

Дарко Маринковић
Мегатренд универзитет, Београд

СРБИЈА ПРЕД ИЗАЗОВИМА НОВИХ ИНДУСТРИЈСКИХ КОНФЛИКАТА

Сажетак

Целокупни, изразито конфликтни ток расправе о предложеним изменама и допунама закона, који су од неспорно стратешког значаја за економски развој, мора да се схвати као упозорење свим актерима индустријских односа на све оно што није урађено у процесу транзиције, односно које реформе нису, или нису квалитетно и ефикасно спроведене. У том смислу, може се рећи за сва три актера индустријских односа да су се у протеклом периоду показали као лоши ђаци, који више пута, неуспешно уче, или не желе да науче оне лекције које не иду у прилог њиховом ограниченом схватању сопствених, али и укупних друштвених интереса. Зато све њих – послодавце, државу, синдикате, очекује, по ко зна који пут, оно што се у педагогији зове „утврђивање пређеног градива“. При томе, је сваки пут „утврђивање пређеног градива“ социјално и економски скупље него претходни пут, што другим речима значи да се повећава и иначе за већину радника социјално и економски неподношљива цена транзиције.

Кључне речи: синдикати, послодавци, социјално партнерство, индустријски конфликти, радно законодавство

Српско друштво је и даље, две и по деценије од почетка транзиције, доминантно конфликтно друштво. Бројним разлозима грађанског и радничког незадовољства у протеклих неколико месеци придодат је још један – Предлог Закона о раду. Одавно је-

дан документ (који још увек није званични предлог Владе) није изазвао толико полемика, подела и тако оштру одбојну реакцију свих синдиката. Синдикати прете штрајковима, јавним протестима и другим радикалним облицима индустријске акције. Да ли је то, као и много пута до сада, претња празном пушком, или ће из свега тога изаћи заиста нешто добро, а то је повезивање и заједнички наступ синдиката у одбрани заједничких интереса радничке класе показаше време пред нама.¹⁾

Међутим, чак и летимични поглед на историју радног законодавства после петог октобра 2000. године, потврђује да то није ништа ново. Напротив, сваки предлог Закона о раду, или његовим изменама био је праћен конфликтима и поделама. Чак штавише, може се уочити тенденција - конфликти око радног законодавства били су све оштрији, а закон о раду и други закони из ове области све рестриктивнији. Исто тако, уочљива је била тенденција појединих влада у периоду после петог октобра 2000. да маргинализују, или потпуно искључе синдикате из кључних друштвених процеса. Иако на први поглед не изгледа тако описани, конфликтни ток друштвених процеса везаних за усвајање радног законодавства има и једну позитивну страну. Он потврђује да сви актери индустријских односа – држава, послодавци и синдикати схватају значај радног и социјалног законодавства у регулисању међусобних односа и да сваки од њих настоји да у том процесу заштити своје интересе. Проблем је у томе што у овом процесу уопште не воде, или не воде у потребној мери рачуна о интересима других актера. У сваком случају, конфликтни процеси који се данас одвијају на тлу Србије у вези усвајања новог радног законодавства могу се дефинисати и као настојање сваког од партнера у индустријским односима да заузме што повољнију стартну позицију за будуће односе. Све то догађа се у земљи у којој су радна, социјална и синдикална права радника у пракси на веома ниском нивоу. Да ли било ко, ко има имало здравог разума, може да поверује да ће се привреда брже развијати, да ће предузетничке иницијативе бити охрабрене, ако се умање радна права запослених. Искуство демократске, економски и технолошки развијене Европе даје јасан одговор на то питање – економски су најразвијеније оне земље у којима су радна, социјална и синдикална права на највишем нивоу. Темелје такве

1) Маринковић, Д. Свет рада стари изазови у новом добу, Висока струковна школа за предузетништво и Центар за индустријске односе, Београд, 2012, стр. 150.

друштвене праксе је хумано и демократско радно и социјално законодавство, које чини један од правних темеља социјалне тржишне привреде.

Неповољно друштвено окружење

Део овог незадовољства и грчевитог отпора радника и њихових синдиката против предложених законских пројеката (Закон о раду, Закон о приватизацији и Закон о стечају), резултат је у целини неповољног друштвеног окружења и недемократског начина на који су ови законски пројекти припремани и предочени јавности и синдикатима. С тим у вези, ваља напоменути да није реч о доношењу нових, већ о изменама и допунама постојећих закона, са којима су, у првом реду радници и синдикати имали лоших искустава. Пре свега, живимо у земљи у којој влада општа атмосфера неповерења, сиромаштва, социјалног незнања. Радници су много пута преварени, они су највећа жртва транзиције, платили су изузетно високу, за велики број радника социјално неиздржљиву, економски и морално неприхватљиву цену. А народна пословица каже „Кога змија уједе, тај се и гуштера плаши“.²⁾

Целокупни, изразито конфликтни ток расправе о предложеним изменама и допунама закона, који су од неспорно стратешког значаја за економски развој, мора да се схвати као упозорење свим актерима индустријских односа на све оно што није урађено у процесу транзиције, односно које реформе нису, или нису квалитетно и ефикасно спроведене. У том смислу, може се рећи за сва три актера индустријских односа да су се у протеклом периоду показали као лоши ђаци, који више пута, неуспешно уче, или не желе да науче оне лекције које не иду у прилог њиховом ограниченом схватању сопствених, али и укупних друштвених интереса. Зато све њих – послодавце, државу, синдикате, очекује, по ко зна који пут, оно што се у педагогији зове „утврђивање пређеног градива“. При томе, је сваки пут „утврђивање пређеног градива“ социјално и економски скупље него претходни пут, што другим речима значи да се повећава и иначе за већину радника социјално и економски неподношљива цена транзиције.

Пракса успешних земаља транзиције у поређењу са искуством Србије упозорава да није довољно донети само добре законе, већ

2) Стајић Д. Тегобна транзиција, Институт за политичке студије, Београд, 2005, стр. 46.

саставни део тог процеса мора бити унапређивање појединачних и заједничких капацитета социјалних партнера да те законе и спроведу. Основаност таквог става потврђује већ на појавној равни видљив раскорак између онога што стоји у законима и друштвене праксе, који се често прихвата као константа актуелних друштвених односа. Наиме, да би се заиста успоставило социјално партнерство између поменутих социјалних партнера, неопходно је испунити читав низ услова. У првом реду, пре него што се отворе процеси колективног преговарања и социјалног дијалога мора се утврдити листа питања о којима нема преговора, јер су то неспорне цивилизацијске тековине савременог доба, које припадају групи основних људских права, засноване на полазној премиси свих релевантних међународних докумената да се људи рађају слободни и једнаки. Реч је о цивилизацијски и правно неприхватљивим појавама давања отказа трудницама, условљавања запослења женама у фертилном добу да потпишу изјаву да неће рађати децу, најгрубљим облицима прогона запослених у приватном сектору који хоће да се синдикално организују. Очигледно је да је бесмислена прича о социјалном партнерству у предузећима у којима се догађају овакве антицивизацијске појаве.³⁾

Конфликтни карактер процеса усвајања измена и допуна поменутих закона такође је показатељ неразвијености кључних механизма социјалне демократије. Србија је још увек далеко од концепта колективног преговарања, који је у складу са међународним стандардима и праксом развијених, демократских земаља Европе, а то значи начелима социјалне, друштвено одговорне, тржишне привреде. Протраћено је неколико година у бесплодним расправама о Општем колективном уговору, усвојеном још 1991 године, који је у суштини био на темељима концепта административне расподеле плата из времена самоуправљања. Покушај да му се удахне живот увођењем тзв „продуженог дејства“ није уродио плодом и данас се нико и не сећа овог документа. Колективно преговарање се у пракси често своди на преговоре о повећању зарада или неког другог материјалног права запослених. Неспорно је да је то, поред осталог, последица економске неразвијености, сиромаштва у коме се већина запослених бори за обезбеђивање елементарне материјалне егзистенције.⁴⁾ Али, то је такође и недостатак развијене целови-

3) Кривокапић Б. Људска права, Мегатренд универзитет, Београд, 2009, стр. 172.

4) Голубовић, З. Куда иде постоктобарска Србија (2000-2005), Службени гласник, Београд, 2005, Едиција „Став“, књ. 5, стр. 126.

те стратегије колективног преговарања. Истини за вољу, у једном броју предузећа постоји добра пракса колективног преговарања, која може послужити као одскачна даска за развој савременог концепта и праксе колективног преговарања.

Ситуација није ништа боља ни на плану успостављања инструмената и праксе социјалног дијалога. То се односи, како на стање законске и аутономне регулативе, тако и на праксу, при чему посебно треба издвојити следеће.

У правном поретку није, у складу са европским стандардима уређено и заштићено право запослених на информисање, консултовање и саодлучивање. Посебно, није уважен принцип да се ова комплекс права односи, не само на чланове синдиката, већ на све запослене. Истини за вољу, у једном броју колективних уговора дефинисан је комплекс права на информисање консултовање и саодлучивање, али нису дефинисани ефикасни инструменти којима се омогућује фактичко остваривање ових права. У пракси, тамо где и постоји, ово право се ограничава само на информисање лидера синдиката, при чему је реч о селектованим информацијама од стране послодавца. Примера ради, у правном поретку, као ни у пракси не постоји веома ефикасан инструмент остваривања права запослених на информисање, консултовање и саодлучивање, који се дефинише као „принцип празне столице“, који се односи на право представника синдиката да присуствују седницама органа управљања предузећа, односно скупштина на различитим нивоима, да учествују у раду ових органа, али без права одлучивања. С друге стране, пракса учешћа синдикалних представника у раду управних одбора јавних фондова, институција и предузећа која су још увек у друштвеном власништву није дала очекиване резултате и често се претвара у вид корумпирања синдикалних лидера, што је, у крајњој линији слика и последица неразвијености унутрашње демократске структуре и начина рада синдиката.⁵⁾

И поред тога што је у важећем Закону о раду, дефинисано право запослених да у предузећима са више од 50 запослених оснивају савете запослених, ова законска могућност није искоришћена ни у једном предузећу. Може се рећи да готово није било озбиљнијих настојања да се афирмише идеја савета запослених, који предста-

5) Арандаренко М. „Приватизација, тржиште рада и синдикати“, у Зборнику Улога синдиката у процесу приватизације, Центар за образовање и истраживања УГС Независност, Београд, 1999, стр. 184.

вљају значајну цивилизацијску тековину и потврђено један од нај-ефикаснијих инструмената социјалне демократије. Један од кључних разлога за такво стање налази се у снажном отпору синдиката, који савете запослених неосновано доживљавају као конкуренцију и паралелну организацију, која има исте задатке као и синдикат. Чињенице су, међутим, другачије. Оне говоре, да је просечна стопа синдикалне организованости у Европи око 25%, а да са друге стране, сви запослени, а не само чланови синдиката имају одређена права и да су савети запослених веома ефикасан и целисходан инструмент за остваривање ових права. С друге стране, искуство земаља са развијеном праксом савета запослених (на пример : Немачка), потврђује да у оним земљама у којима су јаки синдикати, јаки су и савети запослених, а њихово деловање је комплементарно.⁶⁾

