

Darko Marinković
SOCIJALNI DIJALOG
Novi pristup političkoj i društvenoj stvarnosti

Ova brošura štampana je zahvaljujući finansijskoj podršci



Westminster Foundation for Democracy

Darko Marinković

SOCIJALNI DIJALOG
NOVI PRISTUP POLITIČKOJ I
DRUŠTVENOJ STVARNOSTI

Niš, Februara 2004. godine

Darko Marinković
SOCIJALNI DIJALOG
Novi pristup političkoj i društvenoj stvarnosti

Izdavač

Centar za ljudska prava – Niš
Strahinjica Bana bb, TPC Ambasador lok. 3, Niš

Za izdavača

Lidija Vučković

Tehnički urednik

Mirko Milićević

ISBN 86-

Tiraž

3.000 primeraka

Priprema i štampa

D@SIJE^s

PREDGOVOR

Brošura „Socijalni dijalog“, autora Prof. dr. Darka Marinkovića, koju ovom prilikom predajemo javnosti, sastavni je deo Projekta „Uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga u lokalnoj zajednici“, koji uz finansijsku podršku Westminster Foundation for Democracy realizuje nevladina organizacija Centar za ljudska prava – Niš.

Pomenuti Projekat ima u osnovi sledeće ciljeve:

- Promotivne
- Obrazovne
- Praktične

Svi navedeni ciljevi se u osnovi mogu svesti na jedan – podsticanje i konkretan doprinos funkcionisanju i razvoju socijalnog dijaloga u Nišu, odnosno jačanje uloge i funkcija socijalnog dijaloga u procesu odlučivanja u lokalnoj zajednici.

Sve vreme se imalo u vidu da se socijalni dijalog u razvijenim demokratskim zemljama Evrope i uspešnim zemljama tranzicije potvrdio kao efikasan demokratski mehanizam, kao sastavni deo demokratskog, pluralističkog ustrojstva društva, kroz koji građani, sindikati, poslodavci, NVO ostvaruju znatno veći uticaj na proces političkog odlučivanja, kako na nacionalnom, tako i na nivou lokalnih zajednica.

U procesu uspostavljanja socijalnog dijaloga u Srbiji učinjeni su tek prvi koraci, pre svega na nacionalnom nivou. Ovaj Projekat nastoji da podstakne i usmeri socijalne partnere da grade i koriste mogućnosti koje pruža socijalni dijalog u lokalnoj zajednici.

Činjenica da je ukupan nivo znanja i informisanosti o socijalnom dijalogu u našem društvu na veoma niskom nivou, uslovlila je potrebu da se kroz jedan celovit, sistematski tekst javnosti i akterima socijalnog dijaloga u Nišu, ali i u drugim lokalnim zajedni-

Socijalni dijalog

cama pruže osnovna saznanja o nastanku, razvoju, osnovnim principima socijalnog dijaloga, njegovim akterima, principima funkcionisanja mehanizama socijalnog dijaloga, kao i o stanju i perspektivama socijalnog dijaloga u Srbiji.

Niš, Februara 2004. godine

Predsednik Centra,
Lidija Vučković

SOCIJALNI DIJALOG

ISTORIJSKI RAZVOJ, DRUŠTVENA SUŠTINA

Mali je broj ljudi u savremenom društvu koji ne znaju osnovno značenje reči *dijalog*. U tom pogledu može se, s pravom reći, da dijalog predstavlja jednu od opšte prihvaćenih i opšte poznatih tekovina savremenog društva. Mada su tokom vekova, kao i u savremenom dobu, filozofi, naučnici, istraživači, političari, na različite načine tumačili ovaj pojam, oni se u osnovi slažu u sledećem:

Sama reč dijalog je izvorno grčkog porekla (pri čemu se valja podsetiti da se Grčka, s razlogom, ubraja u koevke savremene demokratije) i znači razgovor dve osobe ili dve strane, pri čemu se podrazumeva civilizovani, demokratski razgovor, u kome se suočavaju različita stanovišta i interesi, ali isključivo snagom argumenata.

Socijalni dijalog, kao nova pojava u političkom životu razvijenih demokratskih društava, daje pojmu dijaloga novu suštinu i smisao. Iskustvo razvijenih demokratskih zemalja Evrope, u kojima se socijalni dijalog razvija i funkcioniše nekoliko decenija, daje za pravo da se konstatuje da je socijalni dijalog suštinski nova pojava u političkom i društvenom životu, odnosno suštinski novi vid društvenih odnosa.

Da bi se shvatila suština, mesto i uloga socijalnog dijaloga u savremenim društvima neophodno je sagledati prethodni razvoj demokratskih institucija, u kojima socijalni dijalog ima svoja ključna uporišta.

Istorijski posmatrano, u buržoaskim društvima prvo je definisan slobodni građanin, sa korpusom osnovnih i neotuđivih ljudskih sloboda i prava, kao što su pravo na život, pravo na rad, sloboda kretanja, sloboda izbora profesije, sloboda političkog i sindikalnog organizovanja, sloboda mišljenja, savesti, vereispovesti itd. To je od izuzetne važnosti, jer su slobodni građanin i ljudske slobode i prava

koja mu pripadaju temelj savremenih, demokratskih, pluralističkih društava, kao i onoga što se u užem smislu reči podrazumeva pod pojmom „civilno društvo“.

Jedno od pomenutih osnovnih ljudskih i političkih prava je i pravo glasa. Sa razvojem građanskog društva i političke demokratije, kao njegovog sastavnog dela, postepeno se proširivalo pravo glasa, da bi konačno obuhvatilo svo punoletno stanovništvo.

Paralelno sa tim tekla je izgradnja institucija višestranačke parlamentarne demokratije, bez kojih pravo glasa ne može da ostvari svoj suštinski smisao. Temelje višestranačke parlamentarne demokratije čine sloboda političkog organizovanja, političke stranke kao izraz slobode političkog organizovanja, demokratski izabrana i smenljiva vlast i podela na tri relativno nezavisne vlasti – zakonodavnu, izvršnu i sudsku.

U međuvremenu, došlo je do postepenog omasovljavanja i snaženja sindikalnog pokreta. Pripadnici sveta rada, suočeni sa ekonomskim i socijalnim posledicama prvobitne akumulacije, shvatili su da svoja ugrožena ekonomska, politička i socijalna prava mogu zaštititi samo organizovano, zajedničkim snagama i počinju da se organizuju u sindikate. Uprkos otporu i pritiscima poslodavaca i političkih vlasti, sindikati vremenom postaju sve masovniji i moćniji, što primorava poslodavce da umesto otvorenih sukoba sednu sa radničkim, sindikalnim predstavnicima za pregovarački sto.

Pod pritiskom narastajuće snage sindikata, ali i porasta svesti svih društvenih aktera da je za društveni razvoj neophodan industrijski i socijalni mir i stabilnost, razvijaju se različiti oblici ekonomske ili industrijske demokratije. To su najpre kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovori, pravo radnika da budu informisani i konsultovani o značajnim odlukama u preduzeću, različiti oblici radničke participacije, kao što su saveti zaposlenih i tsl.

Isto tako, mehanizmi višestranačke parlamentarne demokratije, iako od suštinske važnosti za demokratski život društva, sve više pokazuju svoja ograničenja. To naročito dolazi do izražaja posle velike svetske ekonomske krize tridesetih godina XX veka, kada država preuzima sve značajniju ulogu i uticaj na ekonomski život

društva što zahteva stalno proširivanje kruga učesnika u kreiranju i ostvarivanju strategije političkog i ekonomsko– socijalnog razvoja društva. Na toj osnovi razvija se zajedničkim imenom nazvan treći sektor, ili civilno društvo – različiti oblici inicijativa i aktivnosti građana, nevladine organizacije i tsl.

Tako nastaju tri stuba savremenih građanskih, demokratskih društava: država, odnosno politička organizacija društva kroz višestranačku parlamentarnu demokratiju, političke stranke i civilno društvo. Na tim temeljima se u savremenim razvijenim demokratskim društvima uspostavlja i razvija socijalni dijalog.

Širi istorijsko razvojni pristup upućuje na zaključak da socijalni dijalog nije samo jedan od novih oblika učešća zaposlenih i građana u procesu odlučivanja na različitim nivoima. Takvo razumevanje bi bilo neosnovano i neprihvatljivo uprošćavanje usled neshvatanja smisla i istorijske suštine socijalnog dijaloga. Reč je o potpuno novom konceptu i mehanizmima, na prvom mestu kroz socijalno-ekonomske savete kao tripartitna tela na različitim nivoima, gde se od klasične parlamentarne demokratije u kojoj odlučuje većina, čini suštinski korak ka nečemu novom – postizanju koncenzusa najvažnijih društvenih grupa u procesu donošenja političkih odluka.

Drugim rečima, socijalni dijalog se može definisati kao most između ekonomske i političke demokratije, kao skup mehanizama i odnosa, kroz koje se gradi i funkcioniše civilno društvo u koje su ravnopravno uključeni organi političke vlasti, sindikati, predstavnici poslodavaca, NVO, ugledni, nezavisni intelektualci i drugi akteri.

Ako se socijalni dijalog definiše na napred navedeni način, onda je nesporno da on može imati izuzetno važnu ulogu u razvoju, rešavanju problema i konflikata u zemljama u tranziciji u koje spada i naša zemlja.

Izuzetan značaj socijalnog dijaloga u zemljama tranzicije, pre svega, određuju sledeći činioci:

- Ova društva su ekonomski nerazvijena, siromašna, što je potencijalni i realni uzrok socijalnih konflikata;
- Nisu dovoljno razvijene institucije višestranačke parlamentarne demokratije;

Socijalni dijalog

- Socijalni dijalog se u razvijenim, demokratskim društvima potvrdio kao najpouzdaniji mehanizam mirnog razrešavanja socijalnih i industrijskih konflikata, a društvima u tranziciji je neophodan socijalni mir, odnosno koncenzus relevantnih socijalnih aktera o putevima i socijalnoj ceni tranzicije.
- Socijalni dijalog i njegovi mehanizmi omogućuju uključivanje svih stvaralačkih snaga društva u aktuelne političke i ekonomske procese, što je jedan od uslova uspeha tranzicije.

POKUŠAJ DEFINICIJE ŠTA SVE OBUHVATA SOCIJALNI DIJALOG

Iskustva zemalja EU u kojima je socijalni dijalog dostigao visok nivo pokazuje da je reč o dugoročnom, dinamičnom društvenom procesu i da dostignuti nivo socijalnog dijaloga otvara korake za nove faze u izgradnji socijalnog mira i nove oblike socijalnog dijaloga. Taj proces u velikoj meri potseća na moderne kompjuterske igrice u kojima se ide od jednostavnijih ka složenijim problemima, i u kojima se prvo mora rešiti jedan nivo problema, da bi se otvorio pristup drugim nivoima.

Da bi socijalni dijalog ostvario osnovnu društvenu ulogu i funkcije integracionog i razvojnog činioca, neophodno je definisati njegove zajedničke imenitelje. Ti zajednički imenitelji, vezivno tkivo koje ima univerzalni karakter, su:

- novi pristup demokratiji, ljudskim slobodama i pravima, suštinski novi pristup procesu donošenja političkih odluka i mogućnost realnog učešća i uticaja najšireg kruga zaposlenih i građana u ovom procesu;
- angažovanje stvaralačke energije, znanja i inicijative daleko šireg kruga ljudi i organizacija;
- osnovna mera vrednosti i efikasnosti socijalnog dijaloga ogleda se u meri u kojoj doprinosi unapređivanju kvaliteta života ljudi;

Na prvi pogled izgleda jednostavno definisati pojam „socijalni dijalog“. U društvenoj teoriji, istraživanjima, kao i u praktičnom životu pojavljuju se brojne definicije socijalnog dijaloga. Razlike su uslovljene različitim teorijskim, političkim, ideološkim pristupima, kao i različitim pristupima i praksom u procesu izgrađivanja socijalnog dijaloga u pojedinim zemljama. Međutim, ove razlike samo potvrđuju teorijske i praktične teškoće na koje nailaze oni koji pokušavaju da definišu pojam socijalnog dijaloga.

Kao i kod definisanja drugih složenih društvenih pojava i procesa i kod definisanja pojma socijalnog dijaloga ide se u dve krajnosti. Jedna je preširoko definisanje pojma socijalnog dijaloga, gde se apsolutizuju njegova opšta svojstva pri čemu se gubi „diferentia specifica“ u odnosu na društvene i političke procese u društvu u celini. Druga krajnost je preusko definisanje pojma socijalnog dijaloga, pri čemu se najčešće socijalni dijalog izjednačava sa formalno-pravnim mehanizmima kroz koje se socijalni dijalog ostvaruje. Obe u krajnjoj liniji zatvaraju puteve za pronicanje u suštinu i smisao socijalnog dijaloga.

Zbog svega navedenog polazni stav u definisanju pojma socijalnog dijaloga mora biti dinamički, razvojni, a ne statični. To znači da socijalni dijalog nije statični sistem, nije samo mehanizam niti stanje, već društveni proces. Tek pristupanje socijalnom dijalogu kao društvenom procesu omogućuje da se sagleda njegova istoričnost i razvojnost, kao i dinamički pokretački činioci tog procesa u aktuelnim društvenim zbivanjima, kao i interakcija sa drugim društvenim procesima.

Ako se socijalni dijalog definiše kao istoričan i razvojni društveni proces onda tome treba dodati i ovu suštinski novu karakteristiku ovog društvenog procesa. Socijalni dijalog predstavlja novu fazu u razvoju političkog organizovanja društva koja predstavlja važan istorijski korak u procesu koji je započeo građanskim revolucijama, najpre u Francuskoj, a zatim i u drugim zemljama Evrope i sveta, dovodeći u centar političkih i društvenih zbivanja slobodnog građanina, koji menja suštinske karakteristike političkog života, uvodi nove aktere i menja odnose društvene moći među njima.

Ovoj opštoj odrednici treba dodati užu specifičnu – da je socijalni dijalog specifičan društveni proces koji nastaje na određenom stupnju političkog i ekonomskog razvoja društva u kome se kroz različite mehanizme organski povezuju u novu celinu politička i ekonomska demokratija, a participacija zaposlenih u procesu odlučivanja pretvara u univerzalnu vrednost. Socijalni dijalog u tom smislu predstavlja odgovor na rastuću ulogu i uticaj države u ekonomskom životu društva, ili kreativno suočavanje sa opasnošću od nastajanja novih Levijatana.

Pomenuti širi teorijski pristup predstavlja polaznu osnovu za definisanje socijalnog dijaloga u užem, operacionom smislu. Naravno, pri tome je neophodno imati u vidu međusobnu povezanost i uslovljenost teorijske i operacione definicije socijalnog dijaloga. Naime, širina teorijske definicije, stepen njene sveobuhvatnosti, ali i različita teorijska shvatanja pojma i sadržaja socijalnog dijaloga, određuju sadržaj operacionih definicija socijalnog dijaloga, koje su i same, sledeći određeni teorijski model, preširoke i neprecizne. S druge strane, preuske teorijske definicije socijalnog dijaloga, imaju za posledicu bespotrebne, ili tačnije rečeno lažne dileme o svim bitnim elementima koji u operacionom smislu čine socijalni dijalog.

Ako se socijalni dijalog, na širem teorijskom planu, definiše kao društveni, istorijski proces u kome se stvaraju suštinski novi elementi demokratskog poretka i političkog života društva, onda se socijalni dijalog u užem, operacionom smislu može definisati kao sistem mehanizama i odnosa koje uspostavljaju relevantni socijalni partneri u cilju svog organizovanog, sistematskog učešća i uticaja na političke procese i odnose u društvu, odnosno definisanje i realizaciju strategije socijalno-ekonomskog i političkog razvoja društva, usaglašavanja svojih različitih interesa i mirnog rešavanja eventualnih industrijskih i društvenih konflikata.

