

*Иван Барун, студент докторских студија
Правни факултет Универзитета у Нишу*

UDK: 331.105.44(4-672EU:497.11)

РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА- МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ И ДОМАЋА ПРАКСА

***Апстракт:** Репрезентативност је својство одређеног синдиката, које представља својеврсну гаранцију да је тај синдикат „овлашћен“ да представља раднике, односно да заступа интересе свих радника, запослених код одређеног послодавца, даље, запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно свих запослених на територији одређене државе. Питање репрезентативности се најчешће постваља приликом одређивања релевантних учесника колективних преговора, као и приликом избора чланова за одређена трипартитна тела која се баве вођењем социјалне политике при ресорном министарству.*

***Кључне речи:** репрезентативност; синдикати; Република Србија; Европска унија.*

Увод

О синдикатима и репрезентативности

Закон о раду Републике Србије¹ у члану 6., синдикат одређује као самосталну, демократску и независну организацију запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Оваква дефиниција синдиката у доброј мери одговара међународним стандардима у области слободе удруживања радника, који су садржани у број-

¹ “Сл. гласник РС”, бр. 24/2005 и 61/2005

ним инструментима међународног радног права^{2,3}. Њоме је гарантована могућност радницима да се организују ради остваривања својих најразличитијих интереса који су везани за њихов радни однос. Та могућност се у првом реду односи на заштиту права радника која могу бити угрожена, како од стране послодавца, тако и од стране државног апарата власти. Кроз синдикате радници, даље, теже да остваре побољшање услова рада, бољу заштиту на раду и бољи програм осигурања од социјалних ризика. Синдикат је организација радника кроз коју они исказују међусобну солидарност, како у тешким тренуцима, тако и у тренуцима одмора у виду радничких спортских игара и организовања колективних прослава у различитим приликама. Може се рећи да је листа интереса које радници могу остваривати кроз синдикално организовање неисцрпна, наравно, све док активности путем којих остварују своје интересе нису у супротности са Уставом и законима Републике Србије.

Као што смо видели, активности чланова синдиката могу бити различите. Њих можемо класификовати на основу различитих критеријума: да ли се помоћу њих остварује неки индивидуални или колективни интерес, да ли се односе на побољшање материјалног положаја радника или то није њихов примарни циљ, да ли су усмерене према послодавцу, државним властима или се одвијају на интерном нивоу, итд. Узимајући све карактеристике различитих активности синдиката, можемо говорити о различитом степену њихове важности. Тако, на пример, колективно преговарање представља једну од најважнијих синдикалних активности, заједно са правом на проглашење штрајка и заступањем радника у радно-правним споровима.

Да би један синдикат обављао неке од ових најважнијих активности⁴, у првом реду да учествује у процесу колективног преговарања, он мора да испуњава одређене, законом прописане, услове. Ти услови су дефинисани као услови за репрезентативност синдиката.

Репрезентативност је својство одређеног синдиката, које представља својеврсну гаранцију да је тај синдикат „овлашћен“ да представља раднике, односно да заступа интересе свих радника, запослених код одређеног послодав-

2 Општа декларација о правима човека ОУН-а из 1945. (чл. 23, ст.4); Конвенција (бр. 87) МОП-а из 1948. (чл. 2); Европска конвенција о заштити права човека и основним слободама из 1950 (чл. 11); Европска социјална повеља из 1961 (чл. 5), као и Ревидирана европска социјална повеља из 1996.

3 Видети више о слободи удруживања у: А. Петровић, Међународни стандарди рада, Правни факултет- Центар за публикације, Ниш, 2009; Бранко Лубарда, Европско радно право, „ЦИД“ Подгорица, 2004.

4 Иако се за статус репрезентативности претежно везује право на колективно преговарање, то не мора увек бити случај. Тако нпр. у Јапану само репрезентативни синдикат може учествовати у формалној процедури решавања радног спора, док у Суринаму и Гренади постоји обавеза накнаде штете у колико послодавац одбије да преговара са репрезентативним синдикатом запослених.