После више од једне деценије од оснивања првог Социјално економског савета питање репрезентативности синдиката и послодавачких организација није решено на одговарајући начин и представља један од значајних извора индустријских конфликта, подела и сукоба међу синдикатима. Наиме, према важећем Закону, репрезентативност синдиката, односно послодавачких организација утврђује комисија коју чине синдикати чија се репрезентативност утврђује. При томе, Закон утврђује да се репрезентативност утврђује искључиво концензусом чланова комисије за репрезентативност. Други речима, синдикати једни другима утврђују репрезентативност. Очигледно је да је Министарство рада у чијој је ово надлежности, водећи политику незамерања, избегавајући сопствене обавезе и одговорност, „пребацило овај врућ кромпир“ у двориште синдиката и послодавачких организација. Лоше, неконзистентно правно решење, неизбежно је постало извор злоупотреба и сукоба. Иако се не води систематска, статистичка евиденција, према истраживањима „Синдикалног барометра“ из 2008 године, укупна стопа синдикалне организованости у Србији кретала се око 25%, а данас може бити само неповољнија. Имајући у виду тај податак, процењује се да су данас репрезентативни само СССС и Конфедерација слободних синдиката (услов за добијање статуса репрезентативности на националном нивоу, по важећим прописима је да синдикат има 180 000 чланова, односно 10% укупног броја запослених). У

6) Јефтић М. Улога савета запослених и синдиката у заступању интереса запослених у државама чланицама ЕУ, Фондација Фридрих Еберт, Београд, 2011, стр. 23.

том смислу, УГС „Независност“, нису репрезентативни, будући да објективне процене говоре да имају око 40 000 чланова. Пре више од две године, други синдикати су, у складу са законом, покренули иницијативу за утврђивање репрезентативности УГС „Независност“. Руководство овог синдиката је то одбило, али су наставили и даље да буду чланови Социјално-економског савета. Међутим, важније од тренутне ситуације је то да су се у протеклим годинама променили сви параметри – структура привреде, структура запослених, стопа синдикалне организованости, структура синдиката, што значи да је неопходно, у складу са промењеним околностима и параметрима редефинисати и по новим критеријумима уредити питање репрезентативности синдиката. На жалост, два сада формално репрезентативна синдиката Уједињени грански синдикати „Независност“ и Савез самосталних синдиката Србије, упорно одбијају било какав разговор на ту тему, настојећи да по сваку цену, супротно начелима синдикалне солидарности, сачувају своју монополску позицију у социјалном дијалогу. То, наравно, доводи у питање легитимност актера социјалног дијалога у целини.⁷⁾

Када је реч о репрезентативности послодавачких удружења, репрезентативност тренутно јединог репрезентативног послодавачког удружења „Уније послодаваца Србије“ од почетка је била спорна. Међутим, од формалне стране ствари, важнија је чињеница да многи послодавци – чланови Уније послодаваца Србије немају синдикате у својим предузећима, па се са тог аспекта поставља питање фактичке легитимности и целисходности њиховог учешћа у свим облицима социјалног партнерства. При томе посебно треба истаћи да Унија послодаваца, као и друга послодавачка удружења никада нису јавно осудила и оградиле се од појава грубог кршења радних, економских и социјалних права запослених, које чини знатан број послодаваца.

Наведени проблеми и отворена питања имају за последицу већина незадовољавајуће стање социјалног дијалога на свим нивоима. То се, пре свега, огледа у чињеници да су социјално-економски савети на локалном нивоу формиран тек у око 15% општина и градова, а и тамо где постоје њихово деловање није на задовољавајућем нивоу. Када је реч о Социјално економском савету на националном нивоу, он је први пут основан 2001 године Споразумом социјалних

7) Djukić P. „The organised world of labour in Serbia today – between economic reforms and populism“, *SEER*, Dusseldorf, 4/2006, str. 69.

актера. Неколико година касније усвојен је Закон о социјално економском савету. Међутим, ситуација се није променила. Напротив, стање социјалног дијалога ишло је силазном линијом, потврђујући да закон, сам по себи не решава проблеме, ако нема мотивисаних и способних социјалних партнера да га спроведу у дело. Томе иде у прилог чињеница да се Социјално-економски савет није састао годину дана, као и да сви закони који су предмет актуелних конфликта уопште нису разматрани на Социјално-економском савету.

