje se tiču odluka na nadnacionalnom nivou. Odluke društva, koje nemaju nadnacionalni element odnosno posledice, ne mogu da budu predmet konsultacija odnosno informisanja u okviru Evropskog saveta zaposlenih.

## Uspostavljanje Evropskog saveta zaposlenih

Evropski savet zaposlenih (u nastavku ESZ) predstavlja radnike Evrope u preduzeću, a preko njega rukovodstvo društva jednosmerno ili dvosmerno komunicira sa zaposlenima o stvarima u vezi sa razvojem poslovanja i ostalim važnim odlukama koje bi mogle da se na bilo koji način tiču zaposlenih. Pri tome je važno naglasiti da u nadležnost ESZ spadaju samo pitanja koja imaju nadnacionalnu prirodu. Prilikom procene da li nešto spada u elemente koji imaju nadnacionalnu prirodu, potrebno je uzeti u obzir broj članica koje učestvuju, nivo rukovodstva u vezi sa predmetom ili važnost pitanja za evropsku radnu snagu s obzirom na opseg mogućih efekata usvojenih odluka<sup>40</sup>.

ESZ može da se osnuje u „društvu koje posluje na nivou zajednice“<sup>41</sup> i to na inicijativu poslodavca ili na inicijativu dovoljnog broja radnika u barem dva preduzeća u barem dve različite zemlje članice. Nastanak ESZ se odvija u dve faze: prva faza je sastavljanje posebnog pregovaračkog tela, a druga faza je stvarno formiranje ESZ. Postupak za formi-

---

40 U skladu sa Direktivom, nadnacionalnim pitanjima se smatraju pitanja koja se tiču društva ili povezanog društva na nivou Zajednice ili najmanje dva društva ili filijale ili povezana društva u dve različite zemlje članice.

41 Pri čemu se društvom, koje posluje na nivou Zajednice, smatra svako društvo koje u zemljama članicama zapošljava najmanje 1 000 radnika i od toga najmanje 150 radnika u barem dve zemlje članice;

ranje ESZ počinje na zahtev 100 radnika<sup>42</sup> ili na inicijativu poslodavca, a sastav je zatim prilagođen specifičnom sastavu društva<sup>43</sup>.

Na zahtev, odnosno, inicijativu poslodavaca počne da se osniva posebno pregovaračko telo, pri čemu je potrebno uzeti u obzir okvire Direktive; izbor predstavnika u posebno pregovaračko telo odvija se u svakoj zemlji članici u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom koje važi za biranje predstavnika radnika u savet zaposlenih. Pri tome broj predstavnika iz određene zemlje mora da bude proporcionalan broju zaposlenih u preduzeću pojedine zemlje članice i svim zaposlenima u preduzeću na nivou zajednice.

O izabranim, odnosno, imenovanim predstavnicima potrebno je obavestiti glavno rukovodstvo<sup>44</sup> i rukovodstva u pojedinačnoj zemlji članici, pri čemu glavno rukovodstvo dalje pokriva sve troškove posebnog pregovaračkog tela, koji su neophodni za uspostavljanje ESZ. Uloga posebnog pregovaračkog tela je u definisanju sporazuma sa poslodavcem, u kojem će se dogovarati o broju predstavnika koji će biti članovi ESZ, način rada i teme koje će biti predmet informisanja i savetovanja i, naravno, određivanja neophodnih troškova koje će pokriti glavno rukovodstvo.

Direktiva određuje i okvirnu, odnosno, minimalnu sadržinu dogovora između posebnog pregovaračkog tela i glavnog rukovodstva<sup>45</sup>: odredbe za koje filijale društava koje posluju na nivou Zajednice ili društva iz povezanih društava koja posluju na nivou Zajednice važi sporazum; sastav Evropskog saveta zaposlenih, broj članova, podela mandata koji omogućava poštovanje, koliko je to moguće, potrebe za uravnoteženim predstavništvom radnika po delatnostima, kategorijama radnika i polu i trajanje mandata; nadležnosti i postupak informisanja

42 Dodatni uslov je da zahtev dolazi od strane radnika iz barem dva preduzeća i barem dve zemlje članice.

43 Direktiva određuje da već samo pregovaračko telo mora da na uravnotežen način predstavlja radnike različitih zemalja.

44 Pri čemu se glavnim rukovodstvom smatra glavno rukovodstvo društva na nivou Zajednice ili, u slučaju povezanog društva koje posluje na nivou Zajednice, glavno rukovodstvo razmatranog društva;