Navedeni stav, međutim, predstavlja samo polaznu osnovu za utvrđivanje operacione definicije pojma socijalnog dijaloga, jer operaciona funkcija u empirijskom i teorijskom proučavanju jedne pojave može ostvariti svoju svrhu samo ako je dovoljno konkretna i precizna. U tom smislu će se za utvrđivanje dovoljno konkretne i precizne operacione definicije socijalnog dijaloga koristiti analitički metod izdvajanja pojedinih elemenata ove operacione definicije, odnosno uočavanje i proučavanje pojedinih elemenata strukture socijalnog dijaloga.

Elemente strukture socijalnog dijaloga, bitne za njegovu operacionu definiciju čine:

- Međunarodni standardi definisani u dokumentima UN, MOR i drugih međunarodnih organizacija i međunarodne pravne norme;

- Zakonska osnova socijalnog dijaloga utvrđena u ustavima i zakonima pojedinih zemalja, kao i u autonomnoj pravno-političkoj regulativi socijalnih partnera;
- Mehanizmi kroz koje se ostvaruje socijalni dijalog – organi koji se bave socijalnim dijalogom, način njihovog izbora, unutrašnja organizacija, radna tela, učešće eksperata, izvori i način finansiranja, način donošenja odluka, sprovođenja stavova i odluka, itd.
- Sadržaj socijalnog dijaloga – pitanja kojima se bave organi i tela u okviru kojih se odvija socijalni dijalog, mogućnost klasifikacije ovih pitanja;
- Akteri socijalnog dijaloga – socijalni partneri – vlada, sindikat i poslodavci i drugi akteri koji učestvuju u socijalnom dijalogu;
- Kriterijumi za ocenu objektivnih dometa socijalnog dijaloga i društvene moći organa u okviru kojih se odvija socijalni dijalog;
- Socijalni dijalog i druga područja društvenog života koji se graniče sa socijalnim dijalogom;
- Društveno okruženje u kome se odvija socijalni dijalog;

Samo na prvi pogled izgleda da nema velikih razlika u definisanju pojma socijalnog dijaloga na širem teorijskom i operacionom planu. Međutim, sličnosti koje postoje na pojavnoj ravni često su optička varka. Dublji analitički zahvat pokazuje da se u teoriji i praktičnom životu javlja čitav niz definicija socijalnog dijaloga, koji se međusobno znatno razlikuju. Sigurno je da se jedan od značajnih izvora ovih razlika nalazi u različitim ukupnim teorijskim i ideološkim opredeljenjima autora. Ove razlike su posebno uočljive na planu ocene realne društvene moći, odnosno uloge koju socijalni dijalog može da igra u ukupnim društvenim odnosima. Istovremeno, ove razlike imaju svoju osnovu, pre svega u realnom životu pojedinih društava. Jasno je da socijalni dijalog nema isti sadržaj u razvijenim ili ekonomski nerazvijenim društvima, u društvima sa veoma različitim stepenom razvoja demokratskih institucija. Ključni akteri socijalnog dijaloga su u ovim zemljama formalno isti, a to su poli-

tičke vlasti, sindikati, poslodavci i NVO odnosno njihove odgovarajuće organizacije. Međutim, jasno je da nije ista pozicija, poslodavačkih organizacija ili sindikata u na primer Albaniji ili Poljskoj, ili Italiji, da nije ista pozicija i uloga države u socijalnom dijalogu u pojedinim zemljama Jugoistočne Evrope. Pored toga, u jednom broju zemalja u mehanizme socijalnog dijaloga, pored države, poslodavaca i sindikata uveden je širi krug društvenih aktera, tako da se može govoriti ne više o tripartitnoj, nego o polipartnoj strukturi mehanizama socijalnog dijaloga.

Konačno, razlike u definisanju pojma socijalnog dijaloga, proističu iz različitih praktičnih iskustava, odnosno brojne dileme i otvorena pitanja u pojmovnom određivanju socijalnog dijaloga proističu iz činjenice da socijalni dijalog u zemljama Jugoistočne Evrope čini tek svoje prve korake.

U suočavanju sa činjenicom postojanja značajnih razlika u definisanju socijalnog dijaloga neophodno je imati u vidu sledeću činjenicu. Početna tačka polemike i različitih pristupa socijalnom dijalogu upravo su različite definicije, jer one vode u različita teorijska stanovišta i različite praktične pristupe.

Prva od tih teorijskih kontroverzi odnosi se na pitanje šta obuhvata socijalni dijalog. Razlike se ogledaju u tome što jedan broj autora pod socijalnim dijalogom podrazumeva samo tripartitna tela (država, poslodavci, sindikati), koji se uobičajeno zovu socijalno-ekonomski saveti, na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou. Oni striktno razdvajaju socijalni dijalog i njegove mehanizme od mehanizama industrijske demokratije u koje spada i kolektivno pregovaranje. U drugu grupu spadaju oni autori koji i kolektivno pregovaranje, pre svega na granskom i nacionalnom nivou, tretiraju kao jedan od vidova socijalnog dijaloga. Ovo drugo stanovište ima svoje istorijsko materijalno utemeljenje u samom toku razvoja kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga. Konačno, u savremenom društvu teško je zamisliti uspešno i efikasno funkcionisanje socijalnog dijaloga, a da ne postoji razvijen mehanizam kolektivnog pregovaranja. Tome u prilog govori i stalno proširivanje predmeta kolektivnog pregovaranja na pitanja koja su po svojoj suštini strateški-političke prirode.

Sledeća grupa teorijskih razmimoilaženja odnosi se na pitanje uloge države u socijalnom dijalogu. To pitanje je inače prisutno i u drugim područjima društvenog života, odnosno uloge države u tim oblastima. Ovo pitanje u zemljama tranzicije ima još veću specifičnu težinu, zbog izuzetne koncentracije moći i dominantne uloge i uticaja države u prvoj fazi tranzicije. I u ovom slučaju uočljive su dve krajnosti. Jedna od njih negira u celini ulogu države kao socijalnog partnera u socijalnom dijalogu, ističući da je to u protivurečju sa osnovnom ulogom i funkcijama koje država ima u društvenim procesima. U drugu grupu spadaju oni autori koje prenaplašavaju ulogu države u socijalnom dijalogu, odnosno ne uočavaju „diferentiu specificu“ države u socijalnom dijalogu u odnosu na druge socijalne partnere. Pomenuta shvatanja imaju svoj koren u protivurečnoj poziciji države u socijalnom dijalogu. Naime, država u socijalni dijalog ulazi imajući u rukama sve poluge vlasti. Razvoj socijalnog dijaloga u suštini razvlašćuje državu, prenoseći neke od poluga vlasti na mehanizme socijalnog dijaloga, odnosno menja njihovu prirodu.

Sledeće pitanje oko koga se ispoljavaju teorijske i praktične razlike odnosi se na razgraničenje pojedinačnih i zajedničkih funkcija socijalnih partnera u socijalnom dijalogu. Naime, svaki od socijalnih partnera ulazi u socijalni dijalog iz svojih specifičnih razloga, sa osnovnim ciljem da u socijalnom dijalogu zaštiti sopstvene interese. Iz toga proističe da svaki socijalni partner, odnosno njihovi predstavnici u telima u kojima se vodi socijalni dijalog ostvaruje sopstvenu pojedinačnu ulogu i funkcije. Jasno je da se uloga poslodavaca, na primer u socijalnom dijalogu bitno razlikuje u odnosu na ulogu sindikata i države. Istovremeno, svi učesnici u socijalnom dijalogu, koji je po svojoj prirodi integrativni proces, ostvaruju i neke zajedničke funkcije, koje su neophodni uslov da socijalni dijalog uspešno funkcioniše. Otuda se pred društvenu teoriju i praksu socijalnog dijaloga postavlja pitanje razgraničenja pojedinačnih i zajedničkih funkcija koje socijalni partneri ostvaruju u mehanizmima i procesu socijalnog dijaloga. Taj odnos je važan jer omogućava uočavanje dezintegrativnih i integrativnih, konfliktnih i mirnih aspekata socijalnog dijaloga.

Krupno teorijsko, ali i praktično pitanje je pitanje definisanja kriterijuma za ocenu efikasnosti i uspešnosti socijalnog dijaloga. Pre

svoga, efikasnost i uspešnost socijalnog dijaloga ima svoje brojne i različite aspekte – pravne, političke, ekonomske, ljudske. Koji kriterijumi su najrelevantniji i najpouzdaniji? Da li su kriterijumi i u kojoj meri merljivi? Samo formalno postojanje mehanizama socijalnog dijaloga, ne znači automatski da oni uspešno i efikasno funkcionišu. Naprotiv, veoma često je to samo prazna forma. Validan odgovor na ovo pitanje zahteva da se kao polazna tačka mora uzeti društveni i ljudski smisao socijalnog dijaloga, a to je demokratizacija društva i humanizacija ljudskog života. To je, u stvari, traženje odgovora na pitanje da li postoji veza između uspostavljanja i razvoja mehanizama socijalnog dijaloga i kvaliteta života običnih ljudi, i u čemu se ta veza ogleda.

Konačno, u teorijskim promišljanjima mora se razviti i heuristički aspekt teorije socijalnog dijaloga. On se može postaviti kroz pitanje o perspektivama odnosno budućnosti socijalnog dijaloga. Tačnije rečeno, sve se više postavlja pitanje međusobnog odnosa mehanizama socijalnog dijaloga i političke organizacije društva, odnosno pitanje, da li socijalni dijalog može kao suštinski novi vid odnosa zameniti neke standardne modele političkog organizovanja i života društva.

Ovo pitanje sve više dobija na aktuelnosti u proteklim decenijama u kojima se savremeno društvo sve više suočava sa činjenicom da ostvarivanje suštinskih ciljeva demokratije nije moguće ukoliko se u proces odlučivanja ne uključi daleko širi krug socijalnih aktera, a ne samo političke stranke i mehanizmi višestranačke parlamentarne demokratije. O tome veoma rečito govori u političkoj teoriji i praktičnom političkom životu dugo prisutna krilatica da je politika isuviše ozbiljna stvar da bi bila prepuštena isključivo političarima. U političkom životu lokalnih zajednica pomenuta činjenica je, po pravilu, uočljiva već na pojavnoj ravni.

OSNOVNI ASPEKTI SOCIJALNOG DIJALOGA

Pravne osnove socijalnog dijaloga

Poznato je da su zemlje Jugoistočne Evrope uključujući i Srbiju pristupile promeni svojih pravnih sistema u cilju prilagođavanja evropskim i međunarodnim standardima, podsticanju ekonomskog i političkog razvoja i svoje integracije u Evropu i svet. Ovom prilikom ukazuje se samo na one elemente pravnog sistema, koji su od bitnog značaja za uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga.

Temeljno je u tom pogledu značajna činjenica da je naša zemlja članica UN, što znači da je obavezuju strateški dokumenti ove organizacije o građanskim, ljudskim i sindikalnim slobodama i pravima. Posebno se naglašava *Pakt o građanskim i političkim pravima* i *Pakt o ekonomskim i socijalnim pravima*, koji pored ostalog štite slobodu organizovanja i rada radničkih i poslodavačkih organizacija, što je jedan od preduslova za uspostavljanje socijalnog dijaloga. Sledeći važan korak u pravcu uspostavljanja pravnog okvira za socijalni dijalog, nalazi se u činjenici da je naša zemlja, pre svega članica MOR (Međunarodna Organizacija Rada), a zatim da je ratifikovala konvencije o slobodi organizovanja i delovanja organizacija radnika i poslodavaca (Konvencija 87) o slobodi kolektivnog pregovaranja (Konvencija 98) koje obavezuju političke vlasti na ponašanje koje tu slobodu radničkih i poslodavačkih organizacija ni na koji način ne ugrožavaju.

Međutim, naša zemlja nije usvojila Konvenciju 144 MOR o pravu radnika na konsultovanje i Konvenciju 154 o pravu na kolektivno pregovaranje koje su od izuzetne važnosti za stvaranje pravne osnove socijalnog dijaloga.

U suštini postoje tri pravna osnova za regulisanje socijalnog dijaloga. To su: zakonsko regulisanje osnivanja, sadržaja i načina

rada socijalno-ekonomskih saveta i drugih oblika socijalnog dijaloga; sporazumi o osnivanju, odnosno autonomno pravno-politička regulativa socijalnih partnera, učesnika u socijalnom dijalogu; odluka Vlade, tj. podzakonski akti.

Izvesno je da formiranje socijalno-ekonomskih saveta, sporazumom socijalnih partnera odnosno autonomnom političko-pravnom regulativom usvojenom saglasnošću partnera, u većoj meri odražava izvorne principe socijalnog dijaloga – dobrovoljnost, autonomiju volje i poverenje između socijalnih partnera. S druge strane, snaga zakona, ako je dobro odmerena i usmerena, može uspešno zaštititi osnovne principe socijalnog dijaloga, što je od izuzetne važnosti na prvim koracima. Razrešenje ove dileme nalazi se u celovitom pristupu, odnosno posmatranju autonomne regulative socijalnih partnera i zakonske regulative kao delove jedne integralne celine radno-pravnog zakonodavstva.

U našoj zemlji je u toku proces uspostavljanja pravnih okvira socijalnog dijaloga zasnovan na stavu aktera ovog procesa da je pravni okvir neophodni uslov za uspostavljanje socijalnog dijaloga. Pravni okvir socijalnog dijaloga je samo deo celine pravnog sistema jedne zemlje i ne može se razvijati van tog pravnog sistema. Drugim rečima, ni u jednoj zemlji ne može biti efikasno pravno zaštićena institucija socijalnog dijaloga, i da istovremeno ne budu pravno zaštićene ljudske slobode i prava, pravna jednakost građana i tsl.

Na intenzitetu aktivnosti na formiranju pravnog okvira za uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga po prirodi svog položaja najviše insistiraju sindikati, ali često nedostaje minimum saglasnosti socijalnih partnera o dinamici aktivnosti na ovom poslu.

Pomenuta činjenica govori, pre svega, o potrebi najslabijeg partnera u socijalnom dijalogu – sindikata, da pravnim normama zaštiti osnovne principe socijalnog dijaloga i sopstvenu poziciju u ovom procesu. Međutim, očigledno se nameće potreba dublje analize i procene optimalnog odnosa pravnih normi i autonomne pravno-političke regulative socijalnih partnera, odnosno traženja odgovora na pitanje gde je granica na kojoj pravne norme štite a ne ugrožavaju suštinu socijalnog dijaloga.

U lokalnoj zajednici će dominantnu ulogu imati autonomna regulativa socijalnih partnera. To je prednost, kako u pogledu mogućnosti da se dokumentima o socijalnom dijalogu izraze specifičnosti lokalne zajednice, tako i zbog toga što je ta regulativa relativno nezavisna u odnosu na regulativu na nacionalnom nivou. U tom okviru rešavaće se i pitanje pravnih osnova socijalnog dijaloga u lokalnoj zajednici.

Nivoi socijalnog dijaloga

Sama priroda socijalnog dijaloga uslovljava da se on mora istovremeno uspostavljati na svim nivoima političke organizacije društva. To potvrđuju i iskustva svih razvijenih demokratskih zemalja EU i sveta u kojima socijalni dijalog uspešno funkcioniše već decenijama. Naime, ako se socijalni dijalog definiše kao jedan od ključnih mehanizama demokratskog društvenog uređenja i ako je pri tome jasno da se demokratsko društveno uređenje mora graditi na svim nivoima društvene i političke organizacije, iz toga proističe da se i socijalni dijalog mora paralelno uspostavljati na svim nivoima društvene organizacije.

