

Наташа Завођа, Унија послодаваца Србије Стручни научни чланак*
Директор сектора за правне послове и социјални дијалог

UDK: 331.53(4-672EU)

УЛОГА И ЗНАЧАЈ ПОСЛОДАВАЧКИХ ОРГАНИЗАЦИЈА У ЕУ И ЗЕМЉАМА У ОКРУЖЕЊУ

***Апстракт:** Правни основ формирања послодавачких организација према конвенцијама и препорукама Међународне организације рада и основни циљеви деловања Међународне организације послодаваца. Утицај послодавачке организација на радно законодавство и улога послодавачких организација у колективном преговарању. Формирање удружења (унија) послодаваца на међународном и регионалном нивоу.*

***Кључне речи:** удружења послодаваца, Међународна организација послодаваца, колективно преговарање, МОР.*

** Рад примљен: 22.08.2011.*

Рад прихваћен: 01.09.2011.

Стратешки интерес припадника света послодаваца је да се изгради богато друштво и да се створи пословни амбијент који ће омогућити несметан развој предузетништва, омогућити конкурентност и слободног кретања капитала и развој и напредак трговине без баријера и административних ограничења која не спречавају слободно повезивање капитала и његов даљи напредак и раст.

У циљу остварења постављених циљева и ради постизања већих економских слобода, мање компликована администрације и освајања веће слобода у управљању капиталом, послодавачке организације су спремне да са државом и синдикатима направе одређене компромисе у циљу постизања опште прихватљивих развојних циљева.

Потреба да се успоставе одрживи и развојни услови привређивања припадници света капитала су стварали своја струковна удружења да би каналисали – своје захтеве према држави, да би снагом бројности удружења добили на значају и да би удружени представили одређене интересе своје струке, остваривање конкурентност и онемогућили нелојалну конкуренцију, повећали запошљавање, а на тај начин подигли и ниво општег благостања друштва. Уочена је реална потреба за удруживањем и заједничким сучељавањем са државом и захтевима радника и остваривање дијалога у оквиру трипартитних односа.

Правни основ по МОР -у за формирање послодавачких организација

Историјски посматрано потреба да се интереси света каптала, рад а и државе међусобно усагласе и да се кроз усвајање компромисних решења омогући одржив развој за врло различите државе и ове наизлед некохерентне интересне групе успешно је усаглашен кроз усвајање минамалних стандарда у Међународној организацији рада.

Међународно радно право које се ствара у оквиру МОР-а у форми конвенција и препорука, настаје као резултат нормативне креације представника влада, представника послодавачких организација и представника синдиката као равноправних партнера. Отуда национално призната репрезентативност социјалних партнера непосредно остварује право гласа у Општој конференцији МОРа где учествују у стварању универзалних међународних стандарда. То учешће карактерише пуна слобода социјалних партнера у одлучивању, односно пуна слобода у гласању о усвојеним конвенцијама или препорукама, независно од определења владиних делегата у Општој конференцији. Могућност

различитог гласања делегата –послодаваца и синдиката у односу на делегате владе исте државе чланице, потврда је пуне примене начела трипартизма које дефинише и питање кворума и начина одлучевања у Општој конференцији -квалификованом већином (двотрећинском већином), а што је нужно за усвајање конвенција и препорука МОП-а.¹

Трипартизам се не огледа само у поступку предлагања и доношења конвенција и препорука МОП-а, већ долази до изражаја и у погледу поступка ратификације и имплементације, на што упућује Конвенција МОП-а бр. 144 која се односи на трипартитно консултовање ради унапређења имплементације међународних радних стандарда.

Такође, и Препорука бр.113 игра суштинску улогу у промовисању трипартизма на нивоу националних економија и односи се на саветовање и сарадњу између државних органа власти с једне стране и организација послодаваца и радника на нивоу индустрије и националном нивоу. У овој Препоруци наводи се да та саветовања и сарадња не смеју утицати на слободу удруживања или права организација послодаваца и радника, укључујући и њихово право на колективно преговарање. Што значи да саветовање и сарадња не сме доћи на штету слободе удруживања и права на колективно преговарање. Трипартитна саветовања и сарадњу требало би посматрати као помоћно средство за побољшање услова рада и подизање животног стандарда у складу са националним обичајима или праксом.²

Поступак доношења међународних радних стандарда је веома сложен и има за циљ да омогући компромис интреса представника социјалних партнера и владиних представника у надлежним органима МОП-а, с једне стране и да се пронађе компромис интереса држава чланица различитог нивоа економске, социјалне и правне развијености.

Међународне организације послодаваца (International Organisation of Employers)

Од свог оснивања 1920 Међународне организације послодаваца (ИОЕ) је призната као једина организација на међународном нивоу која заступа интересе бизниса у области света рада и социјалне политике. Данас, састоји се од 150 националних организација послодаваца из 143 земаља широм света* (податак за март 2011. године).

Мисија ИОЕ је да промовише и брани интересе послодаваца у међународним форумима, посебно у Међународна организација рада

1 Боривоје Шундерић – *op. cit.*, стр. 63 и следеће.

2 Зоран Стојиљковић, Зоран Ристич и Бранислав Јовановић, *Социјални дијалог, Београд 2010, стр. 117.*

(МОР), и у том циљу ради како би се осигурало да међународни стандарди рада и социјалне политике промовишу одрживост предузећа и ствара средину погодну за развој предузетништва и отварање нових радних места. У исто време делује као Секретаријат за групу послодаваца на МОР-овој Међународној конференцији рада, МОР Управног тела и у свим другим МОР активностима на састанцима и телима на којима се износе интереси и ставови послодаваца.

ИОЕ настоји да обезбеди да се глас послодаваца чује се у релевантним међународним расправама у области раду и социјалне политике. Такве расправе су сада преносе и у све већи број међународних форума унутар и ван система Уједињених нација где се сва питања модерне политике посматрају и сагледавају из угла и из интереса послодаваца.

Основни циљеви Међународне организације послодаваца

Послодавци широм света су препознали заједнички интерес да унапреде економију и конкурентност, остваре пуну запосленост и унапреде социјалну политику свог окружења што је нужан услов да се омогући и одржи развија слободног предузетништво и тржишне економије.

