

Međunarodni ured za rad
Tim za dostojanstven rad i Državni ured za Centralnu i Istočnu Evropu
Mozsar utca 14, H – 1066 Budimpešta, Mađarska

Gdin. Mladen Pandurević
Direktor

Udruženje poslodavaca
Federacije Bosne i Hercegovine

Mula Mustafe Bašeskije 12/3
71000 Sarajevo
Bosna i Hercegovina

27. novembar 2015.

Poštovani gospodine Pandurević,

Zahvaljujemo na vašem pismu koje smo dobili 17. novembra 2015., a koje se odnosi na Opći kolektivni ugovor i neke principe kolektivnog pregovaranja. Cijenim detaljne informacije o budućim izazovima koje ste predočili. Molim vas da budete svjesni da se ovo tehničko mišljenje donosi bez pretpostavki o bilo kakvim komentarima koje bi mogla imati ILO-ova nadzorna tijela odgovorna za nadzor usklađenosti sa međunarodnim standardima rada.

Mi smo pažljivo razmotrili vaša pitanja, te želimo dati sljedeći odgovor:

1. Da li je potpisivanje kolektivnih ugovora obaveza ili su oni produkt slobodno izražene volje socijalnih partnera?

Ne postoji obaveza potpisivanja kolektivnih ugovora.

Međutim, nacionalni zakoni nekih država propisuju obavezu poslodavcima (obično onima koji imaju više od 20 uposlenika) da se u dobroj vjeri upuste u kolektivne pregovore sa predstavnicima sindikata u skladu sa odlukom CoFOA i primjeni Člana 4. Konvencije br. 98: „Član 4 Konvencije br. 98 ni na koji način ne obavezuje vladu da prisilno nametne kolektivno pregovaranje, ali ne bi bilo suprotno ovoj odredbi da se socijalni partneri obavežu, u okviru podrške i promocije punog razvoja i primjere mehanizma kolektivnog pregovaranja, da uđu u pregovore o uvjetima zaposlenja (...)“ (Sažetak odluka i principa Komiteta za slobodu udruživanja Upravnog tijela ILO-a, paragraf 928).

2. Da li Vlada može biti potpisnica kolektivnih ugovora u privredi i Opšteg kolektivnog ugovora?

Vlada u kolektivnom pregovaranju može učestvovati samo u svom kapacitetu poslodavca u javnom sektoru (Konvencija o radnim odnosima (Javne usluge) br. 151, Član 7). Stoga, Opći kolektivni ugovori koji se primjenjuju samo u javnom sektoru, a koje su ispregovarale s jedne strane vlada (koja je

poslodavac) i s druge strane predstavnici sindikata, jesu u skladu sa ILO principima predviđenim u Konvencijama 98, 151 i 154. Takva je recimo situacija u Bivšoj jugoslovenskoj republici Makedoniji, gdje postoji jedan Opći kolektivni ugovor za javni sektor, i zaseban Opći kolektivni ugovor za privatni sektor (koji su ispregovarali na bipartitni način predstavnici poslodavačkih organizacija i predstavnici sindikata). Sektorsko kolektivno pregovaranje bi također trebalo biti bipartitno. Sektorske ugovore obično potpisuju predstavnici poslodavačkih organizacija i predstavnici sindikata. Međutim, ukoliko je vlada jedan od velikih poslodavaca u određenom sektoru (npr. energetske sektor), onda vlada u svom svojstvu poslodavca može zaključiti sektorski kolektivni ugovor s predstavnicima sindikata. Ovo će opet biti bipartitni ugovor.

Osim toga, treba omogućiti postojanje tripartitnog mehanizma za određivanje minimalne plaće.

3. Da li pregovarači moraju obezbjediti mandat za vođenje i zaključivanje pregovora?

Da, pregovarački timovi moraju imati mandat da predstavljaju svoju organizaciju/svoje organizacije u pregovorima. Međutim, taj mandat nije apsolutan. U toku pregovora mogu se javiti situacije kada timovi moraju dodatno konsultovati članstvo svoje organizacije o određenim odlukama koje treba donijeti.

4. Šta ako socijalni partneri nemaju reprezentativnost?

U idealnom slučaju, socijalni partneri treba da budu dovoljno reprezentativni da bi bili u stanju da vode pregovore „u ogledalu“ za određenu pregovornu cjelinu. Situacije u kojima poslodavačke organizacije koje su reprezentativne samo u privatnom sektoru pregovaraju sa sindikatima u javnom sektoru ili obratno nisu pogodne za efikasno kolektivno pregovaranje. Ukoliko nije dobrovoljno priznat, reprezentativni status socijalnih partnera treba dodijeliti neko nezavisno i nepristrasno tijelo na osnovu statustskih ciljeva i unaprijed određenih i jasnih kriterija u dogovoru sa relevantnim akterima. Neka zakonodavstva daju ekskluzivna prava pregovaranja sindikatu ili savezu sindikata koji predstavlja većinu radnika u određenoj pregovornoj cjelini. U drugim zemljama pak, okviri za kolektivno pregovaranje dozvoljavaju da više sindikata pregovara zajednički o kolektivnim ugovorima. CoFOA je u više navrata podsjećala da manjinske organizacije trebaju imati pravo da zastupaju interese svojih članova u pregovorima i da zaključke kolektivni ugovor u ime svog članstva ili da zajednički ispregovaraju kolektivni ugovor.

5. Pod kojim uslovima se može proširiti važenje kolektivnih ugovora, pogotovo ako su potpisani od strane ne reprezentativnog sindikata?

Obavezno produženje roka važenja kolektivnih ugovora koje propisuje zakon je prihvatljivo samo kao iznimka u slučajevima akutne nacionalne ili lokalne krize ne-ekonomske prirode i na kratke vremenske periode (ILO Generalno istraživanje, para. 201). Međutim, ovo se razlikuje od pitanja organičenog nastavka primjene kolektivnih ugovora nakon njihovog isteka važenja, kao što je utvrđeno nekim zakonima kada strane ne uspiju da dogovore uvjete novog kolektivnog ugovora, a sa svrhom da se

osigura stabilnost plaća i drugih ranih uslova u određenom vremenskom periodu. Praksa u zemljama članicama EU po pitanju dužine trajanja takvih „automatskih produženja“ ima raspon od tri mjeseca (Hrvatska) do jedne godine (Poljska, Rumunija).

Naš tim u ILO Uredu u Budimpešti je spreman da vam pruži svaku drugu pomoć ukoliko vi ili drugi akteru u vašoj zemlji budete smatrali da je to neophodno.

Srdačan pozdrav,

Antonio Graziosi

Direktor