Praksa razvijenih demokratskih zemalja tržišne privrede potvrđuje da je u njima uspostavljen i funkcionalno povezan socijalni dijalog na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou. Isto tako, integracioni procesi, pre svega u Evropi, koji su doveli do stvaranja i proširivanja Evropske Unije, i koji su izraz sve veće međusobne političke, ekonomske i socijalne povezanosti i uslovljenosti savremenog sveta, uslovljavali su i uspostavljanje socijalnog dijaloga i na međunarodnom planu.

U savremenom, razvijenom, demokratskom svetu socijalni dijalog se uspostavlja i funkcioniše na sledećim nivoima:

- međunarodni
- regionalni – između različitih država
- nacionalni
- regionalni – u okviru jedne države
- lokalni

Istorijski posmatrano, socijalni dijalog je u razvijenim zemljama prvo uspostavljen na nacionalnom nivou a zatim, postepeno i na drugim nivoima. U osnovi je isti slučaj i sa današnjim zemljama tranzicije, u kojima država, odnosno politička vlast u prvim fazama tranzicije drži u rukama sve ključne političke i ekonomske poluge.

Razvijene zemlje i zemlje tranzicije imaju jedan zajednički imenitelj: i u jednim i drugima prvo je uspostavljen socijalni dijalog na nacionalnom nivou što je predstavljalo ključno uporište i za uspostavljanje socijalnog dijaloga na svim drugim nivoima. U svim zemljama tranzicije uspostavljanje mehanizama socijalnog dijaloga teklo je kao sastavni deo procesa promena, odnosno demokratizacije političkog sistema. (Taj proces u našoj zemlji je formalno i faktički započeo posle društvenih promena 5. oktobra 2000. godine.) Tok i rezultate ovih procesa u zemljama tranzicije, pored ostalog, određuje stepen decentralizacije političkog sistema. To proističe iz činjenice da uloga i funkcije socijalno-ekonomskih saveta na lokalnom nivou zavise od stepena decentralizacije političkog sistema, odnosno od toga o kojim pitanjima odlučuju organi lokalne vlasti i samouprave. Podrazumeva se da, ukoliko je politička vlast skoncentrisana u centralnim organima političke vlasti ima manje prostora za realnu ulogu socijalnog dijaloga na lokalnom nivou. S druge strane, u onoj meri u kojoj se politički sistem decentralizuje, sve se više nameće potreba uspostavljanja i razvoja mehanizama socijalnog dijaloga.

Dve su ključne pokretačke snage ovog procesa. Prvo, iskustvo svih demokratskih zemalja nesporno potvrđuje da demokratizacija društva i procesa političkog odlučivanja nije moguća bez razvoja lokalne samouprave. Drugo, regionalni razvoj, autonomija regiona i samostalnost lokalnih zajednica spadaju u red nespornih demokratskih standarda koji se moraju ispuniti kao uslov za pridruživanje i uključivanje zemalja Jugoistočne Evrope u Evropsku Uniju

Budući da ova dva procesa teku paralelno (razvoj lokalne samouprave i socijalnog dijaloga) očigledno je, kao i činjenica da se socijalni dijalog svuda gde je ustanovljen potvrdio kao pouzdan demokratski instrument, da uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga može podsticajno delovati na razvoj lokalne samouprave i novi

demokratski koncept lokalnih zajednica u zemljama Jugoistočne Evrope.

Posmatrajući u celini nivoe na kojima se uspostavlja socijalni dijalog u zemljama Jugoistočne Evrope može se uočiti jedan logični sled. Naime, logično je što su mehanizmi socijalnog dijaloga uspostavljeni najpre na onom nivou na kome je skoncentrisana najveća društvena moć, odnosno ključne poluge vlasti i odlučivanja.

To može biti iskorišćeno kao povoljnost, odnosno snažno uporište u procesu uspostavljanja mehanizama socijalnog dijaloga na drugim nivoima. Nesporno je, i to iskustva pojedinih zemalja već potvrđuju, da socijalno-ekonomski savet na nacionalnom nivou može da igra važnu ulogu, odnosno da podstiče i koordinira razvoj socijalnog dijaloga na lokalnom nivou. Pri tome se, međutim, stalno mora voditi računa o tome da se socijalni dijalog ne centralizuje, da socijalno-ekonomski savet na nacionalnom ne bi postao kapa socijalno-ekonomskim savetima na lokalnom nivou.

Razvoj socijalnog dijaloga na lokalnom nivou zavisi od razvoja predmeta njegovog rada, odnosno od stepena realne moći i ovlašćenja koje imaju organi vlasti na lokalnom nivou. To podrazumeva da se i sam razvoj mehanizama socijalnog dijaloga mora tretirati kao deo strategije razvoja lokalnih zajednica. To je istovremeno uslov da se mreža institucija socijalnog dijaloga na različitim nivoima uspostavlja na sistematski način, koji će omogućavati da se u različitim oblastima života i nivoima političkog organizovanja društva ispolji stvaralački potencijal i realna mogućnost da slobodni građani kreiraju uslove svog života.

Učesnici socijalnog dijaloga

Priroda socijalnog dijaloga u osnovi određuje i njihove učesnike. To su država, poslodavci, odnosno poslodavačke organizacije i sindikati, koji su istovremeno i ključni akteri industrijskih odnosa u celini. Četvrti značajan akter socijalnog dijaloga, posebno na lokalnom nivou su NVO.

Međutim, samo na pojavnoj ravni sve izgleda potpuno čisto i jednostavno. Ali to samo tako izgleda. Upravo su na planu definisanja učesnika socijalnog dijaloga prisutna brojna neslaganja, sukobi, nedoumice. To predstavlja jedan od izraženih problema i krupnih prepreka u procesu uspostavljanja i razvoja mehanizama socijalnog dijaloga, budući da je jasno definisanje učesnika prvi korak i uslov da se socijalni dijalog počne uspostavljati. Razvoj i objektivni dometi ovog procesa u velikoj meri zavise od učesnika socijalnog dijaloga i odnosa snaga među njima.

Učesnici socijalnog dijaloga nalaze se u kontradiktornoj poziciji. Oni imaju minimum zajedničkih interesa zbog kojih ulaze u socijalni dijalog. Zajednički interesi su istovremeno temelj principa na kojima se zasniva socijalni dijalog– dobrovoljnosti, autonomije volje i dobre vere, odnosno međusobnog poverenja među učesnicima. Istovremeno, akteri socijalnog dijaloga imaju svoje posebne interese, koji su često suprotstavljeni i oni predstavljaju predmet konflikta među njima. Naravno, svaki od aktera nastoji da u socijalni dijalog u što većoj meri plasira i ostvari svoje interese. U tom smislu, postoji interes svakog učesnika da u što većoj meri utiče na druge učesnike, pa čak i na to ko će biti akteri socijalnog dijaloga.

Polaznu osnovu za jasno i celovito definisanje legalnih i legitimnih aktera socijalnog dijaloga predstavlja ustavno-pravna i faktička zaštita slobode organizovanja i delovanja radničkih i poslodavačkih organizacija, kao i sloboda organizovanja i delovanja NVO. Tamo gde ova sloboda nije formalno pravna i faktički zaštićena ne može biti ni govora o socijalnom partnerstvu i na socijalnom dijalogu kroz koji se socijalno partnerstvo ostvaruje.

Može se konstatovati da je u svim zemljama tranzicije ovaj formalno pravni uslov ispunjen budući da su sve one ratifikovale konvencije 87 i 98 MOR i da su u sve svoje ustave i zakone unele odredbe o slobodi političkog organizovanja i rada NVO i organizovanju i delovanju poslodavačkih i sindikalnih organizacija. Istini za volju, u svim ovim zemljama su u većoj ili manjoj meri u praksi prisutni kršenje, posebno sindikalnih sloboda i prava, što sindikate kao jednog od aktera u ovom procesu automatski dovodi u nepovoljniju poziciju u odnosu na druga dva aktera u ovom procesu.

Naravno, svaki akt ograničavanja slobode organizovanja i delovanja radničkih i sindikalnih organizacija na najdirektniji način ugrožava uspostavljanje socijalnog dijaloga, unoseći element nepoverenja u njihove međusobne odnose. Uočavajući to, u svim posmatranim zemljama, predviđeno je da socijalno-ekonomski saveti, između ostalog, razmatraju i slučajeve kršenja slobode organizovanja i delovanja sindikalnih i poslodavačkih organizacija i preduzimaju mere iz svoje nadležnosti, ili predlažu odgovarajuće mere državnim organima i socijalnim partnerima.

Država je specifičan akter socijalnog dijaloga. Ona u uspostavljanju i razvoju ovog važnog segmenta demokratskog društvenog uređenja ima dvostruku ulogu. Država, s jedne strane, stvara ustavno-pravne osnove i ukupan društveni ambijent za uspostavljanje socijalnog dijaloga. Istovremeno njen predstavnik, Vlada, zajedno sa druga dva aktera – poslodavcima i sindikatima učestvuje kao ravnopravni učesnik u razmatranju pitanja koja spadaju u delokrug rada socijalno-ekonomskih saveta.

Država je objektivno najmoćniji akter socijalnog dijaloga, jer drži u svojim rukama sve poluge političke vlasti. Protivrečnost njene pozicije i uloge u socijalnom dijalogu upravo se ogleda u tome što ona kroz razvoj socijalnog dijaloga i drugih mehanizama demokratije deo svoje moći treba da transferiše na civilno društvo. S obzirom na ovu činjenicu država ima moć da deluje na proces uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga na pozitivan ili negativan način i naravno, srazmerno svojoj formalnoj moći snazi i odgovarajući deo odgovornosti za funkcionisanje mehanizama socijalnog dijaloga. U početnim fazama, pogotovu ako su druga dva aktera – sindikati i poslodavci izrazito slabi, to može biti pretvoreno u prednost, naravno pod uslovom da kod države postoji stvarna politička volja da se uspostavi i razvije socijalni dijalog. Ali ako bi se, međutim, takva situacija zadržala trajno, to bi za suštinu socijalnog dijaloga imalo pogubne posledice.

Kada je reč o učešću sindikata u socijalnom dijalogu, na javnoj ravni stanje se razlikuje, pre svega, po broju sindikata koji učestvuju u ovom procesu, odnosno po tome da li učestvuje jedan ili više sindikata. Broj sindikata koji učestvuju u socijalnom dijalogu

uslovljen je specifičnim tokom razvoja sindikalnog pokreta i u tom kontekstu sindikalnog pluralizma u pojedinim zemljama. U svim zemljama u kojima veći broj sindikata učestvuje u socijalnom dijalogu postoji princip reprezentativnosti sindikata, koji je po pravilu definisan zakonom. Sledeći problem sa kojim se suočavaju sindikati kao akteri socijalnog dijaloga odnosi se na podeljenost, fragmentarnost sindikalne scene, podele i sukobe, ono što bi se zajedničkim imeniteljem moglo nazvati „bespotrebna i nelojalna konkurencija među sindikatima“. To, naravno, slabi ukupnu poziciju sindikata u socijalnom dijalogu, ali i u celini nepovoljno deluje na proces uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga.

Kada je reč o poslodavačkim organizacijama kao akterima socijalnog dijaloga situacija je još složenija nego kod sindikata. Ovde se na javnoj ravni uočava raskršće starog i novog. To se ogleda u činjenici da se u jednom broju zemalja kao akteri socijalnog dijaloga pojavljuju privredne komore, nasleđene iz socijalističkog jednopartijskog sistema, koje se ne mogu tretirati kao poslodavačke organizacije zasnovane na načelu dobrovoljnosti.

Organizaciona struktura socijalnog dijaloga

Uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga pored političkog, socijalnog ima i svoj organizacioni aspekt. Drugim rečima, organi i tela u okviru kojih se odvija socijalni dijalog mogu se posmatrati kao organizacioni sistem. Kao i u svakoj drugoj društvenoj i političkoj aktivnosti uspešnost socijalnog dijaloga zavisi od organizacionog ustrojstva.

Organizaciono ustrojstvo treba da obezbedi ostvarivanje suštinskih funkcija socijalnog dijaloga– usaglašavanje različitih interesa socijalnih partnera, sprečavanje industrijskih i socijalnih konflikata, a u slučaju njihovog izbijanja mirno razrešavanje i trajan, sistematski uticaj sindikalno organizovanog radništva, NVO i institucija civilnog društva na kreiranje strategija socijalno-ekonomskog i političkog razvoja društva.

Organizacioni model takođe treba da se zasniva na temeljnim principima socijalnog dijaloga– dobrovojnosti, autonomiji volje i međusobnog poverenja socijalnih partnera. Isto tako, organizaciona struktura direktno i otvoreno izražava stav ključnih aktera socijalnog dijaloga prema ovom važnom društvenom procesu. Organizaciona struktura je više razvijena u onim zemljama u kojima se socijalnom dijalogu pridaje veća pažnja i u kojima je socijalni dijalog postao važan element procesa donošenja važnih društvenih odluka. To jednostavno proističe iz činjenice da razvoj socijalnog dijaloga nameće potrebu uspostavljanja novih i unapređenje starih organizacionih formi. Organizaciona struktura socijalnog dijaloga takođe odražava odnos snaga njegovih aktera, jer svaki akter nastoji da nametne onaj organizacioni koncept koji njemu omogućuje najveći uticaj u organima i telima u kojima se ostvaruje socijalni dijalog. U tom smislu može se reći da i samo ustrojstvo ovih organa i tela predstavlja predmet pregovaranja, odnosno socijalnog dijaloga između socijalnih partnera. Osnovu za takvu tvrdnju daje činjenica da se organizaciona struktura organa u okviru kojih se vodi socijalni dijalog utvrđuje sporazumom socijalnih partnera i da je to u stvari njihov prvi sporazum, koji predstavlja i test njihove stvarne spremnosti da istinski uspostavljaju i grade socijalni dijalog. Isto tako, pomenuti sporazumi predviđaju da se organizaciona struktura i način rada socijalno-ekonomskih saveta može menjati uz saglasnost svih učesnika, pri čemu svaki pojedinačno može pokrenuti takvu inicijativu. Takav pristup je od vitalnog značaja, jer ako se ne slože o načinu organizovanja i rada u svojim međusobnim odnosima unutar socijalno-ekonomskih saveta, nije logično očekivati da se akteri socijalnog dijaloga slože oko drugih pitanja o kojima treba da izgrade zajedničke stavove.

Pored svega navedenog organizaciono ustrojstvo socijalno-ekonomskih saveta treba da obezbedi efikasnost u njihovom radu, praćenje izvršavanja njihovih stavova i odluka, kao i ekonomičnost u njihovom radu u smislu utroška finansijskih i materijalnih sredstava. Drugačija je situacija u onim zemljama u kojima se osnivanjem delokruga, organizovanost i način rada socijalno-ekonomskog saveta uređuju zakonom. U ovom pogledu osnivanje socijalno-ekonomskih saveta putem sporazuma socijalnih partnera pokazuje stanovite prednosti. Tu se sva tri socijalna partnera nalaze u relativno ravnopravnoj

poziciji, jer se organizaciona struktura ne može utvrditi, niti može započeti rad saveta bez saglasnosti svih socijalnih partnera. To je čak jače izraženo nego u kasnijem procesu odlučivanja na sednicama socijalno-ekonomskog saveta, gde se odluke u znatnom broju slučajeva donose većinom glasova.

U situacijama kada se osnivanje, organizacija i način rada saveta utvrđuju zakonom država je kao zakonodavac u znatnoj početnoj prednosti. Podrazumeva se da se zakonska regulativa koja uređuje način organizovanja i rada socijalno-ekonomskih saveta donosi na demokratski način uz aktivno učešće i saglasnost druga dva socijalna partnera. To proističe iz načela dobrovoljnosti, što znači da niko nikoga ne može prinuditi da učestvuje u socijalnom dijalogu. Zapravo može, ali to onda nije socijalni dijalog.