Организације послодаваца имају за циљ да се обезбеди преко међународног форума ИОЕ да се на једном месту окупе, представе и промовишу интереси националних организација послодаваца и њихових припадника у целом свету у сфери рада и омогући расправа и заузимање ставова и по другим питањима која се односе на друштвено-економску политику;

ИОЕ има циљ да помогне организације чланице, да их саветује, да их представљаја и да им обезбеди релевантне услуге и информације за чланове, да омогући да се успоставља и одржава стални контакт међу чланицама и да координира интересе послодаваца на међународном нивоу, посебно у оквиру МОР-а и других међународних институција;

Да промовише и подржава напредак и јачање организација независних и аутономних послодаваца и да побољшају своје способности и услуге земљама чланицама;

- Да обавести јавно мњење и промовише разумевање и значај представљања гледишта послодаваца;

- Да олакша и промовише размену и пренос информација, искустава и добре праксе међу члановима

ИОЕ представља највећу светску пословну мрежу, где је смештен и обрађен моћан резервоар доступних информација за организације

послодаваца о питањима која утичу на пословање широм свет .везано за шуштински битна питања за послодавце, а то су услови рада, радно време, плаћена одсуства, плаћени прековремени рад, рад ноћу и прерасподела радног времена, социјална заштита појединих категорија радника, услове запошљавања младих радника, трудница, самохраних родитеља и друга за свет послодаваца шуштински битна питања у пословању и ширењу пословања у друге земље.

ИОЕ генерално врши координацију ставове послодаваца и пружа савете у свим питањима којима се бави Међународна организација рада (МОП), а своје најзанчајније активности усмерене према послодавачким организацијама, својим чланицама, ИОЕ може сматрати:

- давање смернице о свим релевантним областима политике које утичу на послодаваца и њихове организације
- Развија политику позиција којима се послодавачке организације могу користити у националним дебатама
- обезбеђује потрошни материјал и директну техничку подршку појединим члановима у решавању или креирању социјалне политике и креирању и изменама прописа везаним за питања рада.

Да би се обезбед ИОЕ да се глас бизниса чује на међународном и националном нивоу, ИОЕ је активно укључена у стварање и јачање капацитета репрезентативних организација послодаваца, посебно у доба њиховог развоја и посебно код оних земаља у транзицији које су оријентисане ка тржишној економији.

Бројна питања са којима се сада суочавају ИОЕ и њене чланови (као напр. светска економска криза, пад запослености, усаглашавање минималне цене рада на националном нивоу, развој мултинационалних компанија и сл.) је усмерен на повећане напоре да се обезбеде релевантне информације и стручна помоћ у циљу да на адекватан начин припреме федерације послодаваца како да на ова питања која се пред њих постављају, реагују да се обезбеде адекватним аргументима и информацијама које могу да употребе са различитим дебатама, када се суоче са представницима владе и представницима синдиката и на националном и међународном нивоу, кроз израду серије ставове и смерница, белешки, меморандума, писма о намерама и сл.

ИОЕ кроз своју активност и стручну помоћ чланицама настоји да се произведе уједначен положај послодавачких организација на националном нивоу и водичи број њихових активности су фокусирани на помагање члановима за креирање националних дебата и политике.

Секретаријат ИОЕ наставља да идентификује релевантне и отворених питања за истраживање за које су послодавачке организације генерално заинтересоване (политика пореза, политика фискалних оптерећења и такса, мере за превазилажење светске економске кризе, развој и мере активне политике запошљавања које дају најучинковитији резултат, помоћ заједнице у подизању запошљавања, енергетској ефикасности и др.) и ИОЕ припрема за свој чланове могуће одговоре и својим учесталим контактима наставља да јача своје консултације са члановима у намери да одржи њихов развој, користећи све расположиве капацитете од периодичних састанака у оквиру региона, географских подручја и притом користећи и сајт као спремиште и приступне тачке за чланове на информационе ресурсе организације.

ИОЕ заступа интересе послодаваца у међународним организацијама у чијем раду учествује и то УН, Г20, Светске трговинске организације-WTO, Светске здравствене организације-WHO, Светске банке-WORLD BANK, UNAIDS -Организација која се бави питањем HIV / SIDA – UNAIDS (и питање националних акционих планова у борби против HIV / SIDA), ISO- Међународна организација за стандардизацију, UNCTAS- је организација у оквиру Уједињених нација за интегрисани третман трговине са сродним развојним питањима у области финансија, технологије, инвестиција и одрживог развоја. Имајући у виду потенцијални утицај UNCTAS Организације о трговини и развоју политика, ИОЕ је врло заинтересована за њихове дебате.

Конвенције и препоруке које чине правни основ за оснивање послодавачких организација на националном нивоу у складу са трипартитним принципом МОП

Свакако да је основно утемељење за положај послодавачких и синдикалних организација у МОПу дато усвајањем Конвенције 87 о синдикалним и (послодавачким) организацијама или правима и слободама или како се често преводи Конвенције бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године,

Не мање значајна за успостављање типартизма, а тиме и за подстицај стварању и давању значаја послодавачким и синдикалним организацијама, је и Конвенције бр. 98 о правима радника на организовање и колективно преговарање из 1949. године, Конвенцију бр. 144 о трипартитном консултацијама (Међународни стандарди из 1976. године и Конвенцији бр. 131 о утврђивању минималних плата из

1870. године. Ове конвенције и препоруке директно су устичале да се на националном нивоу створи прани основ за формирање организација и удружења послодаваца, односно послодавачких организација као легитимног представника послодаваца и социјалног партнера државе у трипартитним консултацијама и телима по одређеним правним институтима који своје трипартитно уређење повлаче из основа усвојених конвенција МОП-а.

Конвенције бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године може се дефинисати кроз неколико основних права и то на слободу удруживања, слободу организовања, избора својих представника и организовање свог акционог плана деловања, као и слободу удруживања са организацијама ради успостављања федерације и конфедерација.

Члан 3. Конвенције 87 гласи

“1. Радничке и послодавачке организације имају право на доношење својих статута и административних правила, слободних избора својих представника, организовање свога управљања и делатности и формулисање свога акционог програма.

2. Јавне власти морају се уздржавати сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење овога права или ометање законског извршења.”

Даље, Члан 4. Конвенције 87 каже да “Радничке и послодавачке организације не могу бити распуштене или њихове делатности обустављане административним путем. “³

На овај начин се види да је МОП-а настојала да подстакне слободу удруживања уз забрану да државе чланице својим актом распусте или забране деловање послодавачких и синдикалних организација. Оваквом одредбом Конвенције директно се подстиче слобода грађанско правних слобода и права и пре свега слобода послодавачког и синдикалног удруживања и деловања у циљу постизања легитимних интереса чланова ових организација.

И на крају потребно је поменути да у уређењу права на слободу удруживања се подразумева и слобода на удруживање са организацијама вишег нивоа и регионалног нивоа организовања у којој представници послодаваца односно синдиката имају право да остварују своје интересе и да делују у правцу остваривања својих интереса дефинисаних у својим статутима.

3 Конвенција МОП-а 87 – чл. 4.

Чланом 5. Конвенције 87 МОП-а каже се да “Радничке и послодавачке организације имају право да успостављају федерације и конфедерације, као и да приступају истима, и све организације, федерације или конфедерације имају право да се учлањују у Међународне организације радника и послодаваца.”⁴

Послодавачке организације у Европском некомунитарном радном праву

У погледу Европског некомунитарног радног права – по актима Савета Европе, социјални партнери нису укључени директно у поступак консултовања, пошто су у оквиру Савета Европе државе чланице до-неле Европску социјалну повељу –тринаест држава чланица, а потом и Ревидирану Европску социјалну повељу од 3.маја 1996. године.

У погледу Европског комунитарног радног права, оснивачке уговоре закључују Владе држава чланица (од Париског и Римских до Мстрихтског, Амстердамског и Уговора из Нице). Интереси удужења послодаваца и синдиката нису јасно видљиви као у Међународној организацији рада, већ државе као носиоци чланства представљају општи интерес и ових интересних група, као и интересних група покрета зелених, покрета за заштиту потрошача, еколошких и др. група.

Али у погледу секундарног законодавства, приликом доношења директива Савета (министара надлежних за послове рада), уговором је предвиђено обавезно консултовање трипартитног Економског и социјалног комитета, у коме се на одређени начин изражавају и интереси реперезентативних социјалних партнера на европском нивоу.

Квалитет више у креирању европског комунитарног радног прва јавља се по доношењу Мастрихског уговора из 1992. године, који је омогућио закључивање европских колективних уговора о раду, што је довело до закључивања првих оквирних колективних уговора. Премда европски колективни уговори немају директну примену, јер предпостављају доношење посебне одлуке Комисије за њихово спровођење, али то не умањује значај европског социјалног дијалога.

рипартизам долази до изражаја и у имплементацији директива јер се државама чланицама често препушта да саме одреде начин имплементације европских стандарда сарджаних у директиви, што подразумева имплементацију не само путем закона или подзаконских норми већ, општих аката и путем националних колективних уговора о раду.

4 *Конвенција МОП- а 87, чл. 5.*

Трипартизам се изражава и у погледу управљања Европским социјалним фондом, у саставу и раду Европског комитета за запошљавање, Европског комитета за безбедност и здравље радника као и организације и рада других саветодавних трипартитиних тела.⁵

Организације послодавачких организација и њихова удружења у Европској унији

BUSINESSEUROPE (BusinessEurope) са седиштем у Бриселу је европска асоцијација индустрије и послодаваца. Основана је 1958. од шест држава чланица Европске заједнице за угљ и челик, а конституисана је од управо кључних шест земаља прве Европске заједнице у којој су представљени осам оснивача-федерација послодавачких организација и то BDI и BDA (Немачка), CNPF (Француска), Цонфиндустрија (Италија), FEDIL(Луксембург), FIB(Белгија), BNO и FKPCVV (Холандија). Федерација грчких индустрије је прихваћен као придружени члан. Први назив ове организације био је Европско удружење индустрије Заједнице Европе (UNICE) који је уприсутан још од Римског споразума са циљем да буде носилац креирања зоне слободне трговине у Европској заједници и представља једног од социјалних партнера који заступа интересе власника приватног капитала у ЕУ. Данас BUSINESSSEUROPE у чланству има 40 централа индустријских и послодавачких федерација из 34 земље. Чињеницом да је 1.јула 2011. године Србија, односно Унија послодаваца Србије постала придружени члан и 35 земља чланица овог удружења.

BUSINESSEUROPE има важну улогу у Европи као главни хоризонтални бизнис организација у ЕУ нивоу. Кроз својих 40 чланица BUSINESSSEUROPE представља 20 милиона компанија које делују у 35 земља. Главни задатак им је да обезбеде да се интереси компанија презентују и одбране лицем у лице (*vis a vis*) са првобитним циљем јачање конкурентности предузећа. BUSINESSSEUROPE ја активан у Европским социјалним дијалозима у циљу промовисања доброг функционалног тржишта рада. Како је у ЕУ главни принцип слободно кретање робе и слободно кретање радне снаге јасно је да BUSINESSSEUROPE управо у основним принципима налази и своје кључне принципе деловања, а то је стални раст капитала и конкурентности компанија, а тиме су јако заинтересовани и за слободно кретање радне снаге која је едукована и спремна за доживотно учење да би адекватно одговорила потреба-

⁵ Лубарда Б., *Европско радно право – Улога социјалних партнера и трипартизама*, стр. 26.

ма бизнис сектора и брзој употреби нових технолошких достигнућа у сфери привреде. Ранији назив BUSINESSSEUROPE до 2007. године био је Европско удружење индустрије и послодаваца које је постало BUSINESSSEUROPE у циљу да врши и даље јачање заступања интереса привреде на европском нивоу. Ново име требало би истовремено да истакне и улогу привреде као “европског мотора”, она је гарант пораста и запошљавања, а тиме и гарант процвата и напретка Европе која има приоритете одређене на даље реформе за већи раст и запошљавање. Постављени основи принципи деловања од оснивања до данс нису много мењани, а дефинисани су као:

1. Целокупно регулаторно уређење унутрашњег тржишта
2. Ефикаснију преговарачку способност институција ЕУ
3. Разградњу националних трговинских ограничења
4. Искоришћавање шанси од проширења ЕУ
5. Модернизацију европског социјалног модела

Унија послодаваца Србије је стицањем статуса придруженог члана постала 41 организација, а Србија 35 земља укључујући земље Европске Уније, земље из европске области и неке земље из Централне и Источне Европе које имају свог представника у BUSINESSSEUROPE.

Стицање статуса придруженог члана у BUSINESSSEUROPE једне организације из Србије значајан је корак напред за привреду Републике Србије и државу у целини, јер је Унија послодаваца Србије овај статус стекла испунивши строге услове пре него што је Република Србија испунила услове за добијање статуса кандидата за приступање Европској унији.

У периоду који је претходио стицању својства придруженог члана, од око две године, захтевао је од стручне службе Уније послодаваца Србије напоран рад да би се испунили технички и други услови организационе природе који се захтева за чланство у БусинессЕуропе, а зелено светло је добијено успешним учешћем у пројектима БусинессЕуропе BOSMIP 2 и BOSMIP 3 (Business Organisations as Single Market Integration Players - Poslovne organizacije akteri integracija na jedinstvenom tržištu) у оквиру којих су привреде земаља југоисточне Европе упознате са пословном регулативом, конвенцијама и препорукама ЕУ од важности за привредне субјекте. BOSMIP 3 (Business Organisations as Single Market Integration Players-Пословне организације актери интеграција на јединственом тржишту) је програм финансиран од стране Европске комисије чији је носилац BUSINESSSEUROPE. BOSMIP 3 јача хоризон-

талне федерације послодаваца на територији Западног Балкана и Турске. Знање и искуство у ефикасној имплементацији правних тековина ЕУ (*acquis communautaire*) пренесено је федерацијама послодаваца кроз партнерство са послодавачким организацијама из 27 земаља ЕУ чланица (*acquis communautaire*).

Основни циљеви BUSINESSSEUROPE су – постизање енергетске ефикасности, подстицање и развој предузетништва, покретање иницијативности, развијање унутрашњег тржишта, побољшање функционисање тржишта рада, развој делотворне политика заштите животне средине, покретање улагања у међународну трговину и др.

BOSMIP 3 је наставак успешних пројеката BOSMIP 2 и састоји се од различитих радионица и менторинг програма. Унија послодаваца Србије је у оквиру ових пројеката имала задатак да европску регулативу представи компанијама у Србији и конференције и едукативни скупови за менаџере који су тим поводом више пута одржавани у Београду и другим градовима Србије.

У оквиру пројекта BOSMIP 4 у организацији BUSINESSSEUROPE и Уније послодаваца Србије у септембру 2011. године ће у Београду бити одржан још један велики скуп експерата BUSINESSSEUROPE са директорима српских компанија на тему реформе пореских прописа у циљу одрживог развоја српске привреде, а део конференције биће посвећен и социјалном дијалогу у области пореске реформе и заједничким напорима Уније послодаваца Србије и репрезентативних синдиката да утичу на извршну власт да усвоји оне пореске прописе који дугорочно омогућавају пораст запослености и стимулативни привредни амбијент за предузећа и предузетнике.

Конкретни бенефити за предузећа у Србији проистекли из чланства Уније послодаваца Србије у BUSINESSSEUROPE биће:

- Већа доступност европских фондова компанијама из Србије за различите развојне и комерцијалне пројекте

- повезивање српских компанија са партнерима из ЕУ у циљу размене информација, упознавања тржишта, закључивања конкретних послова, остваривање стратешких партнерстава на домаћем и тржишту ЕУ

- Боље представљање Србије потенцијалним инвеститорима из земаља ЕУ

- Лакше преношење и примена успешних европских искустава на нивоу целокупне привреде у циљу развоја националне економије

Водећа удружења Немачке привреде као што су Савезно удружење послодаваца BDA и Савезно удружење индустрије BDI су чланови Бизнис Европе- BUSINESSEUROPE, а имају врло важно место у свету послодавачких организација Европе и IOE -у.

Савезно удружење послодаваца – BDA – Немачка

Једно од првих послодавачких удружења у Немачкој је ЦАМ које је формирано у последњој трећини 19. века, како би се створила извесна противтежа утицају јаког синдикалног покрета који је у то време постојао.

Претеча БДА је “Федерација удружења немачких послодаваца” која је постојала од 1913. до 1934. године до после другог светског рата, односно до 1947. године, тадашње Удружење послодаваца Западне зоне је организација која је прерасла у послодавачку федерацију БДА конституисану 1950. године.

Циљ њеног оснивања је представљање и промовисање интереса чланова послодаваца, очување и подстицање запошљавања и лобирање за економски раста и развој предузетништва. Правни основ за формирање БДА садржан је у члану 9. став 3 Основног закона (Устава) Немачке који такође садржи правни основ за формирање синдикалних организација па се стога види да је слобода удурживања јединствен основ за свет капитала и свет рада који, као и нашем Уставу РС, има полазно становиште у ратификованим конвенцијама и препорукама МОП.

Од свог настанка до данас, ценећи улогу и значај БДА који је постигнут на националном нивоу и препознајући пословни интерес, чланство у БДА се брзо територијално ширило и бројчано повећавало.

Данас, БДА је признати портпарол немачких приватних послодавци на савезном и међународном нивоу у коју су на принципу добровољног чланства удружене бројне струковне организације послодаваца и поједини директни чланови који организовано желе да представе своје ставове и интересе влади и синдикатима као равноправним социјалним партнерима.

Мисија BDA

Кључна мисија BDA је активно заступање интереса бизниса у области рада и социјалне политике.

BDA се ангажује у раду релевантних одбора на националном, европском и међународном нивоу, у стручним расправама, у области

радног и социјалног права, као координатор и саветник за федерацију чланица послодаваца као и у сфери колективног преговарања и као посредник у јавним расправама на којима износи ставове и интересе послодавца. Овако постављена мисија и активност ВДА обухвата високу одговорност за опште добро заједнице, што искључује могућност једностраног заступања интереса њених чланица.

ВДА је заступник интереса својих чланова и представља социјалног партнера - саговорника немачке Владе и немачког Парламента о свим питањима везаним за социјалну политику и политику плата, радно право, образовање кадрова и др. укључујући изношење ставова послодаваца релевантних и за креирање европске и међународне социјалне политике.

У неким случајевима јасно је да у креирању политике и заступању ставова и интереса послодавца, разлике и сукоби интереса са другим социјалним партнерима пре свега са Владом и синдикатима, реално постоје и морају се узети у обзир и помирили.

Представљање интереса и иступање испред ВДА врше пословни људи и изабрани функционери који руководећи се својим знањем и својим богатим привредним искуством које им омогућава да у постојећим стручним одборима и радним групама представе ставрни интерес и потребе послодаваца. ВДА у свом раду управо остварује блиску сарадњу са предузећима, директорима предузећа и стручњацима што је основа за креирање заједничке пословне визије ове конфедерације послодаваца.

ВДА обједињује мишљења својих чланова и представља гласноговорника немачких послодаваца у релевантним институцијама и телима у којима је укључена у рад. ВДА стручњаци припремају позиције на макроекономске анализе, пружају помоћ у правним питањима и дају свој допринос у току развоја немачког законодавства.

Међународно препознатљиве активности ВДА усмерене су у креирање модерног радног законодавства пропагирања политике која подразумева уређење односа са запосленима уз уважавање потреба и различитости, флексибилних облика рада, рада на даљину, већу одговорност за социјалне partnere, подстицања колективног преговарања и мирног решавања радних спорова и сл.

Радно законодавство

Стандарди који регулишу индивидуалних и колективних радно законодавство наведени су у великом броју индивидуалних и посебним законима. Међутим, да би да буде успешан у потрази за правне

сигурности, послодавац или његов саветник мора не само бити упознати са овом скоро несхватљива шума закона, већ и са веома сложеним судска пракса судова у првом степену и савезне рад суда као српски и од Уставног суда Енглиш и Европског суда правде.

Пример закона о заштити од отпуштања и праксе у вези са приговорима у вези указује на то да правно извесност је обично тешко постићи или се постиже кроз плаћање насеља. Као резултат тога, мала и средња предузећа су често опрезни запошљавања нових радника, чак и када су здрави како би књига. Осим тога, радно законодавство има тенденцију да угуши индивидуалну иницијативу наметањем икада чвршће захтеве. На пример, упркос позитиван тренд у непуним радним временом, бирократски законско право да захтева ванредни аранжмане ради је стављен на место.

На савременом, односно данашњем тржишту рада присутни су многи савремени облици рада, који су резултат реалне потребе послодаваца и које запослени прихватају, као што су уговори о привременим и повременим пословима, рад на даљину, све значајнија ангажовање запослених за рад преко агенција за запошљавање које омогућавају послодавцу брзо ангажовање радника на отвореним пословима и сл., а ови облици савремених облика рад у сукобу су са постојећим системом строгих норми и усвојених рестриктивних правила у Немачкој. У области колективног радног законодавства, устаљена пракса која постоји већ дуги низ година односи се на прихватање одређене процедуре о учешћу запослених у органима код послодавца у Нацорном одбору ради заштите интереса запослених, а што се у савременим условима привређивања, показало се да је дуговорчно на штету Немачке као потенцијалног новог тржишта за страна улагања или непопуларне локације за бизнис.

Осим тога, аутономија социјалних партнера је у опасности због постојеће праксе штрајкова синдиката гране и судске праксе засноване на закону којим се уређују радни спорови, која нарушавају равнотежу интереса између две стране на штету послодаваца. Постојећа правила рада, било да су усвојена као национална или европска, морају да буду смањивана на одговарајући ниво, како би се дао нови подстицај за отварање нових радних места и повећање запошљавања, што може бити једини пут пада потрошње и изласка из светске економске кризе.

Радно законодавство мора још једном испунити своју првобитну функцију пружања регулаторног оквира за тржиште рада. Реформа заштите од отпуштања кроз додаток нових опција, на нивоу компанија је

реалан захтев бизниса, мора да се прихвати чињеница да плата не може да обезбеђује униформности платних гурпа и једнаког плаћања истих радних места, већ управо треба прихватити развијање индивидуалности награђивања који послодавци желе да остваре са радником, ценећи његов индивидуални допринос раду послодавца, један су од примера коју БДА у својим наступима истиче као хитну потребу за реформом у немачком радном законодавству.

Имајући овај циљ у виду, БДА заступа интересе немачких предузећа у свим законодавним поступцима са импликацијама на радно законодавство, укључујући и на европском нивоу. Са својим иницијативама, као што су предлог за модеран поредак тржишта рада, БДА развија нове приступе који узимају у обзир потребе привреде у контексту глобализације, без обзира на интересе запослених.

Колективно преговарање

Колективно преговарање представља суштину рада БДА-а. Као централна федерације, не склапа колективне уговоре сама, већ координира и прати политику својих чланица федерације у секторима и регионима њиховог деловања, а покривеност Немачке привреде колективним уговорима се креће у бројчаном износу од око 82%. У Немачкој, уређење накнаде за рад и радног времена је аутономно право које настаје из преговара социјалним партнерима, другим речима, остварује се без утицаја државе.

Секторски колективни уговор морају садржати договор о истинске економском минималним условима које предузећа могу да понуде запосленима у компанијама. То би требало да обавља своју функцију одржавања социјалног мира, и остварење потребног простора за флексибилност.

Услугу коју БДА пружа својим чланицама у поступку усаглашавања и закључивања колективних уговора је давање анализа макроекономске ситуације и пројектовање како ће се закључени колективни уговор одразити на пословање одређене привредне гране, као и анализа и преглед договора постигнутих у другим, сродним привредним секторима. БДА поседује значајну базу података на основу које може својим чланицама да као члановима федерације да пружи правовремену подршку у току њиховог колективног преговарања, како би представили послодавцима како ће се споразуми одразити на њихово пословање.

Секторске колективни уговор мора бити договор о истински одрживим економским минималним условима за компаније и представљају одређену услугу за предузећа кроз коју би требао да обавља значајна функција одржавања мира, и спречавање штрајкова а истовремено и пут за стварање додатне флексибилности у свету рада.

Организација и делокруг рада ВДА

Генерална скупштина БДА састоји се од представника струковних удружења која су директно повезан са БДА и састаје се обично једном годишње; одобрава буџет, исправке чланарине и одлучује о промени статута.

Најпре БДА представља укупан интересе послодаваца директно са Савезном владом, Савезном скупштином, Савезним одбором њемачког савеза синдиката (ДГБ), а учествује и у самоуправи Савезног института за рад и Савезном нивоу система социјалне заштите. БДА именује почасног судије Савезног суда рада, представља немачке послодавце у међународним организацијама, као што је ИОЕ, ОЕЦД и Европске уније и др. Затим БДА нуди услуге својим члановима, као што су информације, савети и координација у свим њеним областима деловања ове савезне конфедерације послодаваца.

Чланство је на добровољној основи. Компаније не могу бити директно повезане са БДА. Тренутно конфедерација ВДА чине удружења 64 послодаваца који су директно повезане са БДА. Они представљају послодавце у готово свим областима привредних делатности: индустрија, занати, пољопривреда, саобраћај, трговина на велико, извоз, малопродаја, банкарство, осигурање и друге услуге. Постоје две врсте директних чланова удружења: а то су чланства преко гранских удружења (којих је тренутно 49) и чланства организација које су организоване по одређеном интерпрофесионалном нивоу, регионалном нивоу или чак и поједине државне асоцијације које заступају послодавачки интерес у свом основном деловању(којих је тренутно 15).

Кроз ове директне чланове удружење БДА има још 1.000 регионалних и локалних организација послодаваца који су индиректно чланови БДА. Дакле, БДА представља послодавцима који запошљавају око 80 % активне радне снаге у приватном бизнису у Немачкој и стога је беспредметно питање њене репрезентативности, она је више него јасна.

Извршни биро БДА се састоји од 10 одељења са особљем од око 140, имају отворену и канцеларију у Бриселу, Бону и Берлину, а текући

послови БДА у везане су за области: Закона о раду, уговарања висине плата и колективно преговарање, тржишта рада и стручне обуке, социјална политика и омладински рад односно радна пракса у дуалном систему образовања средњошколаца, поспешење рада менаџмента, послови везани за међународне радне стандарде и међународну сарадњу и сарадњу са телима Европске уније и др. Послови.

- БДА је члан у Међународној организацији послодаваца (IOE), организацији послодаваца ЕУ –BUSINESSEUROPE, БИАЦ У и активно се бави радом извесним бројем главних тела МОРа и представља интересе свих немачких послодаваца у МОР активностима.

Конфедерација послодаваца Француске (МЕДЕФ)

Прва секторска послодавачка организација основана је крајем 19. века у Француској, а први огранк организације датира још из 1919. мада је био расформиран током Првог светског рата. Ова организација основана је 1898, на иницијативу председника Ernesta-Antoan Seilliere, и уместо старог CNPF (Национални савет француских послодаваца, МЕДЕФ (Mouvement des Entreprises de France) је правно регулисана законом из 1901. године.

То је организација водећих послодаваца у Француској који по свом утицају и финансијској моћи представљају срж послодавачког миљеа Француске. У свом деловању и раду чланови овог удружења свесни су свог утицаја и значаја и економског просперитета који обезбеђују држави и запосленима, па стога керирају политику и лобирају за остварење својих интереса и циљева. Чланство МЕДЕФА чини 85 индустријских струковних удружења из области индустрије, трговине и услуга и више од 160 међурегионалних послодавачких удружења (која се зовеу “територијални МЕДЕФ”) окупља више од 750 000 компаније свих величина у сектору приватне индустрије.

Главни задаци МЕДЕФа су заступање и заштита «опште добро» приватних компанија у комуникацији и социјалном и интересном дијалогу са државним органима, друштвеним актерима, медијима и јавним мњењем где ствара слику о потребама и улози послодаваца као носиоца друштвеног напретка заједнице, који управо за рад оптег добра захтевају поштовање и уважавање њихових захтева и јер они креирају слику привреде и њеног даљег развоја.

Циљ њеног деловања или њена мисија је да заступа и представља главни стратешки интерес француских компанија, а то је тржишна

економија, пуна запосленост и добар пословни амбијент и стабилни услови привређевања. Формирана је кроз међусобно јаку и усаглашену мрежу послодавачких организација која развија и унапређује посао за добробит свих који раде. Дијалог и преговарање са социјалним партнерима на интерпрофесионалном(гранском) и националном нивоу. Представљају послодавце који у органима управљања институција у којима су заступљени по трипартитној основи и износе јединствен став послодаваца на националном, регионалном или локалном нивоу у суштински битним питањима за послодавце, а то је према пензионим фондовима, раду судова, вршењу релевантних обука послодавачког менаџмента који је неопходне у њиховом редовном раду и развоју, обуке и образовање нових кадрова за потребе Француске привреде и сл.

Представници МЕДЕФА кроз своје активносту предлажу и доносе кључна акта са Владом о свим питањима која се односе на положај и развој француских предузећа. Медеф својим члановима омогућава пуну информисаност и обезбеђује међусобну комуникацију и јединствен пласман пословних предлога упућених према Влади и синдикатима као кључним социјалним партнерима.

МЕДЕФ је структуриран кроз највише тело које чини Генерална скупштина од 591 чланова, а која одлуке доносе већином гласова, а састаје се најмање једном годишње, бира председника, као и чланове Извршног већа који одлучују о финансијском пословању организације послодаваца и креирању кључних годишњих и стратешких активности организације. Скупштина делегата МЕДЕФ чине активни и почасни чланови МЕДЕФ и чланова Извршног одбора се бирају на предлог председника. То је тело које има за циљ да редовно информише и врши редовне консултације са чланицама организације. Извршно веће се састоји од 45 чланова, који су најмање три четвртине представници који су потекли директно из привреде, тако да могу квалитетно и уверљиво да представе проблеме у свом пословању. Извршно вече поставља и води политику удужења, усваја предлоге и одлуке организације. Такође, одређује буџет МЕДЕФ, стопе доприноса и чланарина које се плаћају федерацији и регионалним удужењима МЕДЕФа, одлучује о савету Статутарног одбора, пријему у чланство или искључењу чланова из организације и сл.

Извођачи или непосредни извршиоци (запослени и изабрани функционери федерације) раде на предлозима и програмским активностима МЕДЕФ у групама и спроводе активности по појединим пословима и задатцима који су им постављени (примена закона о раду, комуникација са инспекцијским службама, одговори на захтеве чланица

у примени прописа, колективно преговарање, пројекција примене колективног уговора или неког прописа на послодавце, подстицајне мере за запошљавање и сл.). Такође, у својим анализама дају просечну оцену раста француске привреде, одлучују о кључним променама које су потребне у привредном праву које су неопходне за одржавање добрих услова привређивања предузећа чланица Медефа, креирају промене у радним односима, прате остваривања потребне социјалне заштите грађана, прате и дају сугестије на развој образовног система који је кључан за реалне потребе привреде, прате развој и реалне потребе предузетника и дају предлоге мера за побољшање услова привређивања и друга слична питања.

МЕДЕФ је територијално организован и на тај начин омогућује развој и праћење специфичности потреба послодаваца у сваком региону, уобличавајући потребу да се општа питања размотре на нивоу целе државе, али и да послодавци са појединих подручја свог деловања опредељују себи својствене приоритете у будућем заједничком деловању. За потребе заштите интереса својих компанија чланица федерације основан је МЕДЕФ Интернационал који од 1989. године има за циљ да омогућавањем кључних информација члановима, помогне ка усмерењу своје активности на иностранство са циљем да ојача и омогући развој француских компанија широм света.

У свом деловању МЕДЕФ пружа пуну подршку и помоћ својим члановима кроз све сегментед деловања послодаваца, настоји да кроз креирање јединствене политике створе адекватан пословни амбијент који ће омогућити стабилно пословање и омогућити развој пуне запослености, координирају своје захтеве према Влади у захтеву да се смање фискална и парифискална оптерећења послодавцима, захтевају од државе доследно спровођење мера за ублажавање последица глобалне светске кризе на нивоу Француске, врше непрекидну промоцију предузетништва и пружају помоћ младим преузетницима у почетним годинама пословања и прилагођавања тржишту у њиховом окружењу.

Медеф као организација врши непрекидан јачање капацитета својих запослених о организацији како би били адекватно обучени за пружање потребне помоћи чланству и оспособљени за вршење најсложенијих анализа у пословању и примени усвојених прописа на послодавце.

Чланство у другим организацијама послодаваца, МЕДЕФ је један од оснивача UNICE (сада BUSINESSEUROPE), IOE и BIAC, организације

у којима је због значаја и снаге Француске привреде врло значајно заступљен.

Историјски пут удружења послодаваца у Републици Србији – од Привредне коморе до удружења послодаваца по Закону о раду из 2005. године

Формирање, регистрација и деловање прве послодавачке организације у Србији извршен је још давне 1994. године, када је као послодавачка организација Унија послодаваца Србије формирана као удружење грађана како је и била регистрована по савезном „Закон о удруживању грађана у удружења, друштвене организације и политичке организације које се оснивају за територију Социјалистичке Федеративне Републике Југославије“ потиче из 1990. године. А Унија послодаваца била је основана за подручје Државне заједнице Србије и Црне Горе, као УПСЦГ. Али и као национално удружење грађана регистровано као Унија послодаваца Србије и регистрована у регистру при Министарству унутрашњих послова.

Оснивачка акта, као и сам Статут прве послодавачке организације прављен је по моделу статута послодавачке организације Шпаније која је имала велики значај у формирању и идејној помоћи при формирању српске послодавачке организације.

Ни сами чланови – удружење послодаваца као удружење грађана није јасно препознавало своју улогу и правили јасну разлику између деловања послодавачке организације и деловања Привредне коморе Србије која је тада, као и данас још увек активно деловала на подручју Србије, а такође је и онда као и сада била активна у много већој мери деловање регионалних привредних комора.

У трипартитним телима МОР-а дуги низ година од тренутка њене ратификације Конвенције 87, па до демократских промена које су се у Србији десиле крајем деведесетих и почетком две хиљаде године, питање заступања и представљања послодаваца, њихово представљање и заштите интереса послодаваца у органима и телима МОР-а, обављала је Привредна комора Србије.

Привредна комора Србије је опредељивала свог делегата представника који је активно учествовао у раду Генералне конференције представника земаља чланица.

Овакво решење било је присутно и у великом броју земаља у окружењу тачније у великом броју земаља тзв. Источног блока у којима су

послодавце у раду трипартитних тела МОР-а представљали представници привредних комора тих земаља попут Пољске, Чехословачке, Бугарске, Румуније, Мађарске, СРЈ и др.

С обзиром да је био не мали број држава које су имале овако усвојено решење, а те земље су у свом деловању, посматрано са аспекта принципа МОРа, првенствено имале за циљ и подизање опште запослености, искорењивање беде и сиромаштва, настојале су да омогуће друштвени напредак, пристојну и одрживу егзистенцију радника и пре свега омогућавале су прихватљив минимум права синдиката и синдикалних представника, па стога и тела, комитети и органи МОР-а нису правили посебан “проблем” у остваривању заштите права послодавца које је обављана од стране легитимних државних Привредних комора.

Историјски посматрано социјалистичке земље Источног блока као и земље које су припадале покрету Несврстаних, попут СФРЈ, односно СРЈ свакако су се залагале за принципе који представљају основне стандарде рада и то искорењивање принудног рада, укидање дечијег рада и заштита деце и омладине, подстицале су политику запошљавања, сигурност запослења, поштовани су принципи ограниченог радног времена, материнске заштите и развијање социјалне заштите и свакако слободу синдикалног организовања па се, сагласно томе, може рећи да су најважнији, фундаментални стандарди МОР-а у том историјском периоду били и испоштовани.

Формирана послодавачка организација УПС је заједно са репрезентативним синдикатима активно учествовала у изради Закона о раду из 2005. године, а пре тога је у духу демократских промена које су се у Србији десиле почетком 2000. године, активно учествовала у формирању првог Социјално економског савета, који је по подршци иницијативи Владе конституисан 2000. године, а потписник испред Владе Србије је био пок. Зоран Ђинђић.

Тадашња државна власт, је била свесна да је велики број важећих закона био у нескалду са усвојеним политичким променама, али је постепено, прво кроз промену бројних закона, а потом и самог Устава 2006. године, стварали су се услови за прихватање извесних демократских института који су у западним земљама били препознати као носиоци друштваених промена, па је тако у крерању демократских промена и у Србији имао велики утицај читав низ невладиних организација, као и почетком две хиљаде године, јака синдикална и послодавачка сцена, допринели су промени политичког и друштвеног миљеа како је уследило.

Деловање Уније послодаваца Србије

Унија послодаваца Србије је невладина и нестранацка организација послодаваца која штити и заступа интересе послодаваца у Републици Србији. Унија је основана 1994. године од стране власника приватних компанија као удружење привредних субјеката – послодаваца са основним циљем заштите интереса приватног капитала. Данас је Унија послодаваца Србије најбројније послодавачко удружење у Републици Србији са 2036 појединачних чланова (директно учлањених компанија) и 115 колективних чланова са 51 234 привредних субјеката (а чине их територијална и гранска удружења малих, средњих и великих предузећа и предузетника).

Унија послодаваца Србије је као послодавачка организација једини представник привреде Републике Србије у:

- Медународној организацији послодаваца (IOE)
- Организацији послодаваца Европске уније BUSINESSEUROPE
- Организацији послодаваца региона Црног и Каспијског мора
- Удружењу послодаваца јадранске регије (CEPOJAR)

Компаније окупљене у Унији послодаваца Србије организоване су по секторима (гранама) или по територијалном принципу (на нивоу града, општине, регионално). Улога сектора је да заступа интересе привредних субјеката у одреденој привредној грани као и да врши закључивање посебних колективних уговора . Сектори имају своје статуте који су у складу са статутом кровне организације – Уније послодаваца Србије и сваки сектор самостално доноси одлуке из домена своје делатности и привредне гране или покреће одређену активност везану за услове привређивања те привредне гране.

Територијалне организације оснивају УПС а формирају се у циљу бољег организовања послодаваца на нивоу градова, општина, округа и регија и заступања њихових интереса на нивоу локалних самоуправа као и ради конституисања локалних социјално економских савета.

Деловање Уније послодаваца према чланству огледа се у могућности за институционално деловање на заштити интереса привреде, лобирању и легитимном захтеву Влади за омогућавање развојног привредног амбијента, утицај на доношење закона и других прописа у области привреде и учешће у закључивању колективних уговора са репрезентативним синдикатима у Републици.

Услуге које стручне службе Уније пружају својим члановима садржане су у различитим врстама правне помоћи, сталне економске и

правне информације од важности за пословање привредних субјеката, програми едукације, тренинга и усавршавања менаџера, правна и техничка помоћ у процесу колективног преговарања, заштита интереса чланова УПС пред инспекцијама и судским органима, посредовање са инспекцијским службама и надлежним институцијама и др.

Закључак

На међународном нивоу удужења послодаваца представљају значајну пословну мрежу кроз коју врше међусобну размену података, усвајањем ставова и смерница, и организовано на светском нивоу захтевају уједначавање услова привређивања, развој конкурентности и оснаживања тржишне економије као основног циља послодавачког деловања. Ове организације учествују у креирању светске политике и врше залагање на глобалном нивоу за питања која имају суштински значај за пословање широм света, а то је уређење услова рада, радног времена, плаћеног одсуства, плаћеног прековременог рада, рада ноћу и свих питања која доприносе подизању опште запослености на виши ниво од послтојећег.

У садашњим условима послодавачка удружења широм света и европе анализирају утицај светске економске кризе на даљи развој пословања на глобалном нивоу, предлажу најрационалније мере за превазилажење светске кризе и преносе своја искуства и својим чланицама предлажу ефикасне мере које предстаљају најбољи пут за конкретан опоравак привреде. Захваљујући свом искуству и међусобној повезаности предлажу мере, које могу да омогуће превазилажење застоја у пословању и постепени опоравак, односно наставак пословања у измењеним привреним условима.

Кроз успостављене мреже послодавачке организације врше консолидацију ставова и креирању јединствену политику на глобалном нивоу пословања у представљању послодавачких интереса, и врше непрекидно залагање за даљи развој и напредак друштва уз уважавање интереса и других социјалних партнера- владе и синдиката за рад општег добра заједнице.

Удружења послодаваца и на националном нивоу врше значајан утицај на развој привреде и креирање пословног амбијента својих држава, снажно лобирајући за усвајање закона и регулативе која олакшава њихово пословање и омогућава развој привреде.

Наташа Завођа, Улога и значај послодавачких организација у ЕУ и земљама у окружењу, Радно и социјално право, стр. 111-134, XV (1/2011)

Литература

1. Конвенција Међународне организације рада бр. 87
2. Боривоје Шундерић - Радно право
2. Лубарда Б. - Европско радно право
3. Зоран Стојиљковић, Зоран Ристич и Бранислав Јовановић-Социјални дијалог, (Београд 2010)

Nataša Zavođa, Serbian Employer Union

THE ROLE AND IMPORTANCE OF EMPLOYER ORGANISATION IN EU AND THE REGION COUNTRIES

Summary

The legal basis for the formation of employer's organizations according to the Conventions and recommendations of the ILO and the basic goals of the International Employers Organization. The influence of employer's organizations on labor legislation and the role of employer's organizations in collective bargaining. The formation of the associations (unions) of the employers on the international and regional levels.

Key words: *Employer Organizations, International Organization of Employers, collective bargaining, ILO.*