Предмет сукоба послодаваца, државе и синдиката

У целини неповољне друштвене околности, дуготрајна економска и социјална криза са поражавајућим последицама, које су, као и увек, најпре и највише погодиле припаднике света рада, недовршеност и неефикасност инструмената социјалне демократије, као и лоша искуства из претходног периода, имали су за последицу изузетно конфликтан ток расправе о поменутих реформским законима, пре свега о Закону о раду. Представници синдиката и послодавачких организација нису крили међусобно неповерење и нетрпељивост. Представници Уније послодаваца су синдикате означили као браниоце система социјалистичког самоуправљања и кочничаре реформи, док су синдикати тврдили да послодавци и држава узурпирају њихова права и желе да их доведу у понижавајући, робовски положај. То је очигледна слика негативног наслеђа из претходног периода. На конфликтни ток расправе, који је у крајњој линији удаљио све актере од суштине спорних питања, утицало је у великој мери и понашање Министра привреде, односно Министарства привреде, које се из непознатих разлога појавило као формални предлагач Закона о раду, уместо ресорног Министарства за рад и социјалну политику. Министар привреде је наступио грубо у старту се отворено ставио на страну послодаваца и то је неизбежно изазвало отпор и негативну реакцију синдиката.

На жалост, репрезентативни синдикати – СССС и УГС „Независност“ настојали су на све начине да искључе из расправе о поменутих законима друге синдикате – Конфедерацију слободних синдиката, Индустијске синдикате, Удружене синдикате „Слога“ и др. Ови синдикати реаговали су удруживањем у Синдикални фронт и на алтернативне начине – јавним протестима, иступањем у медијима и на друге начине настојали да утичу на ток догађања.

Истини за вољу, протесте, овог пута доста масовне и ефектне организовали су и СССС и УГС „Независност“.

Када је реч о узроцима синдикалног незадовољства, односно разлозима конфликта треба се подсетити да су конфликти, додуше у блажем облику, започели у вези предлога закона о штрајку, који је повучен из скупштинске процедуре, после више од две године припрема на овом законском тексту, а радна група која је радила на овом пројекту се једноставно распала. Представници синдиката су с разлогом били незадовољни, указујући да су предлагачи закона, свесно или несвесно, пренебрегли и одбацили неке неспорне чињенице, пре свега да је штрајк неспорна цивилизацијска тековина, да штрајк није акт деструкције, него стваралачки акт света рада, да спада у групу основних неотуђивих радних и социјалних права, и да ни једна држава, која макар формално носи предзнак демократска не може ограничавати и ни на који начин доводити у питање остваривање овог права. Исто тако, синдикати, подржани стручном јавношћу, указивали су да историја индустријских односа, као и савремена пракса потврђује да штрајкачи у оквиру штрајкачке борбе користе и „пикетинг“ – окупацију просторија послодавца и друге пратеће методе, управо да би спречили опструкцију штрајка. Реч је о читавом комплексу права, који штрајку даје снагу и чини га једним од најрадикалнијих и најефикаснијих средстава радничке борбе. Ни један синдикат у најразвијенијим, демократским земљама Европе, није се одрекао ни делића овог права, нити њиховим властима и послодавцима пада на памет да тако нешто траже од својих синдиката. Наспротив, потенцијална или реална снага штрајка чини један од темеља релативне равнотеже друштвене моћи света рада и света капитала, на чему се у данас развијеним земљама темељи социјално партнерство и социјални мир.⁸⁾

Синдикати су, с разлогом сумњали у лошу намеру законодавца - да раздвајањем права на штрајк и права на слободно окупљање ограничи право на штрајк, односно потребу и право радника да јавности покажу своје оправдано незадовољство. Немушта образложења, или тачније речено изговори званичника, само потврђују ову сумњу. Наравно, ово није једино ограничење у овом закону. Примера ради, Предлог закона је утврдио безразложно широку листу листа делатности од тзв „посебног значаја“, у којима је право

8) Лубарда Б. Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012, стр. 822.

на штрајк ограничено или у потпуности ускраћено, што говори о настојању законодавца да фактички забрани штрајк у већини делатности. Искуство недавних штрајкова и јавних протеста у Грчкој и Француској, потврђује да такве забране немају смисла. Јасно је да грчки, француски и други радници, који имају моћне угледне синдикате, нису питали политичке власти за дозволу да изађу на улице и демонстрирају.

Највећи предмет сукоба између послодаваца и синдиката био је везан за предлог да се радни однос на одређено време продужи на период од три године. Такав предлог, у земљи са тако високом стопом незапослености, са бројним негативним искуствима, не може очекивати подршку радника. Коначно, у радном законодавству демократских земаља и у правном наслеђу ЕУ важи принцип да је стални радни однос на неодређено време –правило, а рад на одређено време изузетак.

Други предмет конфликта и подела односио се на флексибилност радног места, који у предлогу Министарства није прихватио у ЕУ прихваћени концепт „флексибилности“. Пренебрегнута је чињеница да је флексибилност радног места, пре свега, технолошка, организациона и развојна категорија, која подразумева потребу да се радник прилагођава новим технологијама, променама у организацији рада, да се „доживотно образује“, али то није и не сме бити механизам манипулације социјалном и радном сигурношћу, нити се радницима који раде у флексибилним моделима организације рада могу, по том основу умањивати радна права. У том смислу, тврдња да ће лакше отпуштање подстицати послодавце да запошљавају већи број радника је чиста бесмислица, или безобразлук.

Крупан предмет сукоба било је и законско регулисање оснивања и деловања приватних агенција за запошљавање. Међутим, у овом случају није главни проблем био преложено законско решење, већ досадашња лоша пракса. Наиме, искуство са агенцијама за запошљавање, на којима предлагач закона инсистира, је показало поразне резултате, тако да радници који се запошљавају преко агенција, за исти рад примају и упола мање зараде, ограничена су им и друга права, што представља грубу повреду европског и уставног начела - За једнак рад – једнака зарада, а садржи у себи и елементе принудног и ропског рада.⁹⁾

9) Европска социјална повеља, Савет Европе, Канцеларија у Београду, 2009, стр. 11.

Међутим, послодавци јесу у праву када не прихватају да плаћају отпремнине за укупни радни стаж радника који буду проглашени за технолошки вишак. То заиста јесте дестимулативно, јер повећава трошкове послодавца, без његове кривице. Друго је питање што транзициони фонд за те намене није основан раније. Стиче се утисак да су ово решење спремни да прихвате и синдикати. У суштини је иста ствар и са питањима обрачуна регреса, накнаде зараде за време годишњег одмора и тсл. У крајњој линији та питања су мање значајна, јер висина зарада не зависи од тога, већ од профитабилности предузећа и односа снага синдиката и послодавца у процесу колективног преговарања.

Предлог Закона о раду, покренуо је још једну групу питања односа послодавца и синдиката. Реч је о материјалним обавезама послодавца према синдикатима, у скалу са важећим Законом о раду. Постојећи Закон обавезује послодавца да синдикатима омогући коришћење просторија и техничке опреме послодавца, одређени број плаћених часова или потпуно ослобађање од радних обавеза ради обављања синдикалних активности и друга материјална давања. Јасно је да то доводи синдикате у зависност према послодавцу и представља један од потенцијалних извора за настајање „жutih синдиката“. Ови предлози су, наравно, наишли на жесток отпор синдиката. Међутим, то питање ће се неизбежно отворити и пред синдикатима и пред другим актерима индустријских односа.

Посматрајући у целини ток догађања везаних за расправу о реформским законима, може се уочити велика сличност са догађањима у претходном периоду. Наиме, усвајање сваког стратешког, реформског закона текло је споро, неефикасно, на изразито конфликтан начин, са линијом раздвајања између синдиката и послодавца, коју ни једни ни други нису били спремни да пређу, бранећи искључиво своје почетне позиције. Све то, пратило је неповерење једних у друге, а управо то поверење, односно начело „бона фиде“ (добре вере) је „conditio sine qua non“, социјалног партнерства, препознавања и дефинисања заједничких интереса света рада и света капитала.¹⁰⁾ То је видљива последица чињенице да социјални партнери на старту нису постигли социјални концензус о

10) Миленковић Т. Путеви и странпутице социјалног дијалога, Радничка штампа, Београд, 2010, стр. 137.

циљевима, путевима и социјалној цени транзиције и расподели те социјалне цене на све друштвене слојеве, у складу са економском снагом појединих социјалних слојева и начелима социјалне правде и солидарности, што је био случај у свим успешним земљама транзиције. Наравно, да је то вишеструко увећало социјалну цену транзиције, која је искључиво пренета на радничку класу, што се показало као једна од највећих препрека у изграђивању механизма и праксе социјалног партнерства.

И у овом случају изгубљено је неколико месеци. Реформски закони морају се усвојити, јер је то, не само један од услова уласка у чланство ЕУ, већ, пре свега, питање будућности Србије. Само ће цена примене ових закона бити већа, односно и ово одлагање, повећаће ионако неиздрживо високу социјалну цену транзиције. Искуство је и сада као и небројено пута пре потврдило да одлагање реформи, односно нерационални проток времена није савезник реформи. Наравно, око питања која регулишу ови закони мора се постићи концензус, односно сваки од социјалних актера мора у примени ових закона видети и сопствени и заједнички интерес, јер је то неопходни услов да се ови закони примене у пракси.

С тим у вези, уочава се тенденција да се предмет индустријских и социјалних конфликта помера са зарада и тзв „ревандикативних захтева“ у целини на питања законодавне регулативе и стварања повољног и подстицајног окружења за економски и технолошки развој, што је само један од индикатора да ће економска, технолошка и питања стандарда и квалитета живота бити у жижи политичког и друштвеног живота, као и синдикалне активности.

Литература

- Арандаренко, М. „Приватизација, тржиште рада и синдикати“, у Зборнику *Улога синдиката у процесу приватизације*, Центар за образовање и истраживања УГС Независност, Београд, 1999.
- *Европска социјална повеља*, Савет Европе, Канцеларија у Београду, 2009.
- Голубовић, З. *Куда иде постоктобарска Србија (2000-2005)*, Службени гласник, Београд, 2005.

- Јефтић, М. *Улога савета запослених и синдиката у заступању интереса запослених у државама чланицама ЕУ*, Фондација Фридрих Еберт, Београд, 2011.
- Кривокапић, Б. *Људска права*, Мегатренд универзитет, Београд, 2009.
- Лубарда, Б. *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет, Београд, 2012.
- Миленковић, Т. *Путеви и странпутице социјалног дијалога*, Радничка штампа, Београд, 2010.
- Маринковић, Д. *Свет рада - стари изазови у новом добу*, Висока струковна школа за предузетништво и Центар за индустријске односе, Београд, 2012.
- Стајић, Д. *Тегобна транзиција*, Институт за политичке студије, Београд, 2005.
- Đukić, P. „The organised world of labour in Serbia today: between economic reforms and populism“, *SEER*, 4/2006, Dusseldorf, 2006.

Darko Marinkovic

SERBIA FACING THE CHALLENGES OF NEW INDUSTRIAL CONFLICTS

Resume

The practice of successful transition countries in comparison with the experience of Serbia warns that it is not enough just to bring good laws, but an integral part of this process should be the promotion of individual and collective capacity of social partners to implement the laws. The merits of such a view is confirmed by the visible gap between the laws and social practices, which is often accepted as a constant of the current social relations. Namely, in order to really establish social partnership between the mentioned social partners, it is necessary to fulfill a series of conditions. First of all, before starting the process of collective bargaining and social dialogue, there must be established a list of issues that are not negotiable, because they are undeniable civilizational achievements of the modern age belonging to a group of human rights, based on the initial premise of all relevant international documents that human beings are born free and equal. It is civilizationally and legally unacceptable phenomena to

fire pregnant women, to make conditions for women in re-productive age to sign a statement that they will not bear children, to persecute employees in the private sector who want to organize trade unions. Obviously, talking about social partnership in companies where such uncivilized phenomena take place is pointless.

Key words: trade unions, employers, social partnership, industrial conflicts, labor legislation.

Овај рад је примљен 2. фебруара 2014. а прихваћен за штампу на састанку Редакције 13. марта 2014. године.