Broj članova socijalno-ekonomskog saveta na nacionalnom nivou je različit od zemlje do zemlje i uslovljen je specifičnostima toka procesa uspostavljanja socijalnog dijaloga, brojem reprezentativnih učesnika u socijalnom dijalogu, ali i nekim konceptijskim razlikama u pitanju koje sve organizacije mogu ravnopravno učestvovati u radu socijalno-ekonomskog saveta. Broj članova saveta takođe izražava i organizacioni pristup aktera da se obezbedi optimalan broj članova saveta koji omogućuje efikasan rad. Preveliki broj članova saveta nepovoljno utiče na efikasnost rada, mogućnost brzog okupljanja i povećava troškove rada. Međutim, smanjivanje broja članova saveta u ime efikasnosti i ušteda ispod određene granice može naneti nenadoknadivu štetu, u smislu isključivanja potencijalnih relevantnih učesnika u radu saveta i ugrožavanja samog suštinskog cilja njihovog postojanja.

Organizaciona struktura predviđa jednak broj predstavnika poslodavaca, sindikata i političkih vlasti u socijalno-ekonomskim savetima. Ovo rešenje odražava načelo ravnopravnosti socijalnih partnera. Pomenuto rešenje međutim stavlja sindikate, poslodavačke organizacije i NVO pred novo iskušenje u onim zemljama u kojima u radu socijalno-ekonomskih saveta na nacionalnom nivou učestvuje veći broj sindikata odnosno poslodavačkih organizacija i NVO. Budući da država ima stalni broj predstavnika u socijalno-ekonomskom savetu koje nema s kim da deli, ona u startu ima povoljniju poziciju

u odnosu na druga dva socijalna partnera. To usmerava sindikate, poslodavačke organizacije i NVO da postignu konsenzus o minimumu zajedničkih interesa i strategije u radu socijalno-ekonomskog saveta, što nije moguće ako prethodno ne postignu minimum saglasnosti o svojim međusobnim odnosima i zajedničkoj strategiji.

Sadržaj socijalnog dijaloga

Definisanje sadržaja socijalnog dijaloga odnosno rada socijalno-ekonomskih saveta predstavlja prvi korak u uspostavljanju socijalnog dijaloga i prvi konkretan test aktera socijalnog dijaloga da svoje odnose grade na novim principima. Naime, svaki od učesnika socijalnog dijaloga polazeći od sopstvene pozicije i interesa nastoji da u sadržaj rada socijalno-ekonomskog saveta uključi ona pitanja koja su njemu najvažnija, a da van dometa socijalnog dijaloga stavi neka važna pitanja socijalno-ekonomskog razvoja društva. Drugim rečima, utvrđivanje sadržaja socijalnog dijaloga je prvi predmet suočavanja i potencijalnih konflikata aktera socijalnog dijaloga.

Analiza sadržaja socijalnog dijaloga otvara brojna teorijska i praktična pitanja odnosa socijalnog dijaloga prema radničkoj participaciji, kolektivnom pregovaranju i procesu političkog odlučivanja. To proističe iz činjenice da je veliki broj pitanja koja su predmet socijalnog dijaloga istovremeno i predmet različitih oblika radničke participacije, kao što su, na primer, zaposlenička veća, kolektivno pregovaranje i odlučivanje organa zakonodavne i izvršne političke vlasti. Naravno da to na novi način otvara pitanje odnosa socijalnog dijaloga i različitih oblika industrijskih odnosa, kao što je kolektivno pregovaranje i odnos socijalnog dijaloga i procesa donošenja političkih odluka. Uvid u sadržaj rada socijalno-ekonomskih saveta na nacionalnom nivou u pojedinim zemljama pokazuje da se svi organi bave gotovo svim relevantnim političkim, ekonomskim i socijalnim aspektima procesa tranzicije. Neka od tih pitanja (npr. restrukturiranje i razvoj nacionalne ekonomije) tako su široko i uopšteno definisana da u svakom slučaju predstavljaju izraz nedoumica onih koji su definisali sadržaj rada socijalno-ekonomskih saveta, koje su neizbežne na prvim koracima njihovog uspostavljanja i razvoja. Socijalno-eko-

nomski saveti takođe izuzetno veliki deo svoje aktivnosti usmeravaju na učešće i uticaj na donošenje zakonske regulative, pre svega u oblasti ekonomske, socijalne politike i radnog zakonodavstva. To je i logično budući da se zakonskom regulativom uređuju temeljni odnosi u svim oblastima i u osnovi definiše pozicija socijalnih partnera. Ne sporeći značaj ove aktivnosti, neophodno je istaći neke okolnosti koje sindikate, poslodavce i NVO dovode u nepovoljniju, a često i marginalnu poziciju u ovim procesima.

Pre svega, nosilac predlaganja zakonske regulative je, po pravilu, vlada što je u startu dovodi u povoljniju poziciju u odnosu na druge socijalne partnere. Drugo, sindikati, poslodavačke organizacije i NVO u zemljama tranzicije, po pravilu imaju veoma nerazvijene finansijske, tehničke i kadrovske potencijale, što ograničavajuće deluje na njihovo učešće i uticaj na zakonodavnu aktivnost. Tome treba dodati i druge nepovoljne okolnosti, kao što su česti pritisci vlade za donošenje zakona u tzv. „hitnom postupku“, manipulacija zahtevima međunarodnih finansijskih institucija itsl. Sve to rađa realnu opanost da se sindikati, poslodavačke organizacije i NVO marginalizuju u zakonodavnoj aktivnosti, odnosno da se njihova uloga svede na formalno davanje saglasnosti na određene zakonske projekte. Istini za volju, to je i pitanje strategije sindikata, poslodavačkih organizacija i NVO i njihove realne sposobnosti da uspešno obavljaju svoju ulogu i funkcije.

Važan element sadržaja rada socijalno-ekonomskih saveta predstavlja promocija socijalnog dijaloga, njegovih osnovnih ciljeva, vrednosti i podsticanja različitih društvenih aktera da učestvuju u socijalnom dijalogu. Isto tako, socijalno ekonomski saveti imaju u pojedinim zemljama velika ovlašćenja u oblasti kolektivnog pregovaranja, razrešavanju kolektivnih radnih sporova, te utvrđivanju sastava mirovnih i arbitražnih veća.

Socijalno-ekonomski saveti se bave veoma širokim spektrom političkih, ekonomskih i socijalnih pitanja i samim tim zalaze u sferu političkog života i političkog odlučivanja. Pored toga, uočljiva je tendencija da se krug pitanja kojima se bave socijalno-ekonomski saveti stalno proširuje. To se može tretirati kao pozitivna tendencija, odnosno kao indikator da učesnici socijalnog dijaloga vide socijal-

no-ekonomski savet kao mesto na kome se uspešno mogu usklađivati različiti interesi i izgrađivati stavovi o važnim političkim, ekonomskim i socijalnim problemima, što je povoljno za perspektivu socijalnog dijaloga.

Perspektive socijalnog dijaloga

Socijalni dijalog je u zemljama Evropske Unije već decenijama unazad potvrdio u praksi svoju snagu, smisao i prednosti u odnosu na druge mehanizme donošenja relevantnih političkih i drugih odluka u društvu. Sama činjenica da i u zemljama tranzicije socijalni partneri tretiraju uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga kao strateški važno pitanje, najkonkretnije govori o vrednostima socijalnog dijaloga. Socijalni partneri, bez obzira na tekuća neslaganja, izražavaju velika očekivanja od uspostavljanja i funkcionisanja mehanizama socijalnog dijaloga. Ta očekivanja su često daleko veća od realne društvene moći i uticaja socijalno-ekonomskih saveta u razrešavanju ekonomskih i socijalnih problema i protivurečnosti. Reč je o tome, da su socijalno-ekonomski saveti koncipirani kao konsultativna savetodavna tela, čija se moć i uticaj ne zasniva na sili političke vlasti, već na ugledu i autoritetu ovih organa i njihovih članova pojedinačno.

Socijalni dijalog se u principu temelji na relativno ujednačenoj društvenoj moći socijalnih partnera. Izrazita premoć jednog od socijalnih partnera otvara realnu opasnost da taj izrazito premoćniji socijalni partner napusti ili se samo formalno pridržava načela socijalnog dijaloga a da u stvarnosti drugim sredstvima nametne svoje interese. U tome leži jedno od ključnih ograničenja socijalnog dijaloga u zemljama tranzicije u kojima još do kraja nisu definisani akteri socijalnog dijaloga i u kojima je veoma izražena neujednačenost društvene moći socijalnih partnera. Iz te činjenice u velikoj meri proističu nedoumice o ulozi države u socijalnom dijalogu. Po pravilu, dominantna uloga države u socijalnom dijalogu ima svoj koren u celini prenatlaženoj ulozi države u tranzicionim procesima. Upravo razvoj mehanizama socijalnog dijaloga može da doprinese da se ova prenatlažena uloga države postepeno smanjuje. Pri tome

je uloga države u stvaranju pravnog okvira i ukupnog društvenog ambijenta za socijalni dijalog nezamenljiva. To potvrđuje i činjenica da se izuzetno veliki deo socijalnog dijaloga u zemljama tranzicije koncentriše na pitanja zakonske regulative, odnosno stvaraja pravnog okvira novog društvenog ambijenta.

Jedna od najkrupnijih, objektivnih prepreka uspostavljanju i razvoju socijalnog dijaloga u zemljama tranzicije jeste sporost i nedovoljna efikasnost ekonomskih reformi i neočekivana visoka socijalna cena tranzicije. Ta visoka socijalna cena najpre i najviše pogađa izuzetno široke radno-proizvođačke slojeve društva. S jedne strane takva cena tranzicije je trajni, realni izvor nezadovoljstva i socijalnih konflikata. S druge strane, u celini nepovoljne ekonomske mogućnosti uključujući i izrazito visoku cenu tranzicije ograničavaju mogućnost sporazumevanja socijalnih partnera u socijalnom dijalogu. Tolerancija na kojoj se temelji socijalni dijalog, podrazumeva veće ili manje popuštanje svakog od socijalnih partnera u odnosu na početne zahteve. Ali, to podrazumeva i realnu i materijalnu osnovu za popuštanje, koja veoma često ne postoji, naročito kod radnika, gde svaki pad plata i zaposlenosti najdirektnije pogađa njihove vitalne interese.

Isti je slučaj kod građana sa stanovišta niskog kvaliteta života u lokalnoj zajednici.

STANJE I PERSPEKTIVE SOCIJALNOG DIJALOGA U SRBIJI

Komparativne analize potvrđuju da svaka zemlja u Jugoslovenskoj Evropi ima svoj specifični put u tranziciju, u skladu sa sopstvenim istorijskim nasleđem, kulturom, ekonomskom i socijalnom osnovom. Ali, u isto vreme proces tranzicije u svim pomenutim zemljama ima dosta sličnosti i zajedničkih karakteristika.

Jedna od tih nespornih zajedničkih karakteristika je sledeća – zemlje u tranziciji su dominantno konfliktna društva. Drugim rečima, zemlje u tranziciji suočene su sa velikim brojem kontradiktornosti, problema, teškoća, otvorenih pitanja, kao što su – nezadovoljavajući nivo ličnog standarda i kvaliteta života, nizak nivo ekonomskog razvoja, nefunkcionisanje ili nezadovoljavajuće funkcionisanje institucija političke parlamentarne demokratije i civilnog društva. Sve to su istovremeno i razlozi za političko i socijalno nezadovoljstvo i konflikte.

Međutim, zemljama u tranziciji u isto vreme je neophodan socijalni mir i politička stabilnost kao preduslov za uspešno i efikasno sprovođenje procesa političkih, ekonomskih i socijalnih reformi. Jezikom matematike moglo bi se reći da je vidljiva direktna srazmera između efikasnosti procesa tranzicije, odnosno ekonomskih, političkih i društvenih reformi i socijalnog mira i socijalnog dijaloga kao jednog od puteva da se taj socijalni mir uspostavi. To je razlog zbog koga u svim zemljama tranzicije postoji veoma intenzivna, dinamična i kontradiktorna isprepletanost i međuzavisnost između socijalnog mira i industrijskih i socijalnih konflikata. Posmatrana sa tog aspekta, tranzicija se može definisati kao specifični, konfliktni, kontradiktorni put od industrijskih i socijalnih konflikata ka socijalnom miru.

Srbija danas prolazi putem drugih zemalja tranzicije od industrijskih i socijalnih konflikata ka socijalnom miru. Pri tome je spe-

cifična karakteristika ovog procesa da je taj proces ekstremno konfliktan, praćen najvišim nivoom socijalnih rizika, izrazito otvorenim i radikalnim industrijskim i političkim konfliktima i suočen sa velikim brojem ozbiljnih teškoća i prepreka. To je, u prvom redu posledica vrlo teškog i lošeg nasleđa iz perioda režima Slobodana Miloševića, odnosno činjenice da je tranzicija, tj. proces političkih, ekonomskih i socijalnih reformi bio nasilno prekinut. Umesto reformi i razvoja imali smo dominaciju ratne i nacionalističke politike, autoritarni režim u kome su najgrublje kršena osnovna ljudska, politička i sindikalna prava, ekonomske sankcije i izolaciju iz međunarodne zajednice.

Negativno istorijsko nasleđe takođe uključuje nekoliko važnih socio-psiholoških aspekata. Pod negativnim socio-psihološkim aspektima imaju se u vidu gubljenje motivacije za učešće u socijalnim i političkim procesima, gubljenje nade i vere u budućnost, strah od gubljenja radnog mesta, odnosno nezaposlenosti, nedostatak poverenja u aktere političkog života, nedostatak demokratske tradicije i obrazovanja i tsl.

Iz svih navedenih razloga srpsko društvo je danas dominantno konfliktno društvo, ali istovremeno društvo u kome je izgradnja socijalnog mira jedina prihvatljiva alternativa. Zato pitanje kako da socijalni dijalog i njegovi mehanizmi postanu dominantni u odnosu na industrijske i socijalne konflikte danas nije samo aktuelno političko pitanje. To je, na dugi rok, sudbinsko pitanje sadašnje i buduće demokratske, ekonomski razvijene, evropske Srbije.

Društveno okruženje u Srbiji za socijalni dijalog

Društveno okruženje i socijalni dijalog su blisko međusobno povezani i međuzavisni.

Socijalni dijalog je deo novog političkog, ekonomskog i socijalnog okruženja. Sa istorijske tačke gledišta socijalni dijalog u danas ekonomski razvijanim, demokratskim zemljama bio je logičan korak u pravcu unapređivanja demokratije, baziran na prethodnom

ekonomskom razvoju, tržišnoj privredi, vladavini prava, uspešnom i stabilnom funkcionisanju političkih institucija. Drugim rečima, tržišna privreda i višestranačka parlamentarna demokratija predstavljali su u ovim zemljama preduslov za uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga.

Danas u Srbiji imamo u isto vreme proces uspostavljanja novog društvenog okruženja uključujući privatizaciju, restrukturiranje nacionalne ekonomije, institucija višepartijske parlamentarne demokratije i civilnog društva i uspostavljanje i razvoj mehanizama i instrumenata socijalnog dijaloga. Iako zvuči kontradiktorno, stvaranje mehanizama i instrumenata socijalnog dijaloga kao i uslova za njihovo realno funkcionisanje, je takođe predmet različitih stavova, interesa i konflikata između socijalnih partnera.

Iz navedenih razloga u Srbiji je danas urgentno potreban minimalni nacionalni socijalni koncenzus o sledećim pitanjima:

- Strateškim pitanjima i socijalnoj ceni tranzicije i distribuciji te cene na sve socijalne slojeve srazmerno njihovoj ekonomskoj moći i načelima socijalne pravde;
- Putevima i metodama, političkim i građanskim mehanizmima, političkim i zakonskim temeljima za postizanje minimalnog nacionalnog socijalnog koncenzusa, uključujući i mehanizme socijalnog dijaloga.

Svi ovi razlozi opredeljuju da je ključni politički i društveni proces u Srbiji danas proces kretanja od socijalnih konflikata ka socijalnom dijalogu i miru izrazito protivrečan, kontradiktoran, konfliktan i u tom smislu se može nazvati „konfliktni socijalni dijalog“.

Akteri socijalnog dijaloga u Srbiji

U socijalnom dijalogu učestvuju tri aktera: političke vlasti, sindikati i poslodavci, odnosno poslodavačke organizacije. Naravno, u različitim zemljama, sa različitim političkim, ekonomskim i socijalnim uslovima, pomenuti akteri imaju različitu ulogu, različite metode i forme učešća i različitu društvenu moć u procesu donošenja

odluka. U svakom slučaju, bez učešća sva tri pomenuta socijalna aktera nije moguće uspostaviti i razviti socijalni mir i stabilnost.

U procesu uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga u Srbiji takođe učestvuju tri aktera: Vlada Republike Srbije, reprezentativni sindikati i reprezentativne organizacije poslodavaca na nacionalnom nivou.

Na lokalnom nivou učesnici u socijalnom dijalogu su predstavnici lokalnih vlasti, predstavnici reprezentativnih sindikata i poslodavačkih organizacija na lokalnom nivou, kao i predstavnici NVO u lokalnoj zajednici.

Državne vlasti, ili konkretnije Vlada Republike Srbije je u aktuelnoj, najsloženijoj i najkonfliktnijoj fazi tranzicije najvažniji, društveno najmoćniji i najodgovorniji učesnik u procesu socijalnog dijaloga zato što u pomenutoj fazi državne vlasti drži u svojim rukama najveći deo društvene moći, zakonskih instrumenata, političkih mehanizama i ima najrazvijeniju administrativno-tehničku infrastrukturu. Reč je o tzv „objektivnoj odgovornosti“ državnih vlasti za stvaranje pravnog okvira, ekonomskih i političkih uslova pluralističke parlamentarne demokratije i tržišne ekonomije. Naravno, definisanje novog političkog i ekonomskog okruženja je ključni strateški interes savremenog srpskog društva. Iz tog razloga borba za novo političko i ekonomsko okruženje je u suštini borba za budućnost našeg društva, buduće interese, pozicije i društvenu moć relevantnih društvenih grupa.

Na sindikalnoj sceni deluju, na nacionalnom nivou, tri sindikata, koji su najrelevantniji i verovatno mogu biti priznati kao reprezentativni sindikati na nacionalnom nivou. Takođe deluje nekoliko sindikata na granskom i profesionalnom nivou (npr. Sindikat EPS, Sindikat lekara i farmaceuta i veliki broj podeljenih i sukobljenih sindikata na nivou preduzeća.

Za jasne, vidljive i korektne odnose među akterima sindikalne scene neophodno je definisati reprezentativne sindikate. Zakon o radu utvrdio je jasne i konkretne kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata. Na nivou preduzeća to je 15%, a na granskom i nacionalnom nivou 10% ukupnog broja zaposlenih. Međutim, ne-

ophodno je da se proces utvrđivanja reprezentativnosti sindikata dovrši u formalnom i faktičkom smislu. Drugim rečima, potrebno je da se definiše ko su legalni i legitimni predstavnici radnika na svim nivoima.

Međutim, dominantna karakteristika sindikalne scene su podeljeni i sukobljeni sindikati, bez minimalnog nivoa saradnje sindikalne solidarnosti u međusobnim odnosima. Danas, Srbija ima veliki broj različitih sindikata, ali nema sindikalni pokret. Nedostatak minimalnog stepena sindikalne solidarnosti i unutar sindikalnog konzensusa predstavlja jednu od najkrupnijih prepreka za uspostavljanje efikasnih mehanizama socijalnog dijaloga i socijalnog mira.

Proces definisanja poslodavačkih organizacija kao relevantnih i kompetentnih socijalnih partnera takođe nije obavljen na zadovoljavajući način. U Srbiji danas postoje dve poslodavačke organizacije:

- Unija poslodavaca Srbije
- Udruženje industrijalaca i preduzetnika

Zakon o radu definiše isti kriterijum za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih organizacija – 10% od ukupnog broja članova. Međutim, obe pomenute poslodavačke organizacije zapošljavaju manje od 20% od ukupnog broja zaposlenih, budući da je većina preduzeća i dalje u društvenoj svojini. Sa ove tačke gledišta postojeće poslodavačke organizacije faktički nisu reprezentativne.

Na osnovu iznetih činjenica jasno je i uočljivo da dva od tri socijalna partnera u socijalnom dijalogu nisu jasno i do kraja definisani. Ovaj problem je, naravno, u još većoj meri i sa težim posledicama izražen na nivou lokalnih zajednica.

Svi napred navedeni razlozi imaju za posledicu izrazitu disproporciju u socijalnoj snazi pojedinih socijalnih partnera. Ako se pri tome ima u vidu da je jedan od osnovnih uslova za uspešnost socijalnog dijaloga – tzv relativna ravnoteža društvene moći svih aktera, onda je očigledno da put ka stvarnom socijalnom dijalogu i socijalnom miru vodi kroz uspostavljanje ove ravnoteže. To je pitanje pojedinačne i zajedničke odgovornosti sva tri socijalna partnera.

Pravne osnove socijalnog dijaloga u Srbiji

Važan deo političkih, ekonomskih i pravnih reformi u Srbiji predstavlja stvaranje novog radnog i socijalnog zakonodavstva, uključujući zakonske okvire kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga, kao jednog od temeljnih elemenata pluralističkog, demokratskog društva.

Proces uspostavljanja novog radnog i socijalnog zakonodavstva započeo je kao sastavni deo političkih i društvenih reformi posle 5. oktobra 2000. godine. Pred nama se još uvek nalazi dug i komplikovan put ka evropskim i međunarodnim standardima.

Pravnu osnovu socijalnog dijaloga u Srbiji danas sačinjavaju:

- Ustavna povelja Srbije i Crne Gore iz 2003. godine
- Ustav Srbije iz 1990. godine
- Zakon o radu Republike Srbije, usvojen 2001. godine
- Kolektivni ugovori na nacionalnom, granskom i nivou preduzeća
- Autonomna regulativa o socijalnom dijalogu usvojena tokom 2002. i 2003. godine.

U Srbiji je danas urgentno potrebno otvoriti intenzivan, dinamičan i sistematski proces harmonizacije radnog i socijalnog zakonodavstva, uključujući i deo koji se odnosi na mehanizme, instrumente i realno funkcionisanje socijalnog dijaloga.

Pomenuti proces obuhvata dva važna međusobno povezana aspekta:

- Internu harmonizaciju, koja se odnosi na usaglašavanje postojećih i donošenje novih zakona u pravnom sistemu Srbije;
- Eksternu harmonizaciju, koja se odnosi na usaglašavanje sa međunarodnim standardima, posebno standardima MOR i Evropske unije.

U procesu definisanja i snaženja novog radnog i socijalnog zakonodavstva, posebno u oblasti kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga uočava se novo pitanje – pitanje međusobnih odnosa

zakonske i autonomne regulative. To pitanje blisko je povezano sa pitanjem različite prirode zakonske i autonomne regulative. Iza zakonske regulative nalazi se snaga države, snaga zakona i različiti državni mehanizmi za njihovo sprovođenje. Na drugoj strani, snaga autonomne regulative zasniva se na koncenzusu, svesti o zajedničkim interesima i poverenju socijalnih partnera. Iskustvo razvijenih demokratskih zemalja pokazuje da odnos između zakonske i autonomne regulative treba da bude uravnotežen.

To je jedno od otvorenih pitanja i uzrok vrlo čestih konflikata između državnih vlasti i drugih socijalnih partnera. U našoj praksi slabiji socijalni partneri, posebno sindikati, insistiraju i vrše pritisak na političke vlasti radi donošenja snažnije i detaljnije zakonske regulative, umesto razvijanja snažnijih i efikasnijih mehanizama kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga.

Zvuči cinično, ali u aktuelnim društvenim okolnostima državne vlasti u većoj meri štite autonomnu regulativu kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga nego što to čine sindikati i poslodavačke organizacije.

Temelji socijalnog dijaloga – institucije i mehanizmi

Uspešan i efikasan socijalni dijalog nije moguć bez odgovarajućih, specifičnih institucija i mehanizama. Važan deo istorije socijalnog dijaloga u danas razvijenim demokratskim zemljama Evrope i sveta je istorija uspostavljanja i razvoja odgovarajućih mehanizama i institucija. Generalni pristup, organizacioni principi i struktura institucija su ogledalo realnih interesa i društvene moći socijalnih partnera – učesnika socijalnog dijaloga.

U svim zemljama tranzicije prvi korak ka socijalnom dijalogu predstavljala je izgradnja institucija i uspostavljanje „pravila igre“, među akterima socijalnog dijaloga. U Srbiji je, takođe, posle 5. oktobra 2000. godine otpočeo intenzivni proces uspostavljanja institucija i mehanizama socijalnog dijaloga. U tom procesu, vrlo često su

organizaciona struktura, principi i sadržaj rada pomenutih institucija predmet veoma oštih konflikata među socijalnim partnerima.

U ovom tekstu biće analizirane dve ključne institucije socijalnog dijaloga u Srbiji:

- Kolektivno pregovaranje
- Socijalno-ekonomski saveti.

Pri tome se polazi od činjenice da je socijalni dijalog samo jedan od mehanizama učešća i uticaja građana u procesu odlučivanja u preduzeću, na nivou lokalnih zajednica i nacionalnom nivou. Pored toga, postoje i drugi oblici i mehanizmi, kao što su – pravo zaposlenih na informisanje, konsultovanje i saodlučivanje, kada je reč o industrijskoj demokratiji, lokalna samouprava, pravo građana na pokretanje inicijativa, aktivnost NVO, kada je reč o političkoj demokratiji. Zato se realna snaga i smisao socijalnog dijaloga može razumeti na pravi način samo u međusobnoj povezanosti s drugim oblicima učešća i uticaja zaposlenih i građana u procesu odlučivanja.

Drugim rečima, socijalni dijalog se može uspostavljati i razvijati samo u onim sredinama u kojima su uspostavljeni i funkcionišu i drugi mehanizmi ekonomske i političke demokratije. Istovremeno, razvijeni i efikasni mehanizmi kolektivnog pregovaranja u svakoj lokalnoj zajednici predstavljaju snažno uporište za razvoj socijalnog dijaloga.

Kolektivno pregovaranje

Iskustvo razvijenih demokratskih zemalja tržišne privrede, kao i uspešnih zemalja tranzicije nedvosmisleno potvrđuje da tržišna privreda i njeno uspešno funkcionisanje podrazumeva pored stvaranja pravnog okvira i institucija istovremeno, realno funkcionisanje tri tržišta – tržišta roba, kapitala i radne snage. Ova tri tržišta su uvek povezana jednim zajedničkim imeniteljem, koji je suštinski pokretački faktor tržišne privrede – a to je fer i ravnopravna utakmica ljudskih sposobnosti i znanja.

Analiza procesa uspostavljanja i razvoja sva tri navedena aspekta tržišne privrede u našoj zemlji ukazuju na veoma nepovoljnu

situaciju u pogledu uspostavljanja ključnog instrumenta za regulisanje tržišta radne snage – kolektivnog pregovaranja.

U ovom slučaju veoma je karakteristično da socijalni partneri koji bi po svojoj društvenoj poziciji, ulozi i funkcijama trebalo da budu izuzetno zainteresovani za uspostavljanje celovitog sistema kolektivnog pregovaranja nemaju sopstvenih inicijativa na ovom planu. Pri tome je od izuzetne važnosti imati u vidu da kolektivno pregovaranje predstavlja jedno od ključnih područja sindikalne borbe. U aktuelnim društvenim okolnostima praksa kolektivnog pregovaranja najčešće se svodi na duge iscrpljujuće pregovore sa poslovođstvima preduzeća, koji ne vode računa o objektivnim okolnostima u kojima posluju preduzeća, i koji se u većini slučajeva završavaju povećavanjem zarada zaposlenih za nekoliko procenata, što ne utiče bitno na njihov standard i kvalitet života. Razlozi za takvo stanje nalaze se u nedovoljno definisanoj i podeljenoj radničkoj i sindikalnoj sceni, ekonomskoj nerazvijenosti društva, siromaštvu, visokoj nezaposlenosti, strahu radnika od gubljenja posla, što sve ograničava sindikate da u centar sindikalne borbe, odnosno mehanizama kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga stave strateške probleme razvoja društva.

Postojeći sistem kolektivnog pregovaranja u Srbiji uspostavljen je 1990. godine, zaključivanjem prvog Opšteg kolektivnog ugovora koji su zaključili Vlada Republike Srbije, Privredna Komora Srbije, koja nije nezavisna organizacija poslodavaca već organizacija pod kontrolom države, i u to doba jedini sindikat – Savez sindikata Srbije.

Naravno, za vreme teških godina nacionalizma, ratne politike, sankcija od strane međunarodne zajednice, ekonomske, socijalne i moralne degradacije društva, kolektivni ugovori na svim nivoima primenjivali su se ili formalno, ili su prestali u potpunosti da se primenjuju, najpre u pogledu cene rada i zarada, a zatim i u svim ostalim važnim aspektima.

Istini za volju, Zakon o radu usvojen 2001. godine predvideo je da sve odredbe do tada zaključenih kolektivnih ugovora, ako nisu suprotne Zakonu ostaju na snazi. Ne dovodeći u pitanje dobre namere zakonodavca, očigledno je i dokazano u praksi u protekle dve

godine koliko je prošlo od usvajanja Zakona da nije moguće primeniti nešto što pre toga godinama nije funkcionisalo. Takođe je evidentno da sistem kolektivnog pregovaranja uspostavljen pre skoro jedne i po decenije u sasvim drugačijim društvenim okolnostima ne može uspešno da funkcioniše u novim društvenim uslovima. Zbog svega navedenog postoji urgentna potreba za stvaranjem novog zakonskog okvira i nove strategije kolektivnog pregovaranja. U tom procesu neophodno je polaziti od temeljnih principa i prakse kolektivnog pregovaranja u razvijenim demokratskim zemljama Evrope i sveta.

Osnovni princip na kome treba utemeljiti novi koncept i praksu kolektivnog pregovaranja u Srbiji treba da bude princip autonomije volje učesnika, a to znači političkih vlasti, sindikata i poslodavačkih organizacija. Ovaj princip obuhvata nekoliko aspekata, od kojih su od posebne važnosti sledeći.

Pre svega je neophodna svest svih učesnika o pojedinačnoj i zajedničkoj potrebi konstituisanja novog sistema kolektivnog pregovaranja primerenog tržišnoj privredi, kao i odgovornost svakog učesnika za uspostavljanje i funkcionisanje takvog sistema kolektivnog pregovaranja. To zahteva ravnopravno učešće svih učesnika u procesu kolektivnog pregovaranja, kao i zakonsku i svaku drugu odgovornost za izvršavanje obaveza preuzetih kolektivnim ugovorima.

Takođe je značajan princip komplementarnosti, ili drugim rečima, harmonizacija radnog zakonodavstva i kolektivnih ugovora različitih nivoa. U tom pogledu je neophodno definisati celovite pravne osnove sistema kolektivnog pregovaranja. Ove pravne osnove, pre svega, treba da zaštite temeljne principe kolektivnog pregovaranja i da usmere i ohrabre socijalne partnere da eventualna sporna pitanja rešavaju mirnim metodama. U ovom procesu posebnu pažnju treba obratiti na obim i sadržaj pravnog okvira kolektivnog pregovaranja, jer preširoka zakonska regulativa automatski sužava prostor za kolektivno pregovaranje, što znači da umesto slobodne volje socijalnih partnera zasnovane na usaglašenim interesima, imamo silu zakonskih propisa.

Dosadašnje iskustvo Srbije, kao i većine zemalja u tranziciji potvrđuje da socijalno slabiji partneri (to su, po pravilu, sindikati),

insistiraju na što potpunijoj i detaljnijoj zakonskoj regulativi, nastojeći da na taj način zaštite određeni nivo radnih, socijalnih i sindikalnih prava. Potvrdu takvog stava predstavljaju i sukobi koji su nastali izađu sindikata i Vlade Srbije u procesu usvajanja Zakona o radu 2001. godine. Glavni predmet sukoba bio je predlog člana 1 Zakona, zbog toga što nije predviđao obavezu zaključivanja kolektivnih ugovora.

Sve napred navedeno potvrđuje potrebu da se, polazeći od temeljnih principa, redefiniše postojeći sistem kolektivnog pregovaranja kod nas. U Srbiji, u skladu sa postojećim političkim sistemom, kolektivno pregovaranje se odvija na tri nivoa – nacionalnom, granskom i na nivou preduzeća. Pri tome treba imati u vidu da Opšti kolektivni ugovor na nacionalnom nivou predstavlja nasleđe prošlosti u kojoj je država imala dominantan uticaj na ekonomski život društva i na tokove kretanja svih prihoda, putem različitih državnih i paradržavnih instrumenata. Drugim rečima, Opšti kolektivni ugovor je u takvim društvenim okolnostima i po svom konceptu takođe bio paradržavni instrument. Ovaj stav potvrđuje iskustvo razvijenih demokratskih zemalja Evropske unije, sa višedecenijskom tradicijom kolektivnog pregovaranja, kao i iskustvo uspešnih zemalja tranzicije. To znači da u novom sistemu kolektivnog pregovaranja ne bi bilo mesta za kolektivni ugovor na nacionalnom nivou. Umesto toga, minimalni nivo ekonomskih, radnih, socijalnih i sindikalnih prava zaposlenih bio bi zaštićen radnim i socijalnim zakonodavstvom, čime bi, pre svega, bila ojačana startna pregovaračka pozicija sindikata.

To, naravno, ne isključuje potrebu donošenja odgovarajuće zakonske regulative o pomenutim minimalnim standardima, na bazi prethodno ostvarenog koncenzusa političkih vlasti, sindikata i poslodavačkih organizacija. Istovremeno treba istaći da je neophodno razvijati i jačati sistem kolektivnog pregovaranja na granskom nivou, koji treba da ima dominantnu ulogu u regulisanju odnosa na tržištu radne snage.

U celom ovom procesu treba imati u vidu da se sistem kolektivnog pregovaranja ne zasniva na snazi zakona, već na međusobnom poverenju učesnika. U slučaju Srbije ovo poverenje nije na zadovoljavajućem nivou. To je posledica veoma teških okolnosti i

iskušenja kroz koje su prolazili svi akteri kolektivnog pregovaranja u prethodnom periodu. Pre svega, ne postoji minimum poverenja, solidarnosti i saradnje među akterima sindikalne i radničke scene. Postizanje minimuma ove solidarnosti i saradnje je preduslov da sindikati steknu potrebnu društvenu moć i uticaj i na taj način ostvaruju svoju ulogu u procesu kolektivnog pregovaranja i društvenom životu u celini.

Istovremeno, poverenje među socijalnim partnerima predstavlja jedan od temelja novog sistema kolektivnog pregovaranja primerenog načelima tržišne privrede i socijalne pravde, i jedan od stubova trajnog i stabilnog socijalnog mira kao dela ukupnog socijalnog koncenzusa.

Socijalno-ekonomski saveti

Iskustvo razvijenih, demokratskih zemalja Evrope i sveta, kao i uspešnih zemalja tranzicije potvrdilo je da su socijalno-ekonomski saveti najefikasniji i najuspešniji instrumenti socijalnog dijaloga. U svim zemljama tranzicije proces uspostavljanja socijalnog dijaloga započeo je formiranjem socijalno-ekonomskih saveta.

U Srbiji je, takođe, proces uspostavljanja socijalnog dijaloga započeo formiranjem socijalno-ekonomskih saveta, najpre na nacionalnom, a zatim na lokalnom nivou. Ovaj prvi, ali izuzetno značajan korak načinjen je u septembru 2001. godine, kada je na inicijativu i sporazumom socijalnih partnera konstituisan Socijalno-ekonomski savet Srbije. U isto vreme, dok je Socijalno-ekonomski savet pravio svoje prve korake, usvojen je čitav set zakona koji predstavljaju pravnu osnovu procesa ekonomske i socijalne tranzicije. U pomenutom periodu, na primer, usvojen je Zakon o radu, Zakon o privatizaciji, set poreskih zakona i tsl.

Socijalno-ekonomski savet na nacionalnom nivou, u vreme kada je konstituisan sačinjavali su predstavnici socijalnih partnera:

– Vlade Republike Srbije, koju su zastupali Ministar za rad i zapošljavanje, Ministar za privatizaciju i ekonomiju, Ministar socijalne politike; Posle parlamentarnih izbora u decembru 2003. godine

i konstituisanja nove Vlade, izvršene su organizacione promene, tako što su pojedina ministarstva ukinuta, odnosno spojena, kao što je napr. reč o Ministarstvu za socijalnu politiku. Međutim, bez obzira na to, logično je očekivati da u novi sastav Socijalno-ekonomskog saveta budu uključena sva ona ministarstva, koja se bave pitanjima od značaja za socijalno-ekonomski položaj zaposlenih.

– Predstavnici tri reprezentativna sindikata – Saveza sindikata Srbije, UGS „Nezavisnost“ i Asocijacije slobodnih i nezavisnih sindikata.

– Unije poslodavaca Srbije

U Srbiji takođe deluje snažna i uticajna poslodavačka organizacija Udruženje industrijalaca i preduzetnika Srbije, koja ne učestvuje u radu Socijalno-ekonomskog saveta na nacionalnom nivou. Potrebno je da se ovo pitanje reši u narednom periodu i da se ovoj organizaciji omogući ravnopravno učešće u radu Socijalno-ekonomskog saveta. Veoma važan korak u tom prvcu predstavlja promena kriterijuma za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavačkih organizacija u Zakonu o radu.

Takođe je otvoreno pitanje učešća NVO u radu Socijalno-ekonomskog saveta na nacionalnom nivou, pre svega izbora onih NVO, koje su sa stanovišta ciljeva i sadržaja rada najrelevantnije za uspostavljanje i funkcionisanje socijalnog dijaloga.

U procesu konstituisanja, na prvom mestu je otvoreno pitanje ciljeva i sadržaja rada Socijalno ekonomskog saveta. Polaznu osnovu za to predstavlja prethodno definisanje sadržaja socijalnog dijaloga, odnosno kriterijuma za izbor pitanja kojima se na različitim nivoima bave organi kroz čiju se aktivnost ostvaruje socijalni dijalog.

Priroda i karakter socijalnog dijaloga, činjenica da njegov sastav čine predstavnici tri socijalna partnera – države, poslodavaca i sindikata, kao i NVO, uslovljava da predmet socijalnog dijaloga, odnosno teme o kojima raspravljaju i donose stavove socijalno-ekonomski saveti i drugi organi kroz koje se ostvaruje socijalni dijalog na različitim nivoima mogu biti sva značajna pitanja političkog i socijalno-ekonomskog života i razvoja društva. Zato je jedan od naj-složenijih zadataka utvrđivanje kriterijuma za određivanje sadržaja

socijalnog dijaloga, odnosno tema kojima će se u određenom periodu baviti pomenuti organi. To je često i predmet konflikata socijalnih partnera, jer svi socijalni partneri imaju svoje pojedinačne interese i prioritete i nemaju interes da se neka pitanja nađu na dnevnom redu socijalno-ekonomskih saveta u isto vreme. Drugim rečima, sadržaj socijalnog dijaloga u praksi određuju aktuelna politička, ekonomska i društvena zbivanja, interesi i odnos snaga socijalnih partnera. U tom pogledu iskustvo Srbije je sledeće:

Socijalno–ekonomski savet Srbije osnovan je Sporazumom o osnivanju, delokrugu i načinu rada Saveta. Veoma je, pri tome, važna činjenica da je pomenuti Sporazum usvojen koncenzusom sva tri socijalna partnera.

U ovom Sporazumu socijalni partneri definisali su sledeće glavne ciljeve Socijalno-ekonomskog saveta:

- Uspostavljanje, afirmacija i razvoj socijalnog dijaloga;
- Posmatranje, praćenje, davanje predloga i mišljenja o važnim pitanjima socijalnih i ekonomskih reformi, radnog i socijalnog zakonodavstva i pozicije sveta rada;
- Pokretanje zajedničkih inicijativa i usaglašavanje interesa socijalnih partnera;
- Kreiranje smernica ekonomske i socijalne politike;
- Razmena mišljenja i izgrađivanje zajedničkih stavova sa Vladom i Skupštinom Srbije;
- Razmena informacija u funkciji izgrađivanja zajedničkih stavova socijalnih partnera;
- Mirno razrešavanje industrijskih i socijalnih konflikata.

U skladu sa navedenim ciljevima definisani su sledeći sadržaji rada socijalno-ekonomskog saveta na nacionalnom nivou:

- Radno zakonodavstvo;
- Razvoj i funkcionisanje kolektivnog pregovaranja;
- Zaštita prava na slobodno organizovanje radnika i poslodavaca;
- Zapošljavanje, radna i socijalna prava;

- Profesionalno obrazovanje i stručno usavršavanje zaposlenih;
- Politika cena i poreza, a posebno njihov uticaj na poslodavce i zaposlene;
- Socijalna zaštita, a posebno zaštita minimalnog nivoa životnog standarda;
- Zdravstvena zaštita i osiguranje;
- Socijalna zaštita invalida
- Uslovi rada, zaštita i bezbednost na radu;
- Zaštita životne i radne sredine;
- Zaštita ugroženih društvenih grupa – žena, dece, mladih, invalida i tsl.

Socijalno-ekonomski savet Srbije ima devet članova. Svaki od socijalnih partnera – Vlada Republike Srbije, reprezentativni sindikati i Unija poslodavaca Srbije bira po tri člana, u skladu sa sopstvenim statutarnim aktima, odnosno zakonom. Svaki socijalni partner je u potpunosti autonoman u izboru članova Socijalno-ekonomskog saveta.

Savet svoje zadatke ostvaruje kroz:

- Sednice Saveta;
- Individualnu aktivnost članova;
- Angažovanjem eksperata za različita područja delovanja Saveta.

Rad Saveta je javan. Savet obaveštava javnost o svom radu, predlozima, stavovima i inicijativama preko sredstava javnog informisanja.

U cilju obezbeđivanja veće efikasnosti i kompetentnosti rad Saveta se odvija u pet radnih grupa:

- Za zaštitu radnih i socijalnih prava u procesu privatizacije;
- Pitanja radnog zakonodavstva;
- Socijalna politika u procesu tranzicije;
- Zaštita životnih i radnih uslova;
- Zdravlje i bezbednost na radu.

Proces donošenja stavova i odluka Socijalno-ekonomskog saveta zasniva se na principu postizanja koncenzusa socijalnih partnera. U slučajevima kada se koncenzus ne postigne odluke se donose dvotrećinskom većinom svih članova Saveta.

Posle konstituisanja Socijalno-ekonomskog saveta na nacionalnom nivou, načinjen je sledeći logičan korak, konstituisanje socijalno-ekonomskih saveta na lokalnom nivou. To je, s jedne strane bila inicijativa Socijalno-ekonomskog saveta na nacionalnom nivou, a sa druge inicijativa socijalnih partnera na lokalnom nivou. Dinamika, rezultati i iskustva u procesu osnivanja i radu socijalno-ekonomskih saveta na lokalnom nivou su različiti od mesta do mesta i zavise od velikog broja specifičnosti društvenog okruženja u lokalnoj zajednici. U svakom slučaju, činjenica je da su u većini regionalnih centara i formirani socijalno-ekonomski saveti.

S obzirom da je proces formiranja i rada socijalno-ekonomskih saveta u lokalnim zajednicama tek na početku, još uvek nema relevantnih iskustava o sadržaju njihovog rada, odnosno o temama o kojima raspravljaju. U svakom slučaju, definisanje sadržaja socijalnog dijaloga na lokalnom nivou olakšava činjenica da se u lokalnoj zajednici raspravlja i odlučuje o konkretnim, vidljivim, životnim pitanjima, sa kojima se zaposleni i građani susreću u svom svakodnevnom životu i radu. Isto tako, sadržaj, odnosno teme kojima se bave socijalno-ekonomski saveti na lokalnom nivou ograničene su nedostatkom zakonske regulative o funkcionisanju i delokrugu rada lokalne samouprave, odnosno činjenicom da je i dalje na snazi sistem centralizovane vlasti nasleđen iz prethodnog perioda.

Praktično sva važna pitanja za kvalitet života ljudi u lokalnoj zajednici mogu biti predmet socijalnog dijaloga: urbanistički razvoj, uslovi stanovanja, komunalna infrastruktura, razvoj pojedinih naselja, zaštita životne sredine, mehanizmi kontrole rada organa lokalne vlasti i tsl. Koja će se pitanja naći na dnevnom redu socijalno-ekonomskih saveta u lokalnim zajednicama zavisi od zajedničke procene svih socijalnih partnera o značaju i aktuelnosti pojedinih pitanja, kao i od planskog pristupanja radu socijalno-ekonomskih saveta i razvoju mehanizama i instrumenata socijalnog dijaloga u lokalnoj zajednici u celini.

SOCIJALNI DIJALOG U MIRMOM RAZREŠAVANJU INDUSTRIJSKIH SOCIJALNIH KONFLIKATA

Sama priroda, karakter socijalnog dijaloga i njegovi učesnici daju mu izuzetno velike mogućnosti u mirnom razrešavanju industrijskih i socijalnih konflikata. Ako se istorijski prati tok nastanka i razvoja socijalnog dijaloga, može se, pored ostalog, uočiti da on u velikoj meri nastaje u traženju odgovora kako da se potencijalni i stvarni industrijski i socijalni konflikti rešavaju na miran način. Drugim rečima, svest o sve većim materijalnim, političkim i moralnim štetama koje svim socijalnim partnerima i društvu u celini nanose industrijski i socijalni konflikti u velikoj meri je uticala na razvoj socijalnog dijaloga.

Nesporno je takođe da se uspešnost i efikasnost socijalnog dijaloga, odnosno instrumenata i mehanizama kroz koje se on ostvaruje ocenjuje u najvećoj meri trajnošću i stabilnošću socijalnog i industrijskog mira u preduzeću, lokalnoj zajednici i društvu u celini. Socijalni dijalog doprinosi izgrađivanju i očuvanju socijalnog mira na sledeće načine:

- Sam mehanizam socijalnog dijaloga dovodi socijalne partnere za pregovarački sto da kroz suočavanje različitih interesa u argumentovanoj raspravi izgrađuju zajedničke interese;
- U okviru tela i institucija koje se bave socijalnim dijalogom izgrađuju se i mehanizmi kroz koje se razrešavaju eventualna sporna pitanja među socijalnim partnerima;
- Socijalno-ekonomski saveti na različitim nivoima aktivno učestvuju i imaju veliki uticaj na rad arbitražnih tela;
- Socijalno-ekonomski saveti ostvaruju svoju ulogu i funkcije, pre svega snagom svog autoriteta i ugleda svojih članova.

Činjenica da je naše društvo dominantno konfliktno izaziva dve posledice:

Prva, taj nivo konfliktnosti predstavljaće objektivnu prepreku bržem uspostavljanju i razvoju socijalnog dijaloga.

Druga, socijalno-ekonomski saveti će bar u prvoj fazi svog delovanja biti prinuđeni da veliki deo svoje energije i aktivnosti usmere na razrešavanje aktuelnih industrijskih i socijalnih konflikata, sa kojima se naše društvo i lokalne zajednice danas svakodnevno suočavaju.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Srbija je danas suočena sa kontradiktornim odnosom između industrijskih i socijalnih konflikata i socijalnog mira. S druge strane je potpuno jasno da između socijalnog mira i socijalnih konflikata nema izbora, budući da je socijalni mir preduslov uspešne tranzicije. Pravo pitanje glasi kako razviti suštinu socijalnog dijaloga, a to drugim rečima znači efikasne instrumente i mehanizme trajnog i stabilnog socijalnog mira.

U procesu uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga sva tri socijalna partnera suočena su sa nekoliko krupnih prepreka, među kojima posebno treba naglasiti:

- Nepovoljnu situaciju u kojoj se nalazi nacionalna ekonomija, praćenu dugotrajnom nezaposlenošću i siromaštvom;
- Nedovršeni proces definisanja i razvoja institucija pluralističkog, demokratskog društva;
- Nedostatak demokratske kulture i tradicije.

Analiza aktuelnih političkih, ekonomskih i socijalnih procesa u Srbiji, sa stanovišta socijalnog dijaloga ukazuje na dva osnovna izvora socijalnih konflikata:

- Strateška pitanja političkog, ekonomskog i socijalnog razvoja Srbije;
- Stvaranje mehanizama i instrumenata socijalnog dijaloga.

Suštinu aktuelnih sukoba sa tog aspekta predstavlja borba za buduće pozicije socijalnih partnera u socijalnom dijalogu, ili drugim rečima redistribucija društvene moći između državnih vlasti, sindikata i poslodavačkih organizacija.

U tom smislu, u aktuelnim društvenim okolnostima kao najvažnije pitanje, koje je preduslov budućeg razvoja socijalnog dijaloga jeste pitanje postizanja minimalnog nacionalnog socijalnog konsenzusa između svih relevantnih društvenih snaga.

Radi postizanja tog cilja neophodno je napore usmeriti u sledećim pravcima:

- Jačanje poverenja, svesti i stavova socijalnih partnera o zajedničkim interesima;
- Jačanje mreže i mehanizama socijalnog dijaloga na lokalnom nivou;
- Afirmacija i razvijanje mehanizama mirnog razrešavanja industrijskih i socijalnih konflikata;
- Obrazovanje socijalnih partnera o socijalnom dijalogu, pri čemu najveću pažnju treba pokloniti zajedničkim obrazovnim programima.

Oslanjajući se na dosadašnje iskustvo u radu Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, socijalni partneri, polazeći od potrebe uspostavljanja demokratskog i socijalnog dijaloga u funkciji postizanja trajnog i stabilnog socijalnog mira i aktivnog uključivanja svih socijalnih partnera u procesu odlučivanja po najvažnijim pitanjima od ekonomskog i socijalnog značaja za razvoj lokalne zajednice, kao i prevencije i mirnog rešavanja eventualnih industrijskih i socijalnih konflikata u lokalnoj zajednici zaključuju

SPORAZUM

O OSNIVANJU, DELOKRUGU I NAČINU RADA SOCIJALNO-EKONOMSKOG SAVETA U OPŠTINI

Član 1.

Socijalni partneri (navesti tačne nazive socijalnih partnera, odnosno predstavnika lokalne samouprave) formiraju Socijalno-ekonomski savet Opštine (u daljem tekstu Savet) kao zajedničko tripartitno telo

Ciljevi, zadaci i sadržaji rada

Član 2.

Savet se osniva radi ostvarivanja sledećih zajedničkih ciljeva:

- Uspostavljanja, podsticaja i razvoja socijalnog dijaloga socijalnih partnera radi usaglašavanja njihovih različitih interesa na lokalnom nivou
- Mirno rešavanje industrijskih i socijalnih konflikata
- Razmena mišljenja i informacija i postizanje saglasnosti oko bitnih socijalno-ekonomskih pitanja koja spadaju u

delokrug lokalne zajednice (razmatranje ključnih razvojnih dokumenata opštine koji imaju uticaja na socijalno-ekonomski savet opštine)

- Praćenje stanja, uočavanje problema iz delokruga rada Saveta i davanje predloga, mišljenja i pokretanje inicijativa pred nadležnim organima za njihovo rešavanje
- Zauzimanje zajedničkih stavova o pojedinim pitanjima na zahtev lokalnih organa vlasti i socijalnih partnera

Sastav i izbor članova Saveta

Član 3.

Savet ima članova.

Učesnici u radu daju sledeći broj članova Saveta:

- Predstavnici lokalne samouprave –
- Sindikati:
 -
 -
 -
- Poslodavačke organizacije:
 -
- NVO u lokalnoj zajednici
 -
 -

Članovi Saveta moraju imati ovlašćenje od svojih organizacija da mogu aktivno učestvovati u radu i donošenju odluka Saveta.

Član 4.

Svaki socijalni partner bira, odnosno imenuje svoje predstavnike u Savetu na osnovu sopstvenih dokumenata i izbornih pravila.



Prilikom izbora treba nastojati da se u sastavu Saveta obezbedi odgovarajući broj mladih i žena.



U toku trajanja mandata svaka organizacija– članica može promeniti svoje predstavnike u Savetu.



Mandat članova Saveta traje četiri godine.

Način rada i odlučivanja u Savetu

Član 5.

Savet svoje funkcije i zadatke ostvaruje na sledeće načine:

- Kroz sednice Saveta
- Kroz aktivnost radnih tela Saveta
- Angažovanjem stručnjaka za pitanja iz oblasti delokruga rada Saveta
- Kroz individualne aktivnosti članova Saveta na osnovu ovlašćenja Saveta

Član 6.

Stavovi i odluke Saveta se, po pravilu, donose konsenzusom.

U slučaju da Savet nije u mogućnosti da određeni stav-odluku donese konsenzusom, takva se odluka donosi dvotrećinskom većinom ukupnog broja članova Saveta.

Član 7.

Savet o svom radu, stavovima i odlukama obaveštava javnost putem saopštenja, konferencija za štampu, pojedinačnim istupanjem svojih članova i na druge načine.

Član 8.

Savet iz svojih redova bira predsednika, zamenika predsednika i koordinatora.

Mandat predsednika i zamenika predsednika Saveta traje godinu dana.

Predsednik Saveta ne može dva puta uzastopno biti iz redova istog učesnika.

Član 9.

Radi uspešnijeg i efikasnijeg obavljanja poslova iz svog delokruga, Savet formira sledeća radna tela:

1. Za zaštitu radnih i socijalnih prava u procesu tranzicije
2. Za pitanje iz oblasti zakonodavstva
3. Za socijalnu politiku u procesu privatizacije
4. Za zaštitu životne okoline
5. Za zaštitu na radu
6. Za kolektivno pregovaranje

Savet može po potrebi formirati i druga stalna ili privremena radna tela.

Član 10.

U cilju prevencije i rešavanja eventualnih spornih pitanja između socijalnih partnera Savet formira Arbitražu.

Sastav, delokrug i način Arbitrže utvrđuje se posebnim aktom.

Arbitraža može rešavati i sve eventualne kolektivne radne sporove na teritoriji opštine.

Član 11.

Savet donosi Poslovnik o radu kojim bliže utvrđuje sopstvenu organizaciju i način rada.

Operativne i administrativno tehničke poslove za potrebu lokalnog Saveta obavlja stručni organ opštine u saradnji sa socijalnim partnerima, uz podršku Sekretarijata Saveta.

Uslovi za rad Saveta

Član 12.

Organizaciono tehničke uslove za rad Saveta obezbeđuje Skupština opštine.....

Materijalno-tehničke i finansijske uslove za rad Saveta obezbeđuju socijalni partneri u skladu sa svojim mogućnostim, i na osnovu posebnog dogovora.

Prelazne i završne odredbe

Član 13.

Ovaj Sporazum stupa na snagu danom usvajanja.

Član 14.

Izmene i dopune Sporazuma vrše se na način njegovog donošenja.

Član 15.

Svi akti Saveta na lokalnom nivou moraju biti u skladu sa Sporazumom o osnivanju, delokrugu i načinu rada Socijalno-ekonomskog Saveta Republike Srbije i Poslovnikom o radu Socijalno-ekonomskog Saveta Republike Srbije.

Član 16.

Ovaj Sporazum danom usvajanja postaje sastavni deo Poslovnika o radu Socijalno-ekonomskog Saveta Republike Srbije.

U

Potpisnici Sporazuma
Dana 2004. godine

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

PREPORUKA
O PRIPREMI I ORGANIZOVANJU
SOCIJALNO-EKONOMSKIH SAVETA NA
LOKALNOM NIVOU

1. Dostavljanje članovima lokalnog Saveta dokumenata potrebnih za formiranje i organizaciju rada Saveta. Održavanje radnog sastanka predstavnika socijalnih partnera i lokalne samouprave, na inicijativu predsednika SO.

2. Sazivanje konstitutivne sednice Socijalno-ekonomskog Saveta na lokalnom nivou od strane predsednika opštine ili predsednika IO na kome se potpisuje Sporazum uz prisustvo jednog ili više članova Socijalno-ekonomskog Saveta Republike Srbije.

3. Konstitutivnom sednicom predsedava predsednik opštine ili predsednik IO do izbora predsednika Saveta.

4. Organizovanje konferencija za štampu radi javnog predstavljanja ciljeva, sadržaja i načina rada socijalno-ekonomskog Saveta.

5. U svom radu lokalni Savet održava redovne konsultacije članova lokalnog Saveta sa članovima Socijalno-ekonomskog Saveta Republike Srbije i Sekretarijatom Saveta.

6. Redovno informisanje Socijalno-ekonomskog Saveta Republike Srbij preko Sekretarijata Saveta o radu lokalnog Saveta.

Ministar za rad i zapošljavanje
Dragan Milovanović

PRILOZI

Socijalna povelja Evropske Unije i osnovna socijalna prava radnika

Sloboda kretanja

1. Svaki radnik Evropske Unije ima pravo slobode kretanja na teritoriji Unije, sa izuzetkom ograničenja iz razloga javnog reda, javne bezbednosti ili javnog zdravlja.

2. Pravo na slobodu kretanja omogućuje svakom radniku da se bavi bilo kojim poslom ili profesijom u Uniji u skladu sa principima ravnopravnog tretmana u pogledu dostupnosti zaposlenja, radnih uslova i socijalne zaštite u zemlji domaćinu.

3. Pravo na slobodu kretanja takođe podrazumeva:

- I ujednačavanje uslova boravka u svim zemljama-članicama, naročito onih koji se tiču spajanja porodica;
- II uklanjanje prepreka koje proističu iz nepriznavanja diploma ili odgovarajućih radnih kvalifikacija;
- III poboljšanje životnih i radnih uslova radnika u pograničnim područjima.

Zaposlenje i zarada

4. Svaki pojedinac bira i bavi se poslom u skladu sa propisima koji se odnose na to zanimanje.

5. Svaki posao biće adekvatno nagrađen.

U tom cilju, u skladu sa sistemom koji važi u svakoj zemlji:

- I radnicima će biti garantovana poštena naknada, tj. zarada dovoljna da obezbedi pristojan životni standard,

- II radnici koji se zapošljavaju pod drugim uslovima, osim na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom, primaće odgovarajuću zaradu;
 - III zarada se može uskratiti, zapleniti ili preneti samo u skladu sa domaćim zakonskim propisima, takve odredbe treba da sadrže mere koje će konkretnom radniku omogućiti da prima minimalnu naknadu neophodnu za izdržavanje radnika i njegove-njene porodice.
6. Svaki pojedinac mora imati slobodan i besplatan pristup službama za zapošljavanje.

Unapređenje životnih i radnih uslova

7. Zaokruživanje Internog tržišta mora da dovede do unapređenja životnih i radnih uslova radnika u Evropskoj Uniji. Taj proces mora da proistekne iz ujednačavanja ovih uslova uz njihovo istovremeno poboljšanje, naročito u pogledu dužine i organizacije radnog vremena i drugih oblika zapošljavanja, osim ugovora na neodređeno vreme, kao što su ugovori na određeno vreme, rad sa nepunim radnim vremenom, povremeni i sezonski rad. Unapređenje, tamo gde je potrebno, mora da obuhvati razradu određenih aspekata radnopravne regulative, kao što su postupci u slučajevima kolektivnog otpuštanja radne snage ili stečaja.

8. Svaki radnik Evropske Unije ima pravo na sedmični odmor, čije se trajanje mora postupno mora uskladiti sa domaćim zakonodavstvom.

9. Uslovi zapošljavanja svakog radnika Evropske Unije regulišu se zakonima, kolektivnim ugovorom ili radnim ugovorom, u skladu sa režimom koji važi u svakoj konkretnoj državi.

Socijalna zaštita

U skladu sa sistemom na snazi u svakoj zemlji:

10. Svaki radnik Evropske Unije ima pravo na odgovarajuću socijalnu zaštitu, i bez obzira na status ili veličinu organizacije u kojoj je zaposlen, uživa odgovarajući nivo socijalne sigurnosti.

Lica koja nisu bila u mogućnosti da stupe ili da se ponovo uključe u tržište rada, a nemaju nikakvih sredstava za izdržavanje, moraju imati mogućnost da primaju dovoljna sredstva i socijalnu pomoć u skladu sa svojom konkretnom situacijom.

*Sloboda udruživanja
i kolektivno pregovaranje*

11. Poslodavci i radnici Evropske Unije imaju pravo na udruživanje u cilju formiranja profesionalnih organizacija ili sindikata po sopstvenom izboru koji bi štitili njihove ekonomske i socijalne interese.

Svaki poslodavac i svaki radnik ima pravo da se pridruži ili ne pridruži takvoj organizaciji, čime neće trpeti nikakvu ličnu štetu ili štetu po svoje zanimlje.

12. Poslodavci i organizacije poslodavaca, sa jedne strane, i radničke organizacije, s druge strane, imaju pravo na pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora pod uslovima postavljenim domaćim zakonodavstvom i praksom.

Dijalog između dve strane koji se mora razvijati na evropskom nivou može, ako zainteresovane strane smatraju za poželjno, da rezultira u ugovornim odnosima, posebno na nivou pojedinih zanimanja i granskom nivou.

13. Pravo na kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa obuhvata i pravo na štrajk, imajući u vidu obaveze koje proističu iz domaćih propisa i kolektivnih ugovora.

U cilju pomoći pri rešavanju sporova, treba podsticati uspostavljanje i korišćenje na odgovarajućem nivou postupaka mirenja, posredovanja i arbitraže, u skladu s praksom u konkretnoj zemlji.

14. Internim pravnim sistemom zemalja članica utvrdiće se pod kojim uslovima i u kojoj meri će se prava iz članova 11. do 13. primenjivati na zaposlene u vojsci, policiji i državnim organima.

Konvencija broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava

Opšta Konferencija Međunarodne organizacije rada sazvana u San Francisku od strane Administrativnog saveta međunarodnog biroa rada, sastavši se 17. juna 1948. godine i svoje trideset i prvo zasjedanje.

Pošto je odlučila da prihvati u formi jedne konvencije različite predloge o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, pitanje obuhvaćeno sedmom tačkom dnevnog reda zasjedanja.

Uzimajući u obzir da je Filadelfijska deklaracija još jednom proklamovala da je „sloboda izražavanja i udruživanja jedan od neophodnih uslova za održavanje progresa“.

Uzimajući u obzir da je Međunarodna konferencija rada, na svom tridesetom zasjedanju, prihvatila jednoglasno principe koji treba da budu osnova međunarodnog regulisanja.

Uzimajući u obzir da je Generalna skupština Ujedinjenih nacija, na svome drugom zasjedanju usvojila ove principe i pozvala Međunarodnu organizaciju rada da nastavi svoja nastojanja kako bi najzad bilo moguće prihvatiti jednu ili više međunarodnih konvencija.

Prihvata danas 9. jula 1948. godine, donju konvenciju koja će biti nazvana Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, 1948.

Deo I – Sindikalne slobode

Član 1.

Svi članovi Međunarodne organizacije rada za koje je na snazi ova konvencija obavezuju se da će primenjivati odredbe koje slede.

Član 2.

Radnici i poslodavci, bez ikakvih izuzetaka, imaju pravo pret-hodnog odobrenja, da obrazuju organizacije po svome izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama, pod isključivim uslovom da se pridržavaju statuta ovih poslednjih.

Član 3.

1. Radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo na donošenje svojih statuta i administrativnih pravila, slobodnih izbora svojih predstavnika, organizovanje svoga upravljanja i delatnosti i formulisanja svoga akcionog programa.

2. Javne vlasti moraju se uzdržavati svake intervencije takve prirode koja bi imala za cilj ograničenje ovoga prava ili ometanje zakonskog izvršenja.

Član 4.

Radničke i poslodavačke organizacije ne mogu biti raspuštene ili njihove delatnosti obustavljene administrativnim putem.

Član 5.

Radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo da ustanovljavaju federacije i konfederacije, kao i da pristupaju istima, i sve organizacije, federacije i konfederacije imaju pravo da se učlanjuju u Međunarodne organizacije radnika i poslodavaca.

Član 6.

Odredbe napred označenih članova 2, 3. i 4. primenjuju se i na federacije i konfederacije poslodavačkih i radničkih organizacija.

Član 7.

Dobijanje svojstva pravnog lica od strane radničkih i poslodavačkih organizacija, njihovih federacija i konfederacija, ne može biti podvrgnuto uslovima takve prirode koji bi mogli dovesti u pitanje primenu odredaba gornjih članova 2, 3. i 4.

Član 8.

1. U ispunjenju prava koja su im ovom Konvencijom priznata, radnici, poslodavci i njihove odgovarajuće organizacije dužni su da kao i druga lica i organizovane zajednice poštuju zakonitost.

2. Ne može se nacionalnim zakonodavstvom nanositi povreda niti isto primenjivati na način na koji bi se mogla naneti povreda garantija predviđenih ovom konvencijom.

Član 9.

1. U kojoj meri će se garantije predviđene ovom konvencijom primanjivati na pripadnike armije i policije biće određeno nacionalnim zakonodavstvom.

2. U saglasnosti sa principima postavljenim u paragrafu 8. člana 19. Ustava Međunarodne organizacije rada ratifikacija ove konvencije od strane nekog Člana neće se smatrati da utiče na bilo koji zakon, presudu, običaj ili sporazum koji daju pripadnicima oružanih snaga i policije garantije predviđene ovom konvencijom.

Član 10.

U ovoj konvenciji, izraz „organizacija“ označava svaku organizaciju radnika i poslodavaca koja ima za cilj unapređenje i zaštitu interesa radnika i poslodavaca.

Deo II – Zaštita sindikalnih prava

Član 11.

Svaki Član Međunarodne organizacije rada za koga je ova konvencija na snazi obavezuje se da preduzme sve potrebne i pogodne mere da bi trudbenicima i radnicima obezbedio slobodno vršenje sindikalnih prava.

Deo III – Razne mere

Član 12.

1. Što se tiče teritorija pomenutih u članu 35. Ustava Međunarodne organizacije rada, onako kao što je bilo dopunjeno amandmanom uz Ustav Međunarodne organizacije rada, 1946. sa isključenjem teritorija naznačenih u paragrafu 4. i 5. tako dopunjenog člana, svaki Član organizacije koji ratifikuje ovu konvenciju mora dostaviti Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada istovremeno sa ratifikacijom ili u najkraćem mogućem roku iza ratifikacije, deklaraciju kojom objavljuje:

- a) teritorije u pogledu kojih se obavezuje na primenu odredaba konvencije bez izmena

- b) teritorije u pogledu kojih se obavezuje na primenu odredaba konvencije sa izmenama i u čemu se te izmene sastoje
 - c) teritorije u pogledu kojih konvencija nije primenjiva, i u tom slučaju, uzroke zbog kojih konvencija nije primenjiva
 - d) teritorije za koje zadržava pravo svoga odlučivanja.
2. Obaveze naznačene pod tačkom a) i b) prvoga paragrafa ovoga člana smatraće se sastavnim delom ratifikacije i proizvođiće isto dejstvo.
3. Svaki Član moći će da se odrekne jednom novom izjavom, u potpunosti ili delimično, rezervi sadržanih u njegovoj ranijoj izjavi u smislu tačaka b), c) i d) paragrafa 1. ovog člana.
4. Svaki Član moći će, u toku perioda u kojima ova konvencija može da bude otkazana, saglasno odredbama čl. 16. dostaviti Generalnom direktoru novu izjavu menjajući u svakom pogledu sve ranije izjave i upoznavajući sa stanjem na određenim teritorijama.

Član 13.

1. Kada pitanja koja tretira ova konvencija budu ušla u okvir nadležnosti vlasti na teritoriji van metropole. Članovi odgovorni za međunarodne veze na ovoj teritoriji, u sporazumu sa vladom rečene teritorije, moći će dostaviti Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada izjavu o prihvatanju, u ime ove teritorije, obaveza iz ove konvencije.
2. Izjava o prihvatanju obaveza iz ove konvencije može biti dostavljena Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada:
- a) od strane dvaju ili više Članova Organizacije za teritoriju koja potpada pod njihovu vlast;
 - b) od strane svake međunarodne vlastii odgovorne za rukovođenje jednom teritorijom na osnovu odredaba Povelje Ujedinjenih nacija ili bilo koje važeće odredbe u pogledu te teritorije
3. Izjave dostavljene Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada, u smislu odredaba prethodnih paragrafa ovog člana treba da ukažu da li će odredbe konvencije biti primenjivane na teritoriji

sa ili bez izmena; ukoliko izjava ukazuje da će se odredbe konvencije primenjivati sa zadržanjem prava na izmene, ona mora posebno naznačiti u čemu se sastoje te izmene.

4. Zainteresovani Član ili Članovi ili međunarodne vlasti moći će se odreći u potpunosti ili delimično, jednom docnijom izjavom, prava da pribegnu izmeni, koja je naznačena u ranijoj izjavi.

5. Zainteresovani Član ili Članovi ili međunarodne vlasti moći će za vreme perioda u kojima ova konvencija može biti otkazana, saglasno odredbama člana 16. dostaviti Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada jedan novi izveštaj menjajući u svakom pogledu sve ranije izveštaje i upoznavajući ga sa situacijom u pogledu primene ove konvencije.

Konvencija broj 98 o pravima radnika na organizovanje i na kolektivne pregovore, 1949.

Opšta konferencija Međunarodne organizacije rada sazvana u Ženevi od strane Administrativnog saveza Međunarodnog biroa rada, gde se i sastala 8. juna 1949. godine na svom trideset i drugom zasedanju.

Pošto je odlučila da usvoji razne predloge koji se odnose na primenu principa prava organizovanja i kolektivnih ugovora, pitanje koje predstavlja poslednju četvrtu tačku dnevnog reda zasedanja.

Pošto je odlučila da ovi predlozi dobiju formu Međunarodne konvencije, usvaja danas 1. jula 1949. donju konvenciju, koja će biti nazvana Konvencija o pravima radnika na organizovanje i na kolektivne pregovore, 1949.

Član 1.

1. Radnici treba da koriste odgovarajuću zaštitu protiv svih dela diskriminacije u materiji zaposlenja koja bi mogla da bude štetna po sindikalnu slobodu.

2. Takva zaštita se može naročito primeniti ukoliko se radi o delima koja bi imala za cilj:

- a) da zaposlenje radnika podrede uslovu da se on ne učlanjuje u sindikat ili da prestane da pripada sindikatu,
- b) da se otpusti radnik ili da mu se svim ostalim sredstvima nanese šteta radi toga što je on član sindikata ili što učestvuje u sindikalnim delatnostima izvan radnih časova, ili pristankom poslodavca, za vreme radnih časova.

Član 2.

1. Organizacije radnika i poslodavaca treba da koriste odgovarajuću zaštitu protiv svih dela uplitanja jednih na račun drugih, bilo direktno, bilo preko svojih agenata ili agenata članova, u njihovo formiranje, funkcionisanje i administraciju.

2. U smislu ovog člana u dela mešanja spadaju mere koje idu za tim da izazovu stvaranje organizacije radnika kojima gospodare poslodavac ili organizacije poslodavaca ili izdržavanje organizacije radnika finansijskim i drugim sredstvima, sa namerom, da se ove organizacije stave pod kontrolu poslodavca ili organizacije poslodavaca.

Član 3.

Odgovarajući organizmi, prema nacionalnim uslovima treba, ako je potrebno, da budu organizovani u svrhu obezbeđenja poštovanja prava organizovanja definisanog u prethodnom članu.

Član 4.

Odgovarajuće mere prema nacionalnim uslovima treba da budu preduzete ako je potrebno da se podstakne i unapredi razvoj i šire korišćenje procedura dobrovoljnih pregovora putem kolektivnih ugovora između poslodavaca i organizacija poslodavaca, s jedne strane i organizacije radnika s druge strane, kako bi se ovim putem odredili radni uslovi.

Član 5.

1. Mera u kojoj bi se predviđene garancije u ovoj konvenciji primenile na vojsku ili policiju biće određena nacionalnim zakonodavstvom.

2. Saglasno principima određenim u paragrafu 8. člana 19. Ustava Međunarodne oranzacije rada, ratifikacija ove konvencije od strane jednog Člana ne može da utiče na nikakav zakon, presudu,

običaj ili sporazum koji već postoji i koji daju članovima vojske i policije grancije koje su predviđene u ovoj konvenciji.

Član 6.

Ova konvencija ne odnosi se na položaj državnih funkcionera i ne može na nikakav način da se tumači kao i da ide na štetu njihovih prava ili njihovog statusa.

Član 7.

Formalne ratifikacije ove konvencije biće dostavljene Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada koji će ih registrovati.

**Konvencija broj 135
o zaštiti i olakšicama koje se pružaju
predstavnicima radnika u preduzeću, 1971.**

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada koju je sazvaio Administrativni savet međunarodnog biroa rada, održala je pedesetšesto zasedanje u Ženevi 2. juna 1971. godine.

Imajući u vidu odredbe Konvencije o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje 1949. kojima se predviđa zaštita radnika od akata antisindikalne diskriminacije u pogledu zapošljavanja.

Smatrajući da je poželjno da se ove odredbe dopune u odnosu na predstavnike radnike.

Pošto je odlučila da u okviru tačke pet dnevnog reda zasedanja usvoji neke predloge u vezi sa zaštitom i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću i

Pošto se saglasila da ovi predlozi budu izloženi u formi Međunarodne konvencije, usvojila je na dan 23. juna 1971. godine sledeću konvenciju, pod nazivom Konvencija o predstavnicima radnika 1971.

Član 1.

Radnički predstavnici u preduzeću treba da uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, a koji se zasniva na njihovom statusu ili aktivnostima u svojstvu radničkog predstavnika ili na članstvu u sindikatu ili učešću

u sindikalnim aktivnostima, ukoliko postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajedničkim dogovorenim aranžmanima.

Član 2.

1. Radničkim predstavnicima u preduzeću treba pružiti one olakšice koje mogu biti potrebne da bi im se omogućilo da izvršavaju svoje zadatke brzo i efikasno.

2. U vezi sa ovim, treba voditi računa o karakteristikama sistema profesionalnih odnosa zemlje i o potrebama, veličini i mogućnostima zainteresovanog preduzeća.

3. Pružanje tih olakšica ne treba da umanjuje efikasno poslovanje dotičnog preduzeća.

Član 3.

Za svrhe ove konvencije termin radnički predstavnici označava lica koja su priznata kao takva prema nacionalnim zakonima ili praksi, bez obzira da li su:

- a) sindikalni predstavnici, naime, predstavnici imenovani ili izabrani od strane sindikata ili članova tih sindikata; ili
- b) izabrani predstavnici, naime predstavnici koje su slobodno izabrali radnici preduzeća u skladu sa odredbama nacionalnih zakona ili propisa i kolektivnih sporazuma i čije funkcije ne obuhvataju aktivnosti koje su priznate kao isključivi prerogativ sindikata u dotičnoj zemlji.

Član 4.

Nacionalni zakoni ili propisi, kolektivni sporazumi, arbitražne odluke ili sudske presude mogu da odrede tip ili tipove radničkih predstavnika koji će imati pravo na zaštitu i olakšice predviđene u ovoj konvenciji.

Član 5.

Kada u istom preduzeću postoje i sindikalni predstavnici i izabrani predstavnici, gde god je potrebno treba preduzeti odgovarajuće mere da se obezbedi da se postojanje izabranih predstavnika ne koristi da se potkopa položaj zainteresovanih sindikata ili njihovih predstavnika i da se podstakne saradnja po svim relevantnim pitanjima.

njima između izabranih predstavnika i zainteresovanih sindikata i njihovih predstavnika.

Član 6.

Primena odredaba ove konvencije se može obezbediti putem nacionalnih zakona ili propisa ili kolektivnih sporazuma ili na bilo koji drugi način saglasan nacionalnoj praksi.

LITERATURA

1. „Trade unions in Europe Facing challenges and searching solutions“, Ed Jeremy Waddington and Reiner Hoffman, ETUI, Brussels 2000
2. „Social dialogue in CEE“, Edited by G. Casale, ILO CEET Budapest 1999
3. „Changing industrial relations in Europe“, Ed. by Anthony Ferner and Richard Hyman, Blackwell 1998
4. Nebojša Rajković i Ranko Orlić, Phd. – The Government of Serbia – Ministry of Labour and employment: „National report on social dialogue in Serbia“, Belgrade 2002
5. Dragan Đurić, Grigor Gradev and Darko Marinković, ETUC Stability Pact Forum: „Trade unions and the process of democratisation of Balkan societies“, European trade union Yearbook, ETUI Brussels 1999
6. Darko Marinković: „Jugoslovenska kriza pred raspletom“, SEER Special issue, Dusseldorf 2001
7. Daniel Vaughan Whitehead: „Social dialogue in EU enlargement: asquis and responsibilities“ Transfer, ETUI, Brussels 2000

SADRŽAJ

	Strana
1. Predgovor	5
2. Socijalni dijalog – istorijski razvoj, društvena sustina . .	7
3. Pokušaj definicije – šta sve obuhvata socijalni dijalog . .	11
4. Ključni aspekti socijalnog dijaloga	18
5. Stanje i perspektive socijalnog dijaloga u Srbiji	32
6. Socijalni dijalog u mirnom razresavanju industrijskih konflikata	48
7. Zaključna razmatranja	50
8. Sporazum o osnivanju i delovanju socijalno-ekonomskog saveta u opštini	52
9. Preporuka o pripremi i organizovanju socijalno-ekonomskih saveta na lokalnom nivou	57
10. Prilozi	58
11. Literatura	70

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд