

Др Живко Кулић,*
Редовни професор Правног факултета
Мегатренд универзитета у Београду

UDK: 331.1:331.106

ПОЛОЖАЈ ОСНИВАЧА У ПРЕГОВАРАЊУ И ЗАКЉУЧИВАЊУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Апстракт: *Радом је обухваћен и анализиран правни и други положај оснивача у систему колективног преговарања у нашем, а делом и у упоредном праву. У Републици Србији, то питање, на посредан или непосредан начин, уређено је одредбама чл. 244-254. Закона о раду. С посебном пажњом анализирано је понашање оснивача у преговорима који се воде ради закључивања колективног уговора у случајевима у којима се оснивач појављује као један