ца, даље, запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно свих запослених на територији Републике Србије. Иако се репрезентативност, као својство одређеног синдиката, може захтевати за обављање различитих синдикалних активности, она се у првом реду предвиђа као услов учешћа одређене организације радника (синдиката) у процесу колективног преговарања. Установа репрезентативности је осмишљена са циљем да, кроз процес утврђивања исте, синдикат који је заинтересован да учествује у колективним преговорима докаже своју снагу, у смислу бројности, као и да докаже да ће заступати и интересе оних запослених који нису чланови синдиката. Ово је од посебне важности, имајући у виду да колективни уговор који је закључен у поступку колективног преговарања између репрезентативних представника радника и послодавца, обавезује све запослене⁵, оне који су чланови репрезентативног синдиката који је учествовао у преговорима али и оне који то нису.

Како би се ограничила евентуална самовоља и монопол синдиката, тежи се да се запосленима омогући да сами изаберу своје представнике, који ће у њихово име колективно преговарати. Давањем својства репрезентативности синдикату, запослени потврђују да пристају да их та организација представља у преговорима, како по закључењу колективног уговора не би одрицали легитимитет радњама спроведеним у њихово име⁶. Репрезентативност, дакле, подразумева поверење и преговарачку снагу синдиката. Преговарачка снага синдиката зависи од величине организације (персонално и територијално), финансијске моћ, аутономије у односу на послодавца, подршке од стране чланова и неких других елемената⁷.

Са друге стране, процедура утврђивања репрезентативности синдиката, има за циљ да се и представници послодавца увере у чињеницу да су њихови партнери у колективним преговорима заиста овлашћени да заступају интересе свих запослених. То се може схватити и као гаранција да ће се колективни уговор, који настане као плод ових преговора, без било каквих препрека примењивати на све запослене код послодавца, за колективне уговоре код послодавца, на све запослене у грани, групи, подгрупи или делатности, за посебне колективне уговоре, и на све запослене, за општи колективни уговор.

5 Према члану 262. ЗОР-а, предвиђено је дејство колективног уговора на све запослене, без обзира да ли су њихови представници учествовали у колективним преговорима, односно да ли су ти запослени чланови репрезентативног синдиката, чиме је колективним уговорима признато проширено дејство.

6 С. Јашаревић, Репрезентативност синдиката и организација послодавца у функцији афирмације колективног преговарања, *Право-теорија и пракса*, Београд, бр. 11-12, 1992, стр. 84.

7 Б. Шундерић, Репрезентативност организација запослених и послодавца, *Новине у прописима о раду*, Београд, 2006, стр. 243

Стање у домаћем законодавству

Услови за репрезентативност синдиката према Закону о раду РС

Да би се одређени синдикат сматрао репрезентативним, према Закону о раду Републике Србије, мора да испуњава следеће услове: да је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања; да је независан од државних органа и послодавца; да се претежно финансира из чланарина и других сопствених извора; да има потребан број чланова; да је уписан у одговарајући регистар.

Слобода и независност представљају основна начела на којима почива идеја слободе удруживања радника. Репрезентативни синдикат морају основати сами радници, на основу међусобног споразума о удруживању, без било каквих притисака, како од стране послодавца, тако и од стране државних органа. Оснивање синдиката не сме бити ограничено поступком издавања дозволе од стране надлежног органа, као ни увођењем непотребних формалности у поступак регистрације⁸. Независност репрезентативног синдиката се обезбеђује и захтевом да се финансира претежно, ако не и искључиво, из сопствених извора прихода, као што су, у првом реду, чланарине. Уписом у регистар, у складу са законом, синдикат стиче својство правног лица и стиче могућност да буде носилац права и обавеза које су неопходне у остваривању функције његовог постојања. Синдикат има овлашћено лице, печат, седиште и све остале карактеристике правног лица.

Услов који се односи на потребан број чланова је од посебног значаја за репрезентативност синдиката. Док су се услови, разматрани у претходном пасусу, односили на легалитет синдиката, у смислу да је основан и делује у складу са законом и начелима синдикалног удруживања, услов бројности чланства се односи на легитимитет. Потребан број чланова репрезентативном синдикату даје „овлашћење“ да у име свих радника преговара са представницима послодавца, са циљем закључења колективног уговора.

ЗОР предвиђа два нивоа репрезентативности. Репрезентативност код одређеног послодавца (чл. 219. ЗОР-а) и репрезентативност за територију Републике Србије, односно за јединицу територијалне аутономије или јединицу локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност (чл. 220. ЗОР-а). Репрезентативни синдикат код послодавца је овлашћен да води колективне преговоре са циљем закључивања колективног уговора о раду код послодавца, репрезентативни синдикат за грану, групу, подгрупу или делатност је овлашћен на закључивање посебног колективног уговора, док је репрезентативни синдикат за територију Републике Србије овлашћен на закључивање општег колективног уговора.

⁸ Видети више: А. Петровић, *op. cit.* стр. 100. и даље

Да би један синдикат био репрезентативан код послодавца неопходно је да је у њега учлањено најмање 15% запослених, од укупног броја запослених код тог послодавца. Број запослених се доказује на основу приступница где приоритет има последња потписана приступница синдикату. Ови синдикати могу бити основани само за потребе колективног преговарања са послодавцем код кога су запослени, као и због остваривања других интереса запослених искључиво у том предузећу.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно за јединицу територијалне аутономије или јединицу локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, сматра се синдикат у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице. Овде се ради о синдикатима који воде колективне преговоре за закључивање општег колективног уговора и посебних колективних уговора, односно о синдикатима који штите интересе запослених изван појединачних предузећа. Може се рећи да ови синдикати штите општи интерес запослених на територији Републике Србије, без обзира у ком предузећу/сектору радили.

Синдикат основан са циљем заштите интереса запослених на целој територији Републике Србије, или на територији одређене територијалне јединице, може бити репрезентативан и приликом колективног преговарања код тачно одређеног послодавца, у колико је у њега непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца (чл. 219. ст. 2. ЗОР-а).

Поред права на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одређеном нивоу, репрезентативни синдикат је, према домаћем законодавству, овлашћен да учествује у решавању колективних радних спорова, има право на да учествује у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу, као и друга права у складу са законом. (чл. 239. ЗОР-а).

Утврђивање репрезентативности синдикака према Закону о раду РС

С обзиром да је репрезентативност синдиката нормирана на два начина, односно репрезентативност код послодавца и репрезентативност на територији Републике Србије, постоје и два начина утврђивања репрезентативности.

Репрезентативност синдиката код послодавца се, у првом реду, утврђује код послодавца уз присуство заинтересованих представника синдиката (чл. 223. ст. 1. ЗОР-а). Представници синдиката послодавцу подносе захтев за утврђивање репрезентативности, и уз њега прилажу неопходне доказе којима потврђују испуњеност услова из члана 218. ЗОР-а. У случају да послодавац позитивно одлучи по захтеву синдиката, поступак се окончава.

У случају да послодавац у року од 15 дана не одлучи по захтеву за утврђивање репрезентативности код послодавца, или је по њему одлучио негативно, представницима синдиката је пружена могућност да се истим захтевом обрате Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца (чл. 223. ст. 2. ЗОР-а). Овај одбор је образован на принципу трипартитности и чине га представници Владе Републике Србије, синдиката и удружења послодавца.⁹ Коначну одлуку у овако покренутом поступку доноси министар за рад, на предлог Одбора. Против ове одлуке се може водити управни спор.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, утврђује министар, на предлог Одбора, након поступка предвиђеног ЗОР-ом.

Било да се ради о репрезентативности синдиката код послодавца или репрезентативности на територији Републике Србије, она се утврђује за одређени временски период, и то на период од 3 године. Након истека рока од 3 године од дана доношења решења о репрезентативности синдиката, може се покренути посебан поступак за преиспитивање утврђене репрезентативности (чл. 233. ЗОР-а). Активну легитимацију у овом поступку имају заинтересовани послодавци или други синдикати. Поступак за преиспитивање утврђене репрезентативности се води по правилима поступка за утврђивање репрезентативности синдиката (чл. 228. – 232. ЗОР).

Међународни стандарди

Методи утврђивања репрезентативности

Када је реч о репрезентативности синдиката, у свету су се издвојила три приступа при регулисању овог питања. Тако можемо разликовати плуралистичку концепцију; доктрину ексклузивног представника радника и доктрину репрезентативног синдиката.¹⁰

Плуралистичку концепцију карактерише присутност већег броја синдиката, који могу учествовати у колективним преговорима. Да би учествовале у преговорима ове синдикалне организације морају у свом чланству имати одређени број запослених, на нивоу на коме се воде колективни преговори.

⁹ Одбор за утврђивање репрезентативности је стручно тело, састављено од представника социјалних партнера (запослених и послодавца), као и од представника државне власти. Одбор чини девет чланова (по три из Владе, репрезентативних синдиката и уније послодавца), именованих на четири године. Одбор помаже у раду Министарству, у смислу да даје предлоге одлука везаних за издавање решења о репрезентативности, као и да пружа стручну подршку у превазилажењу разних проблема насталих на релацији синдикати-држава и синдикати-послодавци.

¹⁰ С. Јашаревић, *op. cit.* стр. 85.

Неопходни број запослених, чланова синдиката, варира од државе до државе. Обично се проценат креће од 10 до 50% запослених. Постоје и државе које су се определиле да границу за неопходан број чланова одреде на апсолутан начин, уместо у одређеном проценту (нпр. Бугарска, 50.000).

Обично се плуралистичка концепција јавља у предузећима и гранама у којима су запослени радници разних струка и занимања, који често имају различите интересе. За плуралистичку концепцију се одлучио велики број европских држава, с обзиром да њихове економске системе карактерише слободна привреда, са претежно приватним власништвом, те стога постоји потреба за заступањем различитих интереса кроз синдикално организовање.

За разлику од плуралистичке концепције, у којој постоји више синдиката који учествују у процесу колективног преговарања, према доктрини ексклузивног представника радника и доктрини репрезентативног синдиката, постоји само једна организација која, на страни радника, учествује у процесу колективног преговарања.

Доктрина ексклузивног представника радника заступљена је у САД и Канади. Овај приступ решавању питања репрезентативности синдиката се огледа у чињеници да постоји више организација радника, али да оне међусобно конкуришу за позицију ексклузивног преговарача у процесу преговора за закључење колективног уговора. Наиме, синдикат који освоји потребну већину гласова запослених постаје њихов искључиви представник у колективном преговарању.

Ексклузивитет у процесу колективног преговарања позитивно утиче на стабилност самог процеса преговарања, у смислу да неће постојати супротстављени ставови на страни радничке преговарачке позиције. Међутим, поред овог позитивног утицаја, доктрина ексклузивног представника има и негативну конотацију, с обзиром да ексклузивни синдикат запослених добија фактички монопол на преговарање, из чега могу произаћи бројни проблеми (отуђење синдиката од запослених; могућност злоупотребе положаја од стране синдикалних вођа; незаинтересованост, итд.).

У државама које су се одлучиле за доктрину репрезентативног синдиката (нпр. Белгија), организације радника које се изборе за овај статус имају извесне привилегије у процесу колективног преговарања. Да би организација радника стекла статус „најрепрезентативнијег синдиката“, неопходно је да испуни бројне услове који се пре свега односе на величину чланства али и да та организација представља интересе већег броја занимања, да је организована на нивоу целокупне територије одређене државе, итд.

Постоји извесна сличност између плуралистичке концепције и доктрине репрезентативног синдиката, у смислу да у колективним преговорима може учествовати већи број синдиката. Међутим, док се код плуралистичке концепције, као услов предвиђа само бројност чланства одређене организације

радника, код доктрине репрезентативног синдиката се инсистира, не само на величини чланства, већ и на бројним другим условима, тако да у земљама са оваквим уређењем, број синдиката који учествује у колективним преговорима (репрезентативни синдикати), остаје јако мали, а најчешће је то само један синдикат.

Међународна регулатива и стање националних законодавстава о репрезентативности синдиката

Питање репрезентативности синдиката, због свог посебног значаја у области радног права, уређено је на међународном плану, нарочито кроз деловање Међународне организације рада, као и на нивоу Европске уније.

Међународна организација рада

МОР се питањем репрезентативности синдиката бави у оним инструментима који се односе на колективно преговарање. У тим инструментима се репрезентативност истиче као један од главних услова успешног колективног преговарања и поштовања колективних уговора.

Према Конвенцији МОР-а (бр. 154) о колективном преговарању и Препоруци МОР-а (бр. 163) о колективном преговарању, потребно је донети одређене мере, које ће бити прилагођене националним условима и које ће бити ефикасно примењиване у циљу унапређења колективног преговарања. Тим мерама треба олакшати оснивање и развој слободних, независних и репрезентативних организација (радника и послодавца)¹¹.

Репрезентативна је она организација, према регулативи МОР-а, која представља, замењује или заступа послодавце односно раднике у процесу колективног преговарања. Могло би се рећи да у овом смислу репрезентативност подразумева поверење и преговарачку снагу. Поверење произилази из односа саме организације према својим члановима и присталицама, али и од постигнутих резултата при реализацији плана и програма активности. Преговарачка снага ће зависити од величине организације (персонално и територијално), финансијске моћи, аутономије у односу на послодавце, подршке од стране чланова и других елемената.¹²

Даље се предлаже да се донесу и примене одређене мере које ће бити прилагођене националним условима а на основу којих ће се утврдити којим ће организацијама радника бити признато својство преговарача (чл. 3. ст. 1. Препоруке (бр. 163)). Процедура за признавање својства преговарача треба бити заснована на објективним критеријумима. Ти критеријуми требају бити претходно дефинисани и тичу се карактера репрезентативности. Од пресудне

¹¹ Тако и: А. Петровић, *op. cit.* стр. 126.

¹² Б. Шундерић, *op. cit.* стр. 240.

је важности да репрезентативност, као својство организације (радника и послодаваца) које представља услов за стицање права на колективно преговарање, буде утврђена на основу услова који су прописани националним законодавством¹³. Став 2. истог члана предлаже да се успостављање поменутих критеријума учини уз консултацију са одговарајућим представницима радника и послодаваца.

Као што се може приметити, инструментима МОП-а су дате смернице у оквиру којих би национална законодавства требало да донесу прописе и уреде процес колективног преговарања и питање репрезентативности представничких организација (синдиката и удружења послодаваца). У тим документима се инсистира на томе да је организација слободно основана, да је независна од било каквих притисака, као и на томе да критеријуми за утврђивање репрезентативности буду претходно утврђени законом и то на објективан начин.

Регулатива Европске уније

Као што је то случај код МОП-а, и регулатива Европске уније питање репрезентативности организација радника и послодаваца уређује у документима који се претежно односе на колективно преговарање.

На нивоу Уније, развијен је један специфичан институт под називом „социјални дијалог“, који представља процес, односно начин за уређење односа између „социјалних партнера“ (организација радника и послодаваца). Садржину тог института, између осталог, чини и колективно преговарање.

Колективно преговарање је на нивоу Уније први пут регулисано Протоколом о социјалној политици¹⁴, који је донет уз Уговор из Мастрихта, а свој финални облик добија Споразумом о социјалној политици, који са Протоколом чини интегрални део Уговора из Амстердама. Члан 3. Протокола је посвећен колективном преговарању, и у њему се наводи да ће Европска комисија потстицати дијалог између представника радника и послодаваца. Такође се наводи да ће сва питања везана за однос радника и послодаваца бити решавана кроз сарадњу и дијалог социјалних партнера, а да ће Европска комисија учинити све, не би ли се превазишли евентуални проблеми и потешкоће у овом процесу.

Да би одређене организације радника и послодаваца учествовале у социјалном дијалогу, морају бити препознате као релевантне, односно репрезентативне. У једној од студија спроведених на нивоу земаља Уније¹⁵, утврђено је да, у највећем броју случајева, међусобно препознавање социјалних партнера као релевантних представља основни механизам утврђивања

13 Ibid.

14 Protocol on Social Policy, Treaty on European Union, Maastricht, Official Journal c 191, 29. July 1992.

15 Annex III: Main results of the “Study on the representativeness of the social partners”, COM (93) 600 final of 14th December 1993.

репрезентативности. Такође је утврђено да у неколико земаља постоје и механизми за утврђивање репрезентативности који захтевају испуњење неких посебних услова, како на страни радничких организација, тако и на страни послодаваца. Наиме, за учествовање у колективним преговорима најчешће се захтева да синдикат обезбеди подршку извесног броја чланова, од укупне популације запослених, на нивоу на коме се воде преговори, и то се обично изражава помоћу процената (нпр. 15% запослених у грани или делатности). Поред бројности чланства, у неким случајевима се постављају и додатни захтеви, у првом реду, приликом избора чланова одређених трипартитних тела која учествују у вођењу социјалне политике (нпр. да је синдикат основан за целокупну територију одређене државе).

Као закључак ове студије, изнет је став да не постоји јединствено решење уређења питања репрезентативности синдиката и унија послодаваца, те стога није могуће узети неко готово решење и применити га на нивоу Уније. Имајући то у виду, Европска комисија се одлучила да једним документом¹⁶, који је донет у процесу имплементације Протокола о социјалној политици, установи минимум стандарда које би организације радника и послодаваца требало да испуњавају, да би били препознати као релевантни социјални партнери на нивоу Уније, а да се државама чланицама остави могућност да на нивоу националних законодавстава подробније уреде питање репрезентативности.

Услови су следећи: да је организација основана за деловање на нивоу Уније и да делује у одређеном привредном сектору; да је део структуре социјалног партнерства у држави чланици, и да има капацитете да преговара и склапа споразуме који су признати у државама чланицама; да располаже ресурсима који јој омогућују несметано учешће у процесу социјалног дијалога.

Прибегавши оваквом решењу, Европска комисија је оставила слободу државама чланицама, да саме уређују питање репрезентативности синдиката на националном нивоу, уз поштовање принципа слободе удруживања и минимума европских стандарда у погледу организовања радника. Са друге стране, у колико организација радника одређене државе чланице жели да учествује у социјалном дијалогу на нивоу Уније, она мора да буде, пре свега повезана са организацијама радника из других држава чланица, као и да има капацитете да делује на једном ширем плану.

Повезивање синдиката на нивоу Уније, остварује се кроз Европску конфедерацију синдиката¹⁷. Према Преамбули Статута ETUC-а, ова организација је основана са циљем да уједини организације радника са различитим интересима, како би се обезбедило представљање свих радника на Европском нивоу, а водећи рачуна о начелима слободе, независности и демократије, на

¹⁶ COM (93) 600 final of 14th December 1993, Communication from the Commission concerning the application of the Protocol on Social Policy

¹⁷ European Trade Union Confederation, Видети више на: www.etuc.org

којима су ове организације радника основане. У састав ове организације улазе национални синдикати радника, који су у тим државама чланицама препознати као релевантни, односно репрезентативни.

Као што смо видели, сви документи на нивоу Уније, прописују одређене стандарде које представничке организације морају испунити, не би ли се сматрале репрезентативним. Ти стандарди су општег карактера, што им омогућује универзалност примене у свим државама чланицама. Доношење посебних прописа, по питању репрезентативности представничких организација, односно нормирање самих услова за репрезентативност синдиката и уније послодаваца, су остали у надлежности држава чланица Уније.

Репрезентативност синдиката у законодавствима земаља чланица Европске уније

Као што је у више наврата истицано, у законодавствима земаља Европске уније питање репрезентативности синдиката се уређује на различите начине. Наиме, постоје државе у којима ово питање није законом регулисано, и остављено је учесницима у процесу социјалног дијалога, да међусобним признањем остварују релевантну улогу и статус репрезентативности. На другој страни, постоје државе у којима је питање репрезентативности уређено законом, док начин регулативе, такође, варира.¹⁸

У Француској је од 2008. године на снази нови Закон о раду, чија се потпуна примена очекује до краја 2013. године. Према овом Закону, да би један синдикат био репрезентативан, неопходно је: да поштује вредности Републике Француске; да је независан од Владе, политичких партија и верских организација; да своје финансије води транспарентно; да постоји и делује најмање две године у одређеној грани, делатности или територијалној јединици; да све активности које предузима буду усмерене ка борби за побољшање положаја радника; да има одређену, законом прописану подршку, и то на нивоу предузећа најмање 10% запослених, у грани, групи, подгрупи или делатности 8% свих запослених, на националном нивоу 8% запослених у свим гранама.¹⁹

Шпанија, с обзиром на изражену подељеност на унутрашњем плану, има различите критеријуме за репрезентативност синдиката на националном нивоу и на нивоу јединице територијалне аутономије. Тако је за репрезентативност на националном нивоу неопходно да синдикат има подршку најмање 10% запослених на целој територији Краљевине Шпаније. Овај услов испуњавају два синдиката (ССОО 10,7% и UGT око 13%). На нивоу јединице територијалне аутономије, неопходна је подршка најмање 15% запослених (у Баскији постоје

¹⁸ Тако и: J. Visser, Union membership statistic in 24 countries, *Monthly Labour Review*, vol. 129, No.1, 2006, стр. 38. и даље

¹⁹ L. Fulton, *Worker representation in Europe*, Labour Research Department and ETUI, 2011 (online publication: www.worker-participation.eu)

два репрезентативна синдиката ELA/STV и ВМК, док у Галицији постоји само један СИГ)²⁰. Ово је од посебне важности, имајући у виду да се колективно преговарање води на различитим нивоима.

Према савезном Закону о раду Аустрије, синдикати су овлашћени на колективно преговарање и закључивање колективних уговора, уколико су независни (и од стране послодавца и од стране државних власти), и уколико Савезна арбитража (Bundeseinigungsamt), заједничко тело основано у оквиру Савезног министарства за рад, социјалне послове и заштиту потрошача, том синдикату призна својство репрезентативности, на основу великог броја чланова, велике територије на којој делује и на основу значајног економског утицаја који остварује. Ове услове испуњава једино Аустријска унија синдиката (ОГБ). Према Статуту ОГБ-а, синдикати који улазе у састав ове уније, нису самостални, односно представљају само делове јединствене организације. То практично значи да је једино ОГБ овлашћен на колективно преговарање и закључивање колективног уговора. У пракси, поједини синдикати, чланови ОГБ-а, уживају одређени степен аутономије и могу самостално водити преговоре, али се колективни уговор закључује, искључиво, потписивањем од стране овлашћеног лица ОГБ-а.²¹

У законодавству Савезне републике Немачке, не постоје прописи који одређују критеријуме да би се један синдикат могао сматрати репрезентативним. Према одлуци Савезног суда за радно право (Bundesarbeitsgericht), да би један синдикат био репрезентативан и учествовао у процесу колективног преговарања, мора да испуњава све захтеве који се од једног синиката очекују, тј. да има довољно капацитета (финансијског, организационог, логистичког, итд.) да успешно обавља све активности и да је у претходном периоду већ учествовао у колективним преговорима на одређеном нивоу.²²

Да би се један синдикат сматрао репрезентативним у Великој Британији, неопходно је да добије сертификат независности од стране посебне службе за издавање сертификата (UK Certification Officer), применом правила о општем поступку сертификације. Међутим, у пракси, на нивоу предузећа, послодавац може да закључи колективни уговор са било којим представником радника,

20 M. Caprile and P. S. de Miguel, *Representativeness of the European social partner organisation: public administration sector; Spain*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011 (online publication www.eurofound.europa.eu)

21 B. Allinger, *Representativeness of the European social partner organisation: commerce; Austria*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011 (online publication www.eurofound.europa.eu)

22 B. Beese, S. Vogel, *Representativeness of the European social partner organisation: commerce; Germany*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011 (online publication www.eurofound.europa.eu)

којег сматра репрезентативним, што је у складу са либералним системом индустријских и радних односа у Великој Британији.²³

Бугарски Закон о раду дефинише критеријуме за репрезентативност синдиката на националном нивоу. Услови су следећи: синдикат мора да има најмање 50.000 чланова; синдикат мора да има најмање 50 локалних одбора, са минимумом од 5 чланова у сваком, а да при том ти локални одбори буду представљени у најмање 1/3 привредних сектора; да синдикат има представништва у најмање половини градова на територији Републике Бугарске.²⁴

У ред држава чланица Европске уније, које немају посебну регулативу везану за репрезентативност синдиката спадају: Пољска, Чешка, Данска, итд.²⁵. У овим државама једино постоји механизам међусобног препознавања, као релевантих социјалних партнера, представничких организација радника и послодаваца.

Резиме

Репрезентативност је својство одређеног синдиката, које представља својеврсну гаранцију да је тај синдикат „овлашћен“ да представља раднике, односно да заступа интересе свих радника, запослених код одређеног послодавца, даље, запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно свих запослених на територији одређене државе.

Питање репрезентативности се најчешће постоваља приликом одређивања релевантних учесника колективних преговора, као и приликом избора чланова за одређена трипартитна тела која се баве вођењем социјалне политике при ресорном министарству.

Услови за репрезентативност синдиката и њено утврђивање у Републици Србији су нормирани Законом о раду, што нашу државу сврстава у ред оних, које су се одлучиле да у овој области донесу посебне прописе и не остављају превелику слободу учесницима у колективним преговорима да сами одређују релевантне партнере.

Могло би се рећи да наша држава, по питању регулисања услова за репрезентативност синдиката, прати европске трендове у погледу законодавства. Решења слична оном и ЗОР-а Републике Србије могу се наћи у Закону о раду земаља чланица Европске уније, као што су Француска, Шпанија и Бугарска, на пример.

23 T. Prosser, Representativeness of the European social partner organisation: commerce; United Kingdom, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011 (online publication www.eurofound.europa.eu)

24 L. Fulton, *op. cit.*

25 L. Fulton, *op. cit.*

Ivan Barun, LL.B.

Post-graduate student,

Faculty of Law, University of Niš

**THE REPRESENTATIVE CAPACITY OF TRADE UNIONS:
International Standards and National Practice**

Summary

The capacity to represent a trade union implies a kind of a guarantee that a specific trade union is “authorized” to represent the interests of all workers employed by a specific employer (in some area, branch, group, subgroup or individual business), or to represent the entire body of employees in the territory of a particular state. The issue of representative capacity is most frequently raised in case of determining the competent participants in the collective bargaining or negotiation process as well as in case of selecting members of specific tripartite bodies of authority which are involved in running the social policy within the competent ministry.

In the Republic of Serbia, the conditions governing the representative capacity of a trade union and the procedure for establishing its representativeness are regulated by the Serbian Labour Act. Thus, our country falls into the group of countries which have decided to adopt special regulations in this area, without leaving too much freedom to the participants in the collective bargaining or negotiation processes to freely decide on the relevant partners themselves. In terms of regulating the conditions governing the representative capacity of trade unions, the enacted national legislation is generally in compliance with the European legislative trends. The legal provisions contained in the Serbian Labour Act are similar to those that may be located in the legislations of a number of EU member states, such as: France, Spain and Bulgaria.

Key words: *representative capacity, trade unions, Republic of Serbia, European Union*