45 Član 6. Direktive

i konsultovanja Evropskog saveta zaposlenih i regulisanje povezivanja između informisanja i konsultovanja sa Evropskim savetom zaposlenih i nacionalnim predstavničkim telima radnika u skladu sa principima nadnacionalnosti; mesto, frekvenciju i trajanje sastanaka Evropskog saveta zaposlenih; (prema potrebi i) sastav, način imenovanja, zadaci i način sazivanja sastanaka užeg odbora u okviru Evropskog saveta zaposlenih; finansijske i materijalne resurse koje bi trebalo dodeliti Evropskom savetu zaposlenih; datum početka važenja sporazuma, postupak izmene ili otkazivanja sporazuma, slučajeve u kojima treba obnoviti pregovore o sporazumu, i postupak za ponovno pregovaranje o njemu uključujući slučajeve strukturnih promena u društvima koja posluju na nivou Zajednice ili povezanih društava koja posluju na nivou Zajednice, ako je to adekvatno.

Sporazumom između posebnih pregovaračkih tela i glavnog rukovodstva osniva se ESZ koji dalje zastupa interese zaposlenih.

## Zaključak

Nijedna Direktiva ne daje radnicima ili njihovim predstavnicima pravo na saupravljanje ili saodlučivanje, već samo na jednosmernu ili dvosmernu razmenu informacija koje su relevantne za zaposlene, odnosno tiču ih se neposredno ili posredno.

Uključivanje radnika u procese odlučivanja predstavlja ne samo važno komunikaciono sredstvo, već i pomagalo odnosno alat za obezbeđivanje legitimnosti i transparentnosti donošenja poslovnih odluka u segmentu koji se posredno ili neposredno tiče zaposlenih. Naime, važno je da postoji poverenje u rukovodstvo i njegove poslovne odluke, jer prilikom adekvatne uključenosti zaposlenih u procese odlučivanja, čak i neprijatne mere kao što je realizacija odluka, mogu da imaju pozitivan uticaj na raspoloženje zaposlenih i njihov osećaj pripadanja kompaniji. Ne tiče se, dakle, pitanja šta, već kako.

Nije suviše naglasiti da zakon određuje samo formalne okvire i usmerava na sadržaje koji bi trebalo da budu predmet dijaloga, a praćenje sadržaja odnosno njegova realizacija, sama po sebi ne može da znači i kvalitetan dijalog. Kvalitet dijaloga zahteva poverenje, a poverenje zahteva vreme. Kvalitetan socijalni dijalog je, dakle, potrebno izgraditi, i nije ga moguće jednostavno propisati. Navedeno je potrebno uzeti u obzir i pri prenosu zakona EU u nacionalno zakonodavstvo, koji je relativno labav. Ta labavost omogućava državama članicama formiranje nacionalnog zakonodavstva, koje čak u najvećoj meri uzima u obzir društvenu i kulturnu specifičnost i nivo i uspostavljenost dijaloga. Nekritičko kopiranje sistema drugih zemalja po pravilu dovodi do socijalnog dijaloga na papiru, bez neophodnog sadržaja i kvaliteta.



CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

316.647.5:331.1

NACIONALNI i evropski socijalni dijalog /  
pripremio Anže Hiršl. - Beograd : Unija  
poslodavaca Srbije, 2013 (Beograd : Jovšić  
printing centar). - 43 str. ; 21 cm

Tiraž 1.500.

ISBN 978-86-86051-13-4

а) Социјални дијалог  
COBISS.SR-ID 203849996





Ova publikacija je objavljena u okviru projekta "Uključivanje radnika za bolje i održivo upravljanje preduzećima u Sloveniji, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji (WIM)", koji je ko-finansirala Evropska komisija.

Odgovornost za mišljenja izneta u tekstovima snose isključivo autori. Evropska komisija ne snosi odgovornost za bilo kakvu upotrebu sadržanih informacija.

Ova publikacija se može pribaviti od Unije poslodavaca Srbije ili besplatno preuzeti sa njenog vebajta <http://www.poslodavci.rs/aktivnosti/projekti/publikacije>.

Unija poslodavaca Srbije  
Stevana Markovića 8  
11080 Beograd  
Republika Srbija



BUSINESS CONFEDERATION OF MACEDONIA  
БИЗНИС КОНФЕДЕРАЦИЈА НА МАКЕДОНИЈА



УНИЈА  
ПОСЛОДАВАЦА  
СРБИЈЕ



UNIJA POSLODAVACA  
CRNE GORE  
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

