**dr Vesna Simović:**

**Značaj kolektivnih ugovora kao izvora radnog prava i specifičnosti kolektivnog pregovaranja na evropskom i na nacionalnom nivou**

**UVOD**

Nastanak i razvoj kolektivnih ugovora je u tijesnoj vezi sa priznanjem prava na sindikalno organizovanje[[1]](#footnote-1). Prvi kolektivni ugovor zaključen je u Austriji 1896. godine, između sindikata grafičkih radnika i poslodavaca. Međutim, punu afirmaciju kolektivno pregovaranje je ostvarilo nakon Prvog svetskog rata, kada se donose i prvi zakoni kojima se uređuje sistem kolektivnog pregovaranja (u Nemačkoj 1918. godine; u Austriji i Francuskoj 1919. godine; u Holandiji 1927. godine i u Švedskoj 1928. godine). Prvi kolektivni ugovori bili su zaključivani na nivou preduzeća, tj. kod poslodavca, a zatim se kolektivno pregovaranje širilo na privredne grane, da bi se vremenom u ovaj proces, u svojstvu potpisnika, uključila i država – obzirom da je kolektivno pregovaranje prilika da se zadovolje osnovni ciljevi državne politike, a to su: stabilnost društvenog razvoja, socijalna sigurnost i uravnoteženje zajedničkih interesa.

Danas su kolektivni ugovori najvažniji autonomni izvori radnog prava, u kojima dolazi do izražaja socijalno partnerstvo, a u uslovima tržišnog privređivanja javljaju se kao najpogodniji instrument za uspostavljanje ravnoteže interesa između rada i kapitala. Iz tog razloga,u radu će biti ukazano na značaj proučavanja ovog modernog instituta radnog prava. Posebna pažnja je posvećena pitanjima: pravne prirode kolektivnih ugovora; njihovom pravnom dejstvu i odnosu sa drugim aktima koji regulišu pitanja iz oblasti rada; sadržini, vrstama i subjektima kolektivnog pregovaranja, kao i specifičnostima kolektivnog pregovaranja na nivou Evropske unije.

**Ključne riječi**: kolektivni ugovori; vrste kolektivnih ugovora; subjekti kolektivnog pregovaranja; sadržina kolektivnih ugovora; klauzula *in favorem laboratoris*; socijalni partneri.

1. **Pojam kolektivnih ugovora**

Kolektivni ugovori predstavljaju najvažnije autonomne izvore radnog prava[[2]](#footnote-2), a neki autori ga nazivaju i profesionalnim izvorom prava[[3]](#footnote-3).

Postoje brojne definicije kolektivnih ugovora. Jedna od najprihvatljivijih je određenje kolektivnog ugovora kao opšteg pravnog akta specifične pravne prirode koji se zaključuje u pisanoj formi između poslodavaca ili reprezentativnih udruženja poslodavaca, na jednoj strani, i reprezentativnih sindikata ili udruženih reprezentativnih sindikata, na drugoj strani, a kojim se, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavce[[4]](#footnote-4).

Iz ove definicije možemo zaključiti da se kolektivnim ugovorom detaljnije uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (normativni dio kolektivnog ugovora) i međusobna prava i obaveze potpisnika kolektivnog ugovora (obligacioni dio kolektivnog ugovora). S tim u vezi, postavlja se pitanje: kakva je pravna priroda kolektivnog ugovora, odnosno da li je kolektivni ugovor institut građanskog prava ili se radi o pravnom izvoru radnog prava?

U teoriji ne postoji jedinstveno mišljenje u pogledu odgovora na ovo pitanje. Prema ugovornoj teoriji (koja je zastupljena u Njemačkoj, Italiji, Švajcarskoj i drugim zemljama), kolektivni ugovor nastaje kao rezultat volja ugovornih strana, i kao takav on je institut građanskog prava. Nasuprot ovom mišljenju, normativna teorija (koja je zastupljena u Francuskoj i Belgiji) polazi od toga da je kolektivni ugovor akt koji uređuje odnose između zaposlenih i jednog ili više poslodavaca,i kao takav je institut radnog, a ne građanskog prava. Prema trećoj – mješovitoj teoriji, kolektivni ugovor sadrži elemente i normativne i ugovorne prirode, obzirom da ima dva svoja dijela: normativni i obligacioni. Imajući to u vidu, kolektivni ugovor se definiše kao: ’’pisani akt normativno-obligacionog karaktera koji nastaje u postupku pregovaranja između, s jedne strane, sindikata kao predstavnika zaposlenih i, s druge strane poslodavca odnosno udruženja poslodavaca, čiju sadržinu čine norme kojima se na opšti način regulišu odnosi poslodavca i radnika (individualni radni odnosi), odnosno kojima se utvrđuju uslovi pod kojima će se zaključivati i ostvarivati individualni ugovori o radu, kao i norme kojima se regulišu međusobna prava i obaveze ugovornih strana.[[5]](#footnote-5)’’

Značaj kolektivnih ugovora kao izvora radnog prava prepoznat je i u međunarodnim dokumentima. Tako Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima u članu 23. prepoznaje mogućnost organizovanja sindikata kao temeljno ljudsko pravo. Osim toga, Deklaracija MOR-a o osnovnim principima i pravima na rad u tački 2(a) određuje da su "sloboda udruživanja i djelotvorno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje" osnovna pravo radnika.

Postoje objektivne i subjektivne pretpostavke za zaključivanje kolektivnih ugovora. Objektivne pretpostavke su: nadležnost, postupak, sadržina kolektivnog ugovora i djelovanje kolektivnog ugovora u prostoru i vremenu, dok su subjektivne pretpostavke: priprema gradiva i timski rad, kolektivno pregovaranje, oblici (način) rješavanja kolektivnih radnih sporova, pravna svijest i poznavanje materije koja je predmet regulisanja kolektivnog ugovora[[6]](#footnote-6).

Kolektivni ugovori mogu biti zaključeni na određeno ili na neodređeno vrijeme. Ukoliko se radi o kolektivnim ugovorima koji su zaključeni na neodređeno vrijeme, neophodno je u obligacionom dijelu ugovora predvidjeti način njihovih izmjena i dopuna, dok ugovori na određeno vrijeme prestaju da važe istekom perioda za koji su zaključeni. Izuzetno, u nekim situacijama se može predvidjeti da kolektivni ugovori koji su zaključeni na određeno vrijeme važe određeni period i nakon isteka roka za koji su zaključeni, ukoliko ne bude zaključen novi kolektivni ugovor (npr. šest mjeseci, godinu dana)[[7]](#footnote-7).

