



SISTEM KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

*Brošuru je objavilo Ministarstvo za rad Danske
Holmens Kanal 20
DK-1060 Copenhagen K. Denmark*

Uvod

U Danskoj imamo dugu tradiciju pregovaranja socijalnih partnera o zaradama i radnim uslovima u formi kolektivnih ugovora. Zbog toga socijalni partneri igraju centralnu i vrlo pozitivnu ulogu na danskom tržištu rada koje je jedno od najstabilnijih i najmirnijih u svetu. Socijalni partneri imaju veliku odgovornost kod potpisivanja kolektivnih ugovora i medju njima tradicionalno vlada uzajamno poverenje i dijalog čak i kad imaju konfliktne interese.

Sistem kolektivnog pregovaranja je važan elemenat danskog tržišta rada koji se još naziva " danskim modelom " , a zasniva se na podeli rada izmedju države i socijalnih partnera. Država interveniše što je manje moguće u oblasti zarada i uslova rada sve dotle dok su socijalni partneri u stanju da sami reše probleme na odgovoran način. Preduslov za funkcionisanje danskog modela je postojanje jakih organizacija, sporazumi kroz saradnju i obaveze socijalnih partnera prema zaključenim ugovorima, itd.

Zakonodavstvo je u ovoj oblasti ograničeno na nekoliko zakona od kojih su neki uvedeni kao posledica odredbi Evropske unije. Neke od odredbi danskog radnog zakonodavstva su sekundarne u odnosu na odredbe kolektivnog ugovora, pod uslovom da ove odredbe kao minimum korespondiraju sa nivoom zaštite predviđene zakonom.

Ova brošura opisuje najvažnije karakteristike danskog sistema kolektivnog pregovaranja.

Visoka stopa sindikalne organizovanosti

je osnovni elemenat sistema kolektivnog pregovaranja u Danskoj kao i u drugim nordijskim zemljama. Blizu 80% zaposlenih u Danskoj su članovi sindikata.

Tržište rada u Danskoj je u većoj meri nego u drugim članicama EU regulisano ugovorima socijalnih partnera. To znači da mi imamo malo zakona koji se odnose na tržište rada.

Nekoliko danskih zakona koji regulišu odnose izmedju zaposlenih i poslodavaca usvojeno je kako bi se primenio zakon EU.

Sistem radnog zakonodavstva

je u velikoj meri zasnovan na ugovorima izmedju poslodavaca i zaposlenih. Savez danskih poslodavaca / DA / osnovan je 1896. Savez danskih sindikata / LO / osnovan je 1898. Veliki industrijski spor 1899. završio se kompromisnim sporazumom zaključenim izmedju ove dve organizacije tržišta rada: takozvanim «Septembarskim sporazumom».

Ovaj sporazum je bio jedinstven zato što je značio da su dve strane, u stvari, priznale jedna drugoj pravo na postojanje. Sporazum je ustanovio osnovna uzajamna prava i obaveze, koji takodje čine osnovu funkcionisanja današnjeg sistema.

- ✓ pravo na organizovanje
- ✓ pravo poslodavaca da upravljaju i kontrolišu rad
- ✓ pravo na preduzimanje industrijskih akcija, npr. štrajkova, lokauta i drugih oblika industrijskih akcija

i jedan veoma važana elemenat

- ✓ obaveza mira

Obaveza mira znači da je svaka obustava rada, kada se jednom potpiše kolektivni ugovor, za vreme njegovog važenja nezakonita.

Ova osnovna pravila koja regulišu odnose između dve industrijske strane ugrađena su u Opšti kolektivni ugovor između LO i DA.

Sporazum sadrži i pravila o:

- ✓ sindikalnim predstavnicima / tj. posebnu zaštitu sindikalnih predstavnika i pravila kojima se utvrđuje da pojedinačni kolektivni ugovor, tamo gde je moguće, treba da sadrži odredbe o sindikalnim predstavnicima /
- ✓ otpuštanju zaposlenih i sindikalnih predstavnika
- ✓ trajanju i prestanku važenja kolektivnih ugovora
- ✓ kršenju kolektivnih ugovora koja se moraju izneti pred Industrijski sud

Već 1908. LO i DA zaključili su jedan sporazum kojim je regulisano rešavanje industrijskih sporova. Ako se spor tiče tumačenja postojećeg pravila, primenjuju se pravila iz «Standardnih pravila za vođenje industrijskih sporova». Donošenje Standardnih pravila obeležilo je početak jedinstvenog razvoja koji je od tada bio znak raspoznavanja danskih industrijskih odnosa: činjenica da je regulisanje tržišta rada u najvećoj mogućoj meri prepušteno svim socijalnim partnerima.

LO i DA su 1947.g. zaključili tzv. Sporazum o saradnji i odborima za saradnju. Ovaj sporazum je učinio da se široko prihvati da je razmena informacija i dobro funkcionisanje saradnje između poslodavaca i zaposlenih poboljšalo produktivnost i konkurentnost preduzeća i povećalo zadovoljstvo zaposlenih poslom i sigurnost njihovih radnih mesta. Sporazum obezbeđuje da zaposleni imaju izvestan uticaj i saznanja o načinu na koji poslodavac upravlja preduzećem. Prema Sporazumu o saradnji, u svim preduzećima sa više od 35 zaposlenih, mora se osnovati Odbor za saradnju ako to zahtevaju bilo poslodavac, bilo zaposleni. Odbor dobija informacije o poslovanju preduzeća, članovi razmenjuju informacije o mnogim drugim pitanjima koja se tiču radnog mesta. Svi drugi sporazumi o saradnji na danskom tržištu rada, zasnovani su na istim principima.

Zbog toga je i danski Zakon o radu u velikoj meri zasnovan na samoregulisanju. Jedan od razloga zbog kojih je Zakon donet, je želja da se za socijalne partnere uspostavi okvir u formi institucija koje će obezbediti mirno i na taj način efikasnije tržište rada.

Sloboda udruživanja

ili pravo na organizovanje je drugi osnovni element organizacije na danskom tržištu rada. Odgovornost je dveju industrijskih strana da regulišu organizaciju tržišta rada bez mešanja vlasti.

Pravo na organizovanje obuhvata pravo na udruživanje u posebnu organizaciju i pravo na udruživanje u bilo koji sindikat ili drugu organizaciju.

Princip slobode udruživanja ustanovljen je Zakonom o slobodi udruživanja / 1982 /.

Ovaj zakon je izvorno usvojen da bi bio u skladu sa obavezama koje nameće Evropska konvencija o ljudskim pravima.

Zaposleni koji nezakonito dobiju otkaz, odnosno kršenjem Zakona, imaju pravo da se vrate na svoje radno mesto. U javnom sektoru vraćanje mora biti bezuslovno. U privatnom sektoru, u posebnim okolnostima kada se vraćanje na posao smatra nemogućim, može se isplatiti kompenzacija.

Nije nezakonito da poslodavac zaključi takozvani klouz šop ugovor. Po tom sporazumu poslodavac se obavezuje da će zapošljavati samo zaposlene koji su članovi posebne organizacije ili su postali članovi odmah posle zapošljavanja. Međutim, klouz šop ugovor mora biti u skladu sa Zakonom o slobodi udruživanja i može se odnositi na ugovore o zapošljavanju samo posle zaključivanja klouz šop ugovora.

Prema Statutu DA, preduzećima koja su članovi DA, nije dozvoljeno da zaključuju klouz šop ugovore. Zbog toga klouz šop ugovori i nisu veoma česti.

U javnom sektoru klouz šop ugovori nisu dozvoljeni.

Sadržaj kolektivnih ugovora

nije sasvim jasan. Delokrug jednog ugovora uvek je definisan u pojedinačnom kolektivnom ugovoru kao opis radnih i obrazovnih zahteva u oblasti koju pokriva, ali ne u odnosu na pojedinačnu osobu.

Stopa sindikalizovanosti je manje više stabilna na nivou od 80% sa varijacijama od jednog do drugog zanimanja. U javnom sektoru stopa sindikalizovanosti je 100%.

Ako poslodavac nije član poslodavačke organizacije, kolektivni ugovor se zaključuje između organizacije zaposlenih i pojedinačnog poslodavca. Takvi ugovori često imaju formu tzv. »srodnog ugovora« koji upućuje na ugovor koji se generalno primenjuje u određenoj privrednoj grani. Srodni ugovori često sadrže klouz šop ugovor. Odredbe danskog radnog zakonodavstva koje se odnose na industrijsku akciju vrlo su liberalne. Npr. nije apsolutan uslov da sindikat koji je u pitanju ima članstvo koje je zaposleno u odnosnom preduzeću. Dovoljno je da sindikat ima zaključen tipičan kolektivni ugovor za dato zanimanje. Postoji takodje dosta širok okvir za preduzimanje sekundarnih akcija.

Zbog toga je je za sindikat uvek moguće da udje u kolektivni ugovor ako to želi.

Struktura tržišta rada

Karakteriše je organizacija prema kvalifikacijama u nacionalnim sindikatima. Pojedinačni sindikati se pridružuju velikim krovnim organizacijama / centralnim organizacijama / na različitim nivoima. Najveće organizacije zaposlenih su Danska konfederacija sindikata / LO /, Savez sindikata državnih službenika i službenika / FTF / i Danski savez profesionalnih udruženja / AC /. Najveće centralne asocijacije poslodavaca su Savez danskih poslodavaca / DA /, SAvez poslodavačkih udruženja u poljoprivredi / SALA /.

LO i DA su zaključili opšti kolektivni ugovor na centralnom nivou tj. Opšti ugovor i Ugovor o saradnji i o odborima za saradnju itd. LO i DA svojim članovima nude i savete o svim pitanjima koja se tiču tržišta rada i deluju u interesu organizacije članice kada se slučaj iznese pred Industrijski sud.

Velike centralne organizacije ne zaključuju stvarne kolektivne ugovore već imaju koordinirajuću ulogu u procesu kolektivnog pregovaranja.

U javnom sektoru postoje koordinacioni odbori između poslodavaca sa jedne strane / Ministarstva finansija, Asocijacija okružnih veća Danske i Nacionalnog udruženja lokalnih vlasti Danske / i zaposlenih sa druge strane / Zajednički odbor Centralne organizacije i organizacija gradova i okruga zaposlenih /.

U Danskoj centralna vlada i lokalne vlasti pregovaraju odvojeno i zaključuju opšte široke kompromisne ugovore o kojima se onda pregovara i prenose se u pojedinačne ugovore.

Poslednjih godina je prisutan trend spajanja organizacija u velike kartele i sindikate, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru.

Kolektivni ugovori

Zaključuju se na osnovu forme « podele rada » centralnog i decentralizovanog nivoa. LO i DA se dogovore o stvarnim uputstvima za pregovaranje, tzv. pregovaračkom planu. Oni zaključuju ugovore koji se tiču datuma za razmenu zahteva i stepen specifičnosti tih zahteva. U velikoj meri, takodje funkcionišu kao uputstva za proces pregovaranja u drugim sektorima privatnog tržišta rada.

Stvarni kolektivni ugovori zaključuju se između organizacija članica LO i DA. U javnom sektoru, ugovori se zaključuju između javnih poslodavaca i organizacija zaposlenih u javnom sektoru.

Pitanje da li treba imati centralizovano ili decentralizovano pregovaranje se stalno ponavlja u vezi sa strukturom kolektivnog pregovaranja. Tokom poslednjih 20 godina, otišlo se u pravcu više decentralizovanog pregovaranja i formiranja zarada na lokalnom nivou.

Kolektivno pregovaranje se obično dešava na nekoliko nivoa istovremeno, pošto se osnovne zarade i opšti okvir dogovaraju na centralnom nivou, dok se o specifičnijim pitanjima pregovara na lokalnom nivou. Drugi pregovori se odvijaju na nivou pojedinačnih preduzeća i o ličnim dodacima na zarade po ugovoru i o radnim uslovima.

Iako članovi DA zapošljavaju manje od trećine svih zaposlenih u privatnom sektoru, delatnost LO i DA uvek uspostavlja trendove za kretanja u oblasti zarada i nadnica u ostatku privatnog tržišta rada i mnogi ugovori imaju oblik «srodnih ugovora».

Prava i obaveze

tržišta rada su uglavnom regulisana kolektivnim ugovorima.

Sindikalni predstavnik pregovara sa poslodavcem u ime zaposlenih i član je Odbora za saradnju. On ili ona daje savete i vodi radnike, pomaže im da reše probleme koje imaju sa poslodavcem. Njegova dužnost kao predstavnika sindikata je da unapred spreči bilo kakvo kršenje kolektivnog ugovora na radnom mestu.

Radnici koji nisu članovi sindikata nemaju prava koja garantuje ugovor. Generalni princip je da strane koje su zaključile kolektivni ugovor podležu pravima i obavezama istog. Prava i obaveze za svakog radnika posebno, proističu iz prava i obaveza njihovog sindikata. Ovlašćenje za preuzimanje zakonskih radnji imaju pojedinačni sindikati. Na primer ako radnik smatra da su njegova prava prekršena, sindikat treba da preduzme zakonske radnje u cilju rešavanja istih.

Kolektivni ugovor omogućava sindikatu da može zahtevati od poslodavca da ne sme angažovati radnike koji nisu u sindikatu za manju zaradu nego što je dogovoreno ugovorom.

Industrijski sporovi

Dogovor oko industrijskih sporova zasniva se na razlici između sporova oko interesa i sporova oko prava.

Sporovi oko interesa vode račna o stvarima koje uopšte nisu pokrivena kolektivnim ugovorom, ili zbog toga što dogovor oko tih stvari nikada nije postignut ili zbog toga

što je kolektivnom ugovoru istekao rok a da se strane nisu složile ili ga obnovile. Glavno pravilo je da će industrijske akcije biti zakonite u takvim slučajevima.

Da bi pomogao obema stranama da zaključe prihvatljive ugovore bez pribegavanja industrijskim akcijama, danski parlament je izglasao zakon o procesu pomaganja ljudima da se slože u industrijskim odnosima, popularno nazvan Službeni posrednički zakon. Zadatak službenog posrednika je da pokuša da natera dve strane da postignu kompromis i on ili ona imaju veliku moć u vezi sa tim.

Službeni posrednik može dostaviti nacrt kompromisa koji obe strane treba da pošalju svojim članovima na glasanje.

Ako je najavljen štrajk ili neka druga industrijska akcija, posrednik može da naredi da se akcija odloži dok god traje pregovaranje.

Sporovi oko prava vode računa o neslaganjima koja se tiču pitanja regulisanih kolektivnim ugovorom. U takvim slučajevima nezakonito je poduzimati bilo kakvu industrijsku akciju. Tržište rada se složilo da se svi takvi sporovi prevaziđu putem pregovaranja. Detaljna pravila koja se tiču takvog pregovaranja su sadržana u ugovoru koji određuje pravila posredovanja u industrijskim sporovima.

Ako spor preraste u inicijativu, prvi korak je da sindikalni predstavnik i uprava pokušaju to da reše putem pregovaranja. Ako oni ne uspeju da postignu dogovor predmet prelazi na nivo pregovaranja organizacije i ako je potrebno na nivo centralne organizacije. Predmet može konačno da se reši na bilo kom od ovih nivoa.

Ako se spor ne može nikako rešiti putem pregovaranja obeju strana, spor se mora uputiti na arbitražu kako bi se postigao konačni dogovor ili se mora staviti pred Industrijski sud, zavisno od prirode spora.

Ako je spor potekao oko interpretacije kolektivnog ugovora rešava se arbitražom. Ako se odnosi na kršenje kolektivnog ugovora t.j. obustava rada kojom se krši kolektivni ugovor, stvar rešava Industrijski sud.

Industrijski sud

je zakonski sud sa specijalnom nadležnošću i njegov rad je regulisan Zakonom o industrijskom sudu. Industrijski sud nije sastavljen samo od zakonski kvalifikovanih sudija, nego i od sudija koje su odredili socijalni partneri. Industrijski sud je veoma važna institucija zato što su socijalni partneri aktivno uključeni u dogovaranje oko industrijskih sporova.

Ako strana u konkretnom slučaju nema nikakve veze sa organizacijom koja postavlja sudije, zahtev može da se postavi tako da je slučaj težak i da se postigne bez učestvovanja postavljenih sudija.

Industrijski sud može da izrekne kazne. Količina kazni varira od slučaja do slučaja i može da se gleda kao mešavina kažnjavanja sankcijom ili kompenzacijom (nadoknada za pretrpljenu štetu).

U slučaju obustave rada kao kršenje kolektivnog ugovora, izrečena kazna štrajkačima će biti određena kao određeni iznos za svaki sat štrajka.

Oko sporova interpretacije kolektivnog ugovora dogovor se postiže arbitražom. Arbitražni Tribunal je obično sastavljen od osoba upućenih sa obe strane i neutralnog, zajednički odabranog predsednika suda. Ako dve strane ne postignu dogovor oko predsednika suda onda ga postavlja zakonski kvalifikovan predsednik industrijskog suda. Filozofija je naravno da su strane same u najboljoj poziciji da odluče kako se njihov kolektivni ugovor treba interpretirati.

Ako je potpuno nemoguće postići dogovor, predmet će tada rešiti neutralni predsednik suda.

Obe odluke, kako industrijskog suda tako i arbitražnog su konačne. Ne postoji mogućnost žalbe.

Najvažniji zakoni

Zakon o industrijskom sudu

određuje pravila koja se odnose na slučajeve koji se iznose pred sudom. Industrijski sud primarno razmatra slučajeve koji se odnose na kršenje kolektivnih ugovora. Većina tih slučajeva se odnosi na obustave rada kao kršenja kolektivnog ugovora i ne plaćanja cene rada dogovorene ugovorom. U industrijskom sudu socijalni partneri su predstavljeni od strane centralne organizacije tržišta rada, a to su uglavnom Danska konfederacija sindikata i danska konfederacija zaposlenih.

Zakon o mirenju u industrijskim sporovima

se može smatrati takođe Službenim posredničkim zakonom. Zakon ima za cilj da strane postignu dogovor posebno oko obnavljanja kolektivnih ugovora. Peporučka se vrši u odeljak iznad kada je reč o industrijskim sporovima.

Zakon o garancijskom fondu za zaposlene

garantuje da će zaposleni primiti zaradu koja mu pripada i u slučaju da je poslodavac nesolventan. Zakon sadrži pravila koja sprovode direktivu 80/87 EEC.

Zakon o pravnom statusu zaposlenih u slučaju prodaje preduzeća

po kom poslodavac ima dužnost da preuzme obaveze koje je prodavac imao u vreme prodaje. Ovaj akt je dansko sprovođenje direktive 77/187 EEC.

Zakon o kolektivnom višku radne snage

ima dva glavna cilja u vezi sa velikom stopom otpuštanja:

-izveštaj o javnim vlastima (javna služba za zapošljavanje)

-dužnost da pregovara sa zaposlenima

Akt sadrži odredbe koje sprovodi direktiva 75/129 EEC,izmenjene direktivom 92/156 EEC.

Zakon o godišnjem odmoru

koji zaposlenima daje pravo na godišnji petonedeljni plaćeni odmor proporcionalno dužini njihovog radnog odnosa tokom prošle godine.

Zakon o naknadama u slučaju bolesti ili porodijskog odsustva

koji zaposlenom garantuje naknadu za vreme bolovanja od strane poslodavca tokom prvih 14 dana bolesti,a potom mu naknadu isplaćuju javne vlast; i naknadu u slučaju porodijskog odsustva itd. od strane javnih vlasti u trajanju do 28 nedelja.

Zakon o zaštiti od otpuštanja kod organizacionih promena

koji štiti zaposlene od otpuštanja zbog članstva ili ne-članstva određenom sindikatu ili drugoj o organizaciji.

Zakon o Evropskim odborima za saradnju

koji sadrži odredbe o osnivanju Evropskih odbora za saradnju.Takvi odbori za saradnju mogu biti osnovani kada preduzeće ili grupa ima ogranke ili preuzimanje u nekoliko zemalja.Evropski odbor za saradnju je telo koje ima pravo da se sastaje sa centralnim menadžmentom u cilju da se informiše i konsultuje o razvoju i planovima preduzeća.

Zakon o upotrebi zdravstvenih podataka itd na tržištu rada

koji omogućuje poslodavcima,kao glavno pravilo,da dobije samo one informacije o bolestima koje su od važnosti za učinak na poslu.

Zakon o službenicima

koji osigurava službenicima punu zaradu tokom bolovanja i godišnjih odmora,određuje redosled plaćanja u slučaju otkaza,plaćanje u slučaju viška radne snage,objektivni osnovi za otpuštanje itd.

Zakon o poslodavčevoj obavezi da informiše zaposlenog o uslovima radnog odnosa

koji je takođe poznat kao Zakon o ugovoru o radu.Prema ovom zakonu poslodavac ima obavezu da sačini ugovor o radu koji sadrži najvažnije informacije o uslovima radnog odnosa.

Zakon o ravnopravnosti između muškaraca i žena u vezi radnog odnosa,porodiljskog odsustva,itd.

koji zabranjuje diskriminaciju u vezi sa polom i određuje prava u vezi sa porodiljskim odsustvom.Ovaj zakon takođe određuje prava o težini dokaza u slučajevima otpuštanja zaposlenog tokom trudnoće ili materinstva.

Zakon o jednakoj nadoknadi za rad

koji zabranjuje diskriminaciju polova kad se govori o nadoknadi za rad.

Zakon o diskriminaciji na tržištu rada,itd.

koji zabranjuje direktnu i indirektnu diskriminaciju koja se tiče pripadnosti određenoj rasi,boji kože,religiji,političkom mišljenju,seksualnoj orijentaciji ili nacionalnosti,socijalnom i etničkom poreklu.

Zakon o dopunskim penzionim sistemima na tržištu rada

koji sadrži odredbe da svaka osoba zaposlena u Danskoj ili osoba koja prima naknadu u slučaju nezaposlenosti ili bolovanja itd ima obavezu uplate doprinosa u skladu sa penzionim sistemom.

Ova brošura opisuje sistem kolektivnog pregovaranja u Danskoj.Jedna je u seriji brošura koje obuhvata generalna brošura koja pruža uvod u danski politički sistem tržišta rada i šest specijalnih brošura koje opisuju različite šeme i aktivnosti upravljane od strane danskog ministarstva za rad.

Brošure su upućene svim osobama u Danskoj i u inostranstvu koje su zainteresovane za danski sistem tržišta rada i šeme su obezbeđene od strane danskih javnih vlasti.

Svih sedam brošura je dostupno na danskom,engleskom,francuskom i nemačkom jeziku.

Šest specijalnih brošura su:

- sistem kolektivnog pregovaranja
- ponude za nezaposlene
- šema osiguranja za nezaposlenost
- javna služba zapošljavanja
- profesionalno obučavanje odraslih
- odredbe o radnoj sredini