Osim toga, kolektivni ugovori se mogu zaključivati i sa otvorenim rokovima važenja, koji imaju važnost dok ga ugovorne strane priznaju. U ovoj situaciji kolektivni ugovor ostaje na snazi sve dok bilo koja strana potpisnica ne izrazi namjeru za revizijom, od kog momenta se smatra da otpočinje proces pripreme novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko se kolektivni ugovor otkazuje sporazumom, onda se u samom sporazumu navodi i datum prestanka njegovog važenja. Iz ovih rješenja proizilazi da se sporazumno može otkazati samo važenje kolektivnog ugovora u cjelosti, ne i djelimično. Sa druge strane, ukoliko kolektivni ugovor otkazuje samo jedna od ugovornih strana, ona to može uraditi djelimično ili u cjelosti, ali je dužna da o tome obavijesti drugu ili druge ugovorne strane, kao i da pismeno obrazloži razloge zbog kojih otkazuje primjenu kolektivnog ugovora, u određenom roku (koji je predviđen samim kolektivnim ugovorom) prije dana koji je određena kao dan otkazivanja kolektivnog ugovora. Osim toga, strana koja otkazuje primjenu pojedinih odredbi ili kolektivnog ugovora u cjelosti, najčešće se predviđa obaveza da predloži i dostavi ostalim ugovornim stranama predlog rješenja za novi kolektivni ugovor ili dio koji otkazuje.

Kolektivni ugovori se objavljuju u zvaničnim dokumentima države. Shodno Zakonu o radu, Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod organa državne uprave nadležnogza poslove rada i objavljuju se u "Službenom listu Crne Gore", dok se način objavljivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca uređuje tim ugovorom.

1. **Odnos između zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu**

Kolektivno pregovaranje ima za cilj zaključivanje kolektivnih ugovora. Pravni osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora nalazi se najčešće u najvišem pravnom aktu zemlje – ustavu. Osim ustava, osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora nalazi se i u zakonima o radu. Naš Zakon o radu predviđa da se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada utvrđuju kolektivnim ugovorom, u sladu sa zakonom. Iz ove pravne hijerarhije proizilazi da kolektivni ugovori moraju biti u skladu sa ustavom i zakonom. Međutim, kolektivni ugovor se razlikuje od ovih akata po tome što se on ne donosi, odnosno ne usvaja od strane zakonodavnog tijela, već se zaključuje od stane socijalnih partnera – i kao takav spada u grupu autonomnih izvora radnog prava. Dakle, zaključivanje kolektivnih ugovora je rezultat kompromisa socijalnih partnera. Međutim, iako je zaključivanje kolektivnih ugovora u osnovi dobrovoljno, socijalni partneri su dužni da kolektivno pregovaraju. To potvrđuju i rješenja u Zakonu o radu, koji u članu 151 predviđa da su učesnici u kolektivnom ugovoru dužni da pregovaraju. Ova obaveza kolektivnog pregovaranja ne mora uvijek za rezultat da ima zaključivanje kolektivnih ugovora, ali je značajna jer doprinosi unapređenju socijalnog dijaloga.

Iako kolektivni ugovori spadaju u autonomne izvore radnog prava, autonomija ugovornih strana je ograničena zakonskim odredbama o minimumu prava. I u odnosu između ova dva akta važi klauzula *in favorem laboratoris*, što znači da kolektivnim ugovorom mogu biti previđena prava zaposlenih u većem obimu nego u zakonu, dok nepovoljnija rješenja u odnosu na zakon nijesu dopuštena. Zbog svega navedenog, često možemo čuti da kolektivni ugovor ide korak dalje od zakona, ostajući u njegovim okvirima.

Na kraju, treba ukazati i na odnos između kolektivnih ugovora i ugovora o radu. Naime, ugovor o radu nije samo akt kojim se zasniva radni odnos, već i akt kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Osnovna razlika između kolektivnog ugovora i ugovora o radu je u tome što je ugovor o radu pojedinačni pravni akt koji ima pravno dejstvo samo između njegovih potpisnika (djeluje *inter partes*), dok je kolektivni ugovor opšti pravni akt i kao takav proizvodi pravno dejstvo i prema licima koja nijesu njegovi potpisnici (djeluje *erga omnes*). S tim u vezi, ugovor o radu konkretizuje rješenja koja su predviđena u opštim pravnim aktima (pa i u kolektivnom ugovoru), i ne može predviđati manji obim prava u odnosu na te akte.

**2.1.** **Prednosti i značaj kolektivnog pregovaranja**

Iako iza ustava zakona stoji monopol prinude koji ima država, regulisanje radnih odnosa putem kolektivnih ugovora ima značajne prednosti u odnosu na regulisanje heteronomnim propisima. Ovo iz razloga što su kolektivni ugovori rezultat slobodne volje socijalnih partnera i njihove svijesti o ugovoru kao vrijednosti koja je nastala kroz socijalni dijalog. Osim toga, kolektivno pregovaranje ima i druge prednosti u odnosu na regulisanje uslova rada putem heteronomnih propisa (zakona, podzakonskih akata koje donosi država). One se ogledaju u sledećem:

* doprinose unapređenju koncepta socijalnog partnerstva, kao jednog od osnovnih ciljeva politike u oblasti radnih odnosa;
* doprinose afirmaciji mirnih metoda za rješavanje radnih sporova, jer je česta praksa da se kroz kolektivni ugovor institucionalizuje rješavanje sporova putem dijaloga (npr. kada se u kolektivnom ugovoru predvidi arbitraža ili neki drugi metod za mirno rješavanje sporova);
* promovišu ne samo slobodu udruživanja, već su i oblik participacije zaposlenih;
* doprinose društveno odgovornom poslovanju kompanija sa jedne strane i unapređenju ponašanja na radnom mjestu, sa druge strane – što zajedno doprinosi ravnoteži interesa ugovornih strana.

Značaj kolektivnih ugovora se ogleda u tome što oni – u poređenju sa zakonom, omogućavaju efikasnije i fleksibilnije regulisanje odnosa u oblasti rada. Ovo iz razloga što zakoni podliježu složenijoj tehnici i proceduri usvajanja, dok je kod kolektivnih ugovora postupak usvajanja mnogo manje formalan i jednostavniji je. Osim pravnog, kolektivni ugovori imaju i ekonomski i socijalni značaj. Ekonomski značaj se ogleda u činjenici da se kolektivnim ugovorima (između ostalog) regulišu pitanja koja se odnose na utvrđivanje zarade, čime se značajno utiče na stabilnost i predvidivost ekonomskih parametara. Socijalni značaj kolektivnih ugovora posebno je izražen kod kolektivnih ugovora koji se zaključuju na višim nivoima (na nivou grane ili na nacionalnom nivou) i proizilazi iz činjenice da se njima izjednačavaju uslovi rada za veći broj ili sve zaposlene - čime se obezbjeđuje stabilnost uslova rada, a istovremeno doprinosi očuvanju socijalnog mira.

1. **Vrste kolektivnih ugovora**

Postoji više klasifikacija kolektivnih ugovora, zavisno od kriterijuma koji se uzimaju u obzir. Tako, prema vremenskom periodu na koji se zaključuju, kolektivni ugovori mogu biti: ugovori na određeno vrijeme (kolektivni ugovori sa zatvorenim rokovima trajanja); ugovori na neodređeno vrjeme (kolektivni ugovori sa otvorenim rokom trajanja) i ugovori sa uslovnim rokovima važenja (koji važe do zaključivanja novog kolektivnog ugovora).

Zavisno od broja potpisnika, kolektivni ugovori mogu biti: dvotitularni (sa dva potpisnika), tripartitni (sa tri potpisnika) i multipartitni (sa više potpisnika).

Međutim, najznačajnija je podjela kolektivnih ugovora prema nivou na kojem se zaključuju. Tako razlikujemo: opšti, posebni i kolektivni ugovor kod poslodavca.

1. Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju čitave države i on ima pravno dejstvo na sve zaposlene - nezavisno od poslova i zadataka koje obavljaju. On omogućava ujednačavanje uslova rada zaposlenih i smanjenje velikih menugranskih razlika u uslovima rada zaposlenih

Shodno Zakonu o radu Crne Gore, opštim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u privredi, odnosno vanprivredi, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih, kao i obim prava i obaveza iz rada u skladu sa zakonom.

1. Granski kolektivni ugovori zaključuju se za određenu granu ili djelatnost i imaju pravno dejstvo za zaposlene u toj grani, odnosno djelatnosti.

Zakon o radu predviđa da se granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje minimalna zarada u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, elementi za utvrđivanje osnovne zarade,naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje obim prava i obaveze iz rada zaposlenih, u skladu sa zakonom[[8]](#footnote-8).

1. Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac, odnosno izvršni direktor i predstavnik reprezentativnog (ili reprezentativnih) sindikata.

Prema Zakonu o radu, kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade**,** naknada zarade i drugih primanja zaposlenih, ostala prava zaposlenih,kao i njihove obaveze i odgovornosti, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji je zaključen na višem nivou kolektivnog pregovaranja (grankim i opštim). Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može biti predviđen veći obim prava za zaposlene u odnosu na ono što je predviđeno zakonom i ostalim kolektivnim ugovorima.

Možemo zaključiti da nivo na kojem se zaključuju kolektivni ugovori određuje i opseg samog ugovora. Ovo iz razloga što manje zadovoljeni interesi, odnosno niži nivo prava, zahtijeva teritorijalno širi nivo i obratno. Sa druge strane, viši nivo kolektivnog ugovora smanjuje razlike u radnopravnom i socijalnopravnom položaju zaposlenih, što vodi ujednačavanjima u privređivanju i u pravima[[9]](#footnote-9). Kolektivni ugovori koji se zaključuju na nižem nivou su sadržajno bogatiji, određeniji i povoljniji za zaposlene. To znači da oni mogu predviđati veći obim prava i povoljnije uslove za njihovo ostvarivanje u odnosu na kolektivne ugovore koji se zaključuju na višem nivou. Drugim riječima, odnos između kolektivnih ugovora koji se zaključuju na različitim nivoima određen je klauzulom *in favorem laboratories*, ili klauzulom najveće povoljnosti za zaposlene. Ova klauzula znači da će se u situacijama kada postoje različita rješenja u dva kolektivna ugovora koja su u hijerarhijskom odnosu primijeniti ono rješenje koje je povoljnije za zaposlene (npr. kolektivni ugovor kod poslodavca mora biti usklađen sa kolektivnim ugovorom na nivou grane, a ovaj sa opštim kolektivnim ugovorom).

1. **Pojam i subjekti kolektivnog pregovaranja**

Termin: ’’kolektivno pregovaranje“ potiče iz 19. vijeka, a vezuje se za istoričare sindikalnog pokreta - Sidney-a i Beatrice Webb-a, dok su se procesom kolektivnog pregovaranja najprije bavili teoretičati Dunlop (1944) i Leontief (1946)[[10]](#footnote-10). Kolektivno pregovaranje možemo definisati polazeći od dva njegova aspekta, tj. možemo ga posmatrati kao kolektivno pravo iz radnog odnosa i kao proces koji vodi zaključivanju kolektivnih ugovora, odnosno njihovoj izmjeni i dopuni. Ukoliko kolektivno pregovaranje tretiramo kao kolektivno pravo-onda ono podrazumijeva slobodu socijalnih partnera da pregovaraju oko uslova rada.

Ako kolektivno pregovaranje tretiramo kao proces koji ima za cilj zaključivanje, izmjenu i dopunu kolektivnih ugovora, onda ono ima svoje uže i šire značenje, zavisno od subjekata koji učestvuju u njemu. U svom širem značenju, kolektivno pregovaranje je proces koji se zasniva na načelu tripartizma, odnosno podrazumijeva ravnopravno učešće sva tri socijalna partnera- države, poslodavaca i sindikata. Ovaj vid kolektivnog pregovaranja karakterističan je za kolektivne ugovore koji se zaključuju na nacionalnom nivou – i kao takvi važe za sve zaposlene na teritoriji jedne države.

Kolektivno pregovaranje kao proces koji tretiramo u užem smislu podrazumijeva samo učešće ’’idustrijskih strana’’- tj. predstavnika poslodavaca i zaposlenih i ono je karakterteristično za granski nivo pregovaranja ili za kolektivno pregovaranje na nivou preduzeća.

Cilj kolektivnog pregovaranja je da se postigne kvalitetan dogovor, odnosno zaključi kolektivni ugovor uz racionalan utrošak vremena, energije i sredstava. Da bi se to obezbijedilo, kolektivno pregovaranje mora počivati na međusobnoj toleranciji i uvažavanju pregovaračkih strana[[11]](#footnote-11).

U praksi razvijenih zemalja do sada se razvilo više tipova kolektivnog pregovaranja, od kojih su najzastupljeniji sledeći:

1. centralizovani tip pregovaranja – za ovaj tip pregovaranja karakteristično je da u procesu pregovaranja učestvuje mali broj subjekata, tj. predstavnika zaposlenih i poslodavca. Ovo iz razloga sto u ovim sistemima, koji su karakteristični za Austriju, Njemačku, Norvešku i Švajcarsku reprezentativne organizacije socijalnih partnera su dobro organizovane i nije dovoljno razvijena konkurencija unutar organizacija koja personifikuju jednog socijalnog partnera (posebno je izraženo među sindikatima).
2. decentralizovani tip pregovaranja – koji je zastupljen u SAD i Kanadi, nasuprot centralizovanom sistemu, karakteriše veoma izražena konkurencija i istovremeno odsustvo koordinacije među sindikalnim organizacijama. To otežava proces kolektivnog pregovaranja, iz razloga što je teško iznaći rješenja koja će biti prihvatljiva za sve učesnike u procesu kolektivnog pregovaranja. To najbolje potvrđuje primjer kolektivnih ugovora u metalskoj industriji u SAD. Naime, 1956. godine zajednički kolektivni ugovor metalaca primenjivalo je dvanaest najvećih čeličana; 1983. godine samo šest, da bi 1986. godine sva preduzeća iz ove grane samostalno pregovarala u cilju zaključenja kolektivnog ugovora[[12]](#footnote-12).
3. pregovaranje na nivou preduzeća – karakteriše većinsko zaključivanje kolektivnih ugovora na nivou preduzeća, odnosno kod poslodavca (najzastupljeniji je u Japanu i Australiji, a prisutan je i u SAD i Kanadi); i
4. fragmentarno pregovaranje – ovaj tip pregovaranja je karakterističan za Englesku, Francusku, Italiju i Belgiju, u kojima zbog loše organizovanosti oba socijalna partnera u procesu pregovaranja često dolazi do konfliktnih situacija, koje zahtijevaju uključivanje države u cilju postizanja kompromisa.

Subjekti kolektivnih ugovora zavise od nivoa kolektivnog pregovaranja, odnosno od toga da li se kolektivni ugovori zaključuju na nivou preduzeća, djelatnosti ili na nivou države. U procesu kolektivnog pregovaranja najviše do izražaja dolazi socijalni dijalog – bilo bipartitni ili tripartitni.

Kod kolektivnih ugovora koji se zaključuju na nivou države kao subjekti se pojavljuju: Vlada i reprezentativne organizacije radnika i poslodavaca. Subjekti kolektivnih ugovora različito su određeni – zavisno od nivoa pregovaranja. U svakom slučaju, kao potpisnici kolektivnih ugovora mogu se javiti samo reprezentativne organizacije zaposlenih i poslodavaca. U nekim slučajevima se kao potpisnik kolektivnih ugovora može javiti i država. To je slučaj kada se kolektivni ugovori zaključuju kroz proces tripartitnog pregovaranja - kada su u pitanju kolektivni ugovori na nacionalnom nivou, a može biti slučaj bipartitnih kolektivnih pregovora, kada se država javlja kao osnivač, odnosno kada se javlja u ulozi poslodavca.

Kada je o riječ o mjestu i ulozi države u sistemu kolektivnog pregovaranja, možemo reći da je njena uloga trojaka:

* prvo: država se javlja kao zakonodavac,
* drugo: država se najčešće javlja kao najveći poslodavac i
* treće: država vrlo često pokušava da pospiješi kolektivno pregovaranje.

Subjekti granskih kolektivnih ugovora određeni su zavisno od grane, odnosno djelatnosti u kojoj se zaključuju. Tako, Zakon o radu u članu 150, stav 2 predviđa da se granski kolektivni ugovor zaključuje u grani, djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, a njegovi subjekti su:

* 1. u oblasti privrede - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata;
  2. za javna preduzeća i druge javne službe čiji je osnivač država - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druga javna preduzeća - reprezentativna organizacija sindikata, osnivač i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;
  3. za javne ustanove čiji je osnivač država- reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druge javne ustanove - reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;
  4. za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja - reprezentativna organizacija sindikata, upravni odbor, odnosno odbor direktora tih organizacija i Vlada;
  5. za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;
  6. za političke, sindikalne, sportske i nevladine organizacije - reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;
  7. za strana fizička i pravna lica (ambasade, diplomatsko-konzularna predstavništva, predstavništva stranih firmi i dr.) - reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;
  8. za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost - reprezentativni sindikat umjetnika i organ državne uprave nadležanza poslove kulture.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca i reprezentativna organizacija sindikata, odnosno predstavnik zaposlenih. Međutim, u nekim slučajevima država se može javiti i kao potpisnik pojedinačnog kolektivnog ugovora – ukoliko se radi o kolektivnom ugovoru u javnom preduzeću, ustanovi ili drugoj javnoj službi, čiji je osnivač država. Već je rečeno da je reprezentativnost uslov da bi organizacije poslodavaca i zaposlenih mogle učestvovati u postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora[[13]](#footnote-13).

1. **Sadržina kolektivnih ugovora**

Kolektivni ugovori imaju dvije vrste normi, odnosno imaju dva dijela: normativni i obligacioni.

Normativni dio kolektivnog ugovora čine norme kojima se regulišu uslovi rada, odnosno prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Upravo ove norme kolektivnog ugovora predstavljaju izvor radnog prava, jer djeluju *erga omnes*, odnosno obavezujući je za sve zaposlene i poslodavce čiji su predstavnici učestvovali u njegovom zaključivanju (npr. odredbe o: zaradama i drugim primanjima zaposlenih, radnom vremenu, godišnjem odmoru, sigurnosti zaposlenja, disciplinskoj odgovornosti i dr.). Ovdje se može postaviti pitanje: da li kolektivni ugovor zaključen kod poslodavca obavezuje sve zaposlene kod tog poslodavca, nezavisno od toga da li su članovi reprezentativnog sindikata koji je bio potpisnik kolektivnog ugovora? Iskustva u uporednom zakonodavstvu povodom ovog pitanja su različita. Tako, u pravu Francuske, Njemačke, Švedske i dr. kolektivni ugovor obavezuje samo zaposlene koji su članovi sindikata koji su zaključili kolektivni ugovor sa poslodavcem. Sa druge strane, u pravu SAD-a, poslodavac primjenjuje kolektivni ugovor na sve zaposlene kod tog poslodavca, nezavisno od toga da li su članovi sindikata.

Obligacioni dio kolektivnog ugovora reguliše prava i obaveze između njegovih potpisnika, odnosno sadži odredbe koje djeluju *inter partes*, kao što su odredbe koje se odnose na: izvršenje kolektivnog ugovora, poštovanje socijalnog mira, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, postupak za zaključivanje novog kolektivnog ugovora, ukidanje kolektivnog ugovora, pa i način mirnog rješavanja kolektivnih sporova. U ovom dijelu može biti sadržan veći broj klauzula koje mogu imati za cilj obezbjeđivanje privilegija za sindikat koji je potpisnik kolektivnog ugovora, održavanje socijalnog mira ili afirmaciju mirnih metoda za rješavanje radnih sporova[[14]](#footnote-14). To su sledeće klauzule:

1. Klauzule sindikalne sigurnosti – koje obavezuju poslodavca na ispunjenje određenih obaveza od koristi za sindikat, kao što su:

* ’’closed shop’’ klauzula – koja obavezuje poslodavca da ubuduće zapošljava samo članove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora, kao i da otpusti sve zaposlene koji ne pristupe tom sindikatu u određenom roku;
* ’’union shop’’ klauzula – koja omogućava poslodavcu da zapošljava lica nezavisno od članstva u sindikatu, ali trajanje njihovog radnog odnosa uslovljava pristupanjem sindikatu koji je potpisnik kolektivnog ugovora;
* ’’sole bargaining’’ klauzula – ili klauzula isključivog predstavljanja zaposlenih, koja obavezuje poslodavca da pregovara samo sa sindikatom koji ima većinu članova u tom preduzeću.

Klauzule sindikalne sigurnosti su nedopustive, iz razloga što su u suprotnosti sa načelom zabrane diskriminacije u pogledu zasnivanja radnog odnosa i ostvarivanja prava u toku njegovog trajanja, a članstvo u sindikatu nije valjan razlog za prestanak radnog odnosa. Osim toga, u skladu sa našim Zakonom o reprezentativnosti sindikata, pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora ima svaka reprezentativna organizacija radnika kod poslodavca, dok je većinski sindikat bio ovlašćena organizacija za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora u ranijem (socijalističkom) sistemu uređenja radnih odnosa i suprotan je sa tendencijom razvoja sindikalnog pluralizma.

1. ’’check-off’’ klauzula – se još zove i klauzula automatske uplate članarine, po kojoj je poslodavac obavezan da odbija odgovarajući procenat od zarade zaposlenih na ime članarine i da prikupljena sredstva direktno prenese sindikalnoj organizaciji u preduzeću sa kojom je zaključio kolektivni ugovor.

Ova klauzula se takođe smatra nedopustivom, iz razloga što svi zaposleni kod tog poslodavca ne moraju biti članovi sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora. Osim toga, poslodavac može prilikom obračuna zarade odbijati iznos za sindikalnu članarinu samo za zaposlene koji su članovi sindikata – koja sredstva se prenose na račun sindikata čiji je zaposleni član. Obzirom da je članstvo u sindikatu dobrovoljno i da se stiče potpisivanjem pristupnice, to i odbijanje iznosa za sindikalnu članarinu je pravno valjano samo ako su ta dva uslova ispunjena.

1. klauzule očuvanja socijalnog mira – imaju za cilj da podstiču socijalni dijalog i afirmišu alternativne (mirne) metode za rješavanje radnih sporova. To može biti klauzula koja predviđa obavezu sindikata da za vrijeme važenja kolektivnog ugovora ne organizuje štrajk ili drugi oblik industrijske akcije (’’no-strike clause’’, kao i obavezu poslodavca da ne pribjegne lok-autu (’’no-lock-out clause). Kršenje ovih klauzula ima za posledicu protivpravnost štrajka, odnosno lok-auta, a samim tim i dgovornost za štetu koju pretrpi druga stranka. Takođe, u kolektivnom ugovoru može biti predviđena i klauzula o mirnim metodama za rešavanja kolektivnih radnih sporova, koja podrazumijeva obavezu socijalnih partnera da se povodom eventualnog spora u vezi sa primjenom kolektivnog ugovora obrate specijalizovanim agencijama kako bi spor riješili mirnim putem.
2. **Proširenje dejstva kolektivnog ugovora**

Proširenje primjene kolektivnog ugovora nije rezultat volje njegovih ugovornih strana, već se vrši na osnovu akta javne vlasti, odnosno nadležnog džavnog organa. U ovom slučaju mjenja se samo personalna sfera primjene kolektivnog ugovora, ne i njegovo profesionalno i teritorijalno važenje. Dakle, u ovoj situaciji se samo proširuje broj subjekata na koje se primjenjuje kolektivni ugovor, dok njegov sadržaj i vremensko važenje ostaju nepromijenjeni.

Obzirom da odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora nije rezultat kolektivnog pregovaranja, postavlja se pitanje pravne prirode akta kojim se proširuje dejstvo kolektivnog ugovora. Iako prošireni kolektivni ugovor može biti rezultat inicijative i mišljenja subjekata na koje se njegovo dejstvo proširuje, ima mišljenja da on ima karakter akta uprave, kojim se stvara upravno-pravna, a ne ugovorna situacija[[15]](#footnote-15). Ovo iz razloga što odluka nadležnog ministra o proširenju primjene kolektivnog ugovora u nomotehničkom smislu ima sva obilježja propisa (pravni osnov, donosioca, ime, odredbe sadržaja, broj, datum donošenja, datum stupanja na snagu, objavljivanje u službenom listu i potpis donosioca). Iz tog razloga se odluka ministra o proširenju primjene kolektivnog ugovora naziva oktroisani akt, jer se njome nameću obavezna pravila onima koji nijesu potpisnici kolektivnog ugovora[[16]](#footnote-16). Po pravilu može se proširiti dejstvo samo onog kolektivnog ugovora čiji su potpisnici reprezentativni socijalni partneri[[17]](#footnote-17).

Iako je praksa da se prije donošenja odluke ministra o proširenju dejstva kolektivnog ugovora konsultuju socijalni partneri na koje se kolektivni ugovor proširuje, kolektivni ugovor i prošireni kolektivni ugovor imaju različit pravni osnov. Naime, za socijalne partnere koji su potpisali kolektivni ugovor on ima sui generis, tj. privatno-pravni osnov, dok za socijalne partnere na koje se proširuje on ima karakter administrativnog akta[[18]](#footnote-18).

Pretpostavke za donošenje odluke nadležnog ministra imaju objektivan karakter i podrazumijevaju nadležnost ministra, postupak donošenja odluke i njeno važenje. Međutim, ne možemo isključiti ni subjektivne pretpostavke koje su vezane za samog donosioca odluke, a koje mogu postojati u vrijeme njenog donošenja. Iz tog razloga, ukoliko je odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora donijeta mimo uslova koji su predviđeni propisima, može se pokrenuti upravni spor protiv odluke ministra, a na osnovu tužbe za prekoračenje ovlašćenja[[19]](#footnote-19).

U crnogorskom sistemu kolektivnog pregovaranja ne postoji mogućnost proširenja primjene kolektivnog ugovora. Slično rješenje postoji i u pravu Francuske, Njemačke, Švedske i drugih zemalja, u kojima kolektivni ugovor obavezuje samo zaposlene koji su članovi sindikata koji su zaključili kolektivni ugovor sa poslodavcem. Kako postoji mogućnost da na nivou preduzeća ili čak i na višim nivoima kolektivnog pregovaranja bude zaključeno više kolektivnih ugovora, to postoji mogućnost pojave više “radnopravnih režima”. Drugačije rješenje je predviđeno u pravu SAD-a, gdje poslodavac primjenjuje kolektivni ugovor na sve zaposlene kod tog poslodavca, nezavisno od toga kom sindikatu pripadaju i da li su sindikalno organizovani[[20]](#footnote-20).

1. **Kolektivno pregovaranje na nivou Evropske unije**

Unapređenje socijalnog dijaloga je jedan od ciljeva politike u oblasti rada u okviru Evropske unije (EU). To potvrđuje Ugovor o osnivanju EU, koji u članu 38 predviđa obavezu Komisije da ’’unapređuje konsultacije između uprave i rada na nivou Unije i da preduzima sve relevantne mjere u cilju potsticanja njihovog dijaloga, kroz obezbjeđivanje uravnotežene podrške partnerima.“ Iako se u ovom dokumentu eksplicitno ne pominju kolektivni ugovori, oni su obuhvaćeni pojmom „socijalni dijalog“. Socijalni dijalog počeo je 1985. godine na inicijativu Evropske komisije. Jedinstvenim evropskim aktom (1986/1987.) Evropska komisija obavezana je na razvoj socijalnog dijaloga. U cilju unapređenja socijalnog dijaloga 2003. godine uspostavljen je i Trojni socijalni samit za razvoj i zapošljavanje koji se održava jednom godišnje i koji okuplja visoke zvaničnike EU: predsjedavajućeg Vijeća EU, Evropsku komisiju i socijalne partnere. Samit se obično održava za vrijeme proljećnog zasijedanja Evropskog vijeća i u okviru njega se raspravlja o ekonomskoj i socijalnoj situaciji u Evropskoj uniji. Socijalni dijalog uključuje raspravu, zajedničko djelovanje, a ponekad i pregovore između evropskih socijalnih partnera, kao i rasprave između socijalnih partnera i institucija Evropske unije. Najznačajniji rezultat socijalnog dijaloga na nivou Evropske unije jeste zaključivanje kolektivnih ugovora. Međutim, kolektivno pregovaranje na nivou EU praćeno je brojnim problemima, koji su posebno izraženi u pogledu podjele dužnosti između evropskog i nacionalnog nivoa - jer poslodavci smatraju da kolektivni ugovori trebaju biti zaključivani na nivou država, dok sindikati smatraju da minimalni standardi moraju biti predviđeni na nivou EU.

U oblasti socijalne politike Evropska komisija ima obavezu da se prije podnošenja predloga posavjetuje sa socijalnim partnerima. Socijalni dijalog odvija se preko tri glavne organizacije koje predstavljaju socijalne partnere na evropskom nivou: Evropske konfederacije sindikata (ETUC), Unije industrija Evropske zajednice (UNICE) i Evropskog centra za javno preduzetništvo (CEEP). Socijalni partneri takođe kao članovi Ekonomskog i socijalnog odbora imaju važnu ulogu u oblasti socijalne politike i njoj bliskih oblasti. Ono što je karakteristično za socijalne partnere na evropskom nivou jeste da su oni organizovani na evropskom,regionalnom, sektorskom ili konfederalnom nivou. Za evropske socijalne partnere je karakteristično i to da su njihovi članovi ne samo organizacija radnika i poslodavaca iz zemalja EU, već i iz drugih evropskih zemalja, koji su u procesu pridruživanja EU. Osim toga, organizacije poslodavaca i sindikata organizovane na evropskom nivou djeluju i u okviru Savjeta Evrope, EFTA, kao i u okviru međunarodnih organizacija poslodavaca (Svjetske organizacije poslodavaca -IOE) i sindikata na globalnom planu (Međunarodne konfederacije slobodnih sindikata - ICFTU i Svjetske konfederacije rada - WCL).

Da bi socijalni partneri mogli učestvovati u postupku kolektivnog pregovaranja i bili potpisnici evropskih kolektivnih ugovora, oni moraju imati status reprezentativnosti. U postupku utvrđivanja reprezentativnosti učestvuju Komisija i Savjet, a reprezentativnost organizacije se utvrdjuje na osnovu sledećih kriterijuma:

* organizova­nost na evropskom nivou, kao međugransko, gransko udruženje ili udruženja određenih kategorija zasposlenih i poslodavaca;
* sposobnost zaklju­čivanja kolektivnih ugovora – ovaj kriterijum se odnosi samo na nacionalne organizacije, koje - kao članice evropskih organizacija, treba da ispunjavaju uslove reprezentativnosti u nacionalnim okvirima;
* predstavljanje svih ili što je moguće više država članica (prema mišljenju Komisije, neophodno je da organizacija okuplja članove najmanje iz tri četvrtine država članica EU) ;
* odgovarajuća organizovanost (struktura), koja omogućava njihovo efikasno učešće u postupku konsultovanja.

Na nivou EU postoje sledeće vrste kolektivnih ugovora:

1. Evropski kompanijski ugovori – kod kojih su ugovorne strane u ime poslodavaca Evropska komanija (SE), koja ima svoja zavisna društva u državama članicama, dok su na strani zaposlenih ugovorna strana predstavnici sindikata evropske komapanije ili zavisnih društava (ukoliko imaju ovlašćenje za zaključivanje ove vrste ugovora)
2. evropski granski (industrijski) ugovori – kod kojih se kao ugovorne strane javljaju reprezentativna udruženja koja su osnovana na granskom nivou – na primjer COPA (Komitet profesionalnih organizacija u privredi) i Evropski granski savez sindikata;
3. evropski međugranski ugovori – koji mogu biti opšti (obuhvataju čitavi privatni sektor, s tim što njegovo važenje može odnositi i na javna preduzeća, čija djelatnost ima uticaja na funkcionisanje zajedničkog tržišta, odnosno preduzeća čija je djelatnost profitne prirode) i međugranski kolektivni ugovor - koji pokriva dvije ili više industrijskih grana;
4. evropski međuregionalni ugovori.

Jedno od ključnih pitanja za kolektivne ugovore koji se zaključuju na nivou EU jeste njihov teritorijalni, peronalni i profesionalni domen.

Za teritorijalno važenje kolektivnih ugovora karakteristično je to da oni ne moraju biti ograničeni samo na države članice EU. Ovo iz razloga što neke od ugovornih strana, kao što je Evropska konfederacija sindikata, mogu imati članove i izvan Unije.

Personalno važenje kolektivnih ugovora zavisi od njihovog sadržaja, odnosno vrste poslodavaca i zaposlenih koji potpadaju pod teritorijalno ili profesionalno područje kolektivnog ugovora.

Profesionalni domen evropskih kolektivnih ugovora zavisi od sektora djelatnosti iz koje dolaze socijalni partneri koji su potpisnici ugovora. Pri tome, za peronalni domen primjene evropskih kolektivnih ugovora nije od značaja da li se radi o privatnim ili javnim preduzećima, već je ključna činjenica da ta preduzeća posluju na zajedničkom tržištu.

Jedno od specifičnih pitanja koje se vezuje za evropske kolektivne ugovore jeste pitanje njihovog pravnog dejstva. Naime, obzirom da su do sada svi evropski kolektivni ugovori zaključivani u Briselu – gdje reprezentativne organizacije zaposlenih i poslodavaca imaju svoja sjedišta, to se njihovo pravno dejstvo određivalo shodno belgijskom pravu, odnosno na osnovu belgijskog Građanskog zakonika[[21]](#footnote-21).

Implementacija evropskih kolektivnih ugovora u nacionalna zakonodavstva može biti obezbijeđena na dva načina.

Prvi način je zaključivanjem kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou i donošenjem propisa od strane države na nacionalnom nivou, kada se pravno dejstvo evropskih kolektivnih ugovora neposredno izvodi iz kolektivnih ugovora koji su zaključeni na nacionalnom nivou, odnosno propisa koje donose države (zakoni, podzakonski akti). Evropski kolektivni ugovori sadrže minimum prava i služe kao osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou. U odnosu između evropskih i nacionalnih kolektivnih ugovora važi klauzula *in favorem laboratoris*, što znači da kolektivni ugovori na nacionalnom nivou ne mogu predviđati manji obim prava za zaposlene i nepovoljnije uslove za njihovo ostvarivanje u odnosu na evropski kolektivni ugovor. Međutim, kako ne postoji obaveza zaključivanja kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou, ovaj način implementacije evropskih kolektivnih ugovora zavisiće od toga da li su socijalnih partneri koji su organizovani na evropskom nivou u svojim internim aktima predvidjeli obavezu preduzimanja aktivnosti u cilju harmonizacije nacionalnih kolektivnih ugovora sa kolektivnim ugovorima koji se zaključuju na evropskom nivou. Možemo reći da je ova obaveza indirektno predviđena i u Preporuci MOR-a br. 91, a jedna od obaveza koje proizilaze iz obligacionog dijela evropskih kolektivnih ugovora je vršenje uticaja na članstvo da se implementira evropski kolektivni ugovor.

Drugi način za implementaciju evropskih kolektivnih ugovora je putem direktiva, koje donosi Savjet ministara nadležan za poslove rada, na predlog Komisije i uz prethodno zatraženo mišljenje Evropskog parlamenta. U ovom slučaju, inicijativu za usvajanje direktive kojom bi se implementirao evropski kolektivni ugovor mogu dati sami socijalni partneri.

Jedno od pitanja koje treba posebno akcentovati jeste pitanje pravnog dejstva evropskih kolektivnih ugovora na pojedinačne zaposlene i poslodavce. Naime, evropski kolektivni ugovor nema neposredno dejstvo na odnose između zaposlenog i poslodavca. Drugim riječima, realizacija evropskog kolektivnog ugovora na pojedinačne odnose moguća je samo na osnovu nacionalnih kolektivnih ugovora (koji ne smiju biti u suprotnosti sa evropskim kolektivnim ugovorom) ili putem heteronomnih propisa (zakon, podzakonski akti i dr.), koji moraju biti usklađeni sa direktivama, kojima se obezbjeđuje implementacija evropskih kolektivnih ugovora. Ovo proizilazi i iz Ugovora o EZ, koji predviđa da evropski kolektivni ugovori moraju biti implementirani na odgovarajići način.

**7.1.**  **Razlika između evropskih kolektivnih ugovora i kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou**

Osnovna razlika između kolektivnih ugovora koji se zaključuju na nivou Evropske unije i kolektivnih ugovora koji se zaključuju na nacionalnom nivou je u tome što se kolektivno pregovaranje na nivou Evropske unije zasniva na načelu bipartizma - pri čemu se kao učesnici u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora javljaju predstavnici zaposlenih i poslodavaca – dok se kolektivni ugovori na nacionalnom nivou zaključuju u duhu načela tripartizma, jer se kao učesnik u pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora može javiti i država (kolektivni ugovori zaključeni na nacionalnom nivou, tj. opšti kolektivni ugovori), a u nekim slučajevima se država pojavljuje i kao pregovarač i potpisnik kolektivnih ugovora u bipartitnim pregovorima - na nivou grana i kod pojedinačnih kolektivnih ugovora (u onim slučajevima gdje se država pojavljuje kao osnivač).

Druga razlika je u tome što se kod evropskih kolektivnih ugovora kao pregovarač na strani zaposlenih može javiti i savjet zaposlenih.

Za razliku od nacionalnih kolektivnih ugovora, evropski kolektivni ugovori nijesu autonomni izvori radnog prava. Ovo iz razloga što su autonomni izvori karakteristični za nacionalna zakonodavstva – ne i za zakonodavstvo u međunarodnim okvirima. Osim toga, evropski kolektivni ugovori – za razliku od nacionalnih, ne mogu se neposredno primjenjivati na pojedinačne odnose između zaposlenog i poslodavca. Implementacija evropskih kolektivnih ugovora moguća je putem direktiva ili zaključivanjem kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou.

U odnosu između evropskih i nacionalnih kolektivnih ugovora važi načelo *in favorem laboratories,* koje podrazumijeva da nacionalni kolektivni ugovori ne mogu biti u suprotnosti sa kolektivnim ugovorima koji su zaključeni na evropskom nivou.

1. Ovo pravo je zakonom priznato sredinom 19-og vijeka: u Engleskoj 1824. godine; u Francuskoj 1848. godine; u Njemačkoj 1878. godine, dok se na prostoru bivše Jugoslavije krajem 19-og i početkom 20-og vijeka osnivaju radničke stranke, koje su se razvijale pod uticajem radničkog pokreta u drugim zemljama. Opširnije vidjeti: Brajić, Vlajko, Radno pravo, Savremena administracija, Beograd, 2001. godine, str. 457 i sl. [↑](#footnote-ref-1)
2. Autonomni izvori su oni propisi koje usvajaju socijalni partneri i oni mogu biti: kolektivni ugovori; tripartitni sporazumi; tripartitni dogovori; opšti akti poslodavca (statut, pravilnici, kodeks profesionalne etike, odluke opšteg karaktera i sl.). Međutim, podjela izvora radnog prava domaćeg porijekla na autonomne i heteronomne izvore je relativna. Ovo iz razloga što autonomni propisi svoj osnov imaju u aktima koje donosi država. Osim toga, u stvaranju pojedinih autonomnih izvora prava učestvuje i država (npr. kod kolektivnih ugovora koji se zaključuju na nacionalnom nivou i u onim djelatnostima – na nivou grana gdje se javlja u ulozi poslodavca). [↑](#footnote-ref-2)
3. Učur, Marinko, Vrela radnoga prava i promjene u radnim odnosima, Pravni fakultet u Rijeci, Rijeka, 1996., str. 287. i dr. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vidjeti: Kosanović Rajko, Paunović Sanja, Kolektivno pregovaranje, Beograd, 2010. godine,str. 14. [↑](#footnote-ref-4)
5. Šunderić, Borivoje, Radno pravo (priručnik za polaganje pravosudnog ispita), treće izdanje, Beograd, 2011, str. 30. [↑](#footnote-ref-5)
6. Tintić, Nikola, Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi, Narodne novine, Zagreb, 1969., str. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ovu mogućnost predviđa i Zakon o radu CG u članu 151, stav 5, u kojem se kaže da se kolektivni ugovor koji je zaključen na određeno vrijeme može produžiti sporazumom učesnika koji ga zaključuju, najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora. [↑](#footnote-ref-7)
8. U Crnoj Gori je zaključeno ukupno 16 granskih kolektivnih ugovora, kojima je pokriveno oko 50% ukupno zaposlenih (o procentu pokrivenosti radne snage pojedinim granskim kolektivnim ugovorima nema zvaničnih podataka). [↑](#footnote-ref-8)
9. Učur , Marinko*:’’ Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora’’,* Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) v. 27, br. 1, 543-573 (2006) [↑](#footnote-ref-9)
10. Vidjeti: Richard T. Froyen, Macroeconomics, Theories and Policies, Macmillan, New York, 1990. [↑](#footnote-ref-10)
11. Opširnije vidjeti: Učur, Marinko, Vrela radnoga prava i promjene u radnim odnosima, Pravni fakultet u Rijeci, Rijeka, 1996., str. 287. i dr. [↑](#footnote-ref-11)
12. Vidjeti: Kosanović Rajko, Paunović Sanja, Kolektivno pregovaranje, Beograd, 2010. godine. [↑](#footnote-ref-12)
13. Uslove za sticanje svojstva reprezentativnosti organizacije poslodavaca predviđa Zakon o radu, koji u članu 161. predviđa da se udruženje poslodavaca smatra reprezentativnim ukoliko njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%, dok je reprezentativnost predstavnika zaposlenih određena Zakonom o reprezentativnosti sindikata (’’Službeni list CG’’, br. 26/10) [↑](#footnote-ref-13)
14. Opširnije vidjeti: Lubarda, Branko, Kolektivni ugovori o radu, Beograd, 1990. godine, str. 92 i sl. [↑](#footnote-ref-14)
15. Lubarda, Branko, Kolektivni ugovori o radu, Beograd, 1990, str. 146. [↑](#footnote-ref-15)
16. Tintić, Nikola, Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi, Narodne novine, Zagreb, 1969., [↑](#footnote-ref-16)
17. Lubarda, Branko, Kolektivni ugovori o radu, Beograd, 1990, str. 146. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ibidem… [↑](#footnote-ref-18)
19. Ima mišljenja da je odluka ministra kvazi-upravni akt, te da kao takva isključuje mogućnost vođenja upravnog spora. Vidjeti: Učur , Marinko*:’’ Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora’’,* Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) v. 27, br. 1, 543-573 (2006). [↑](#footnote-ref-19)
20. Ibidem… [↑](#footnote-ref-20)
21. Opširnije vidjeti: Lubarda, Branko, Evropsko radno pravo, CID, Podgorica, 2004. godine, str. 329. [↑](#footnote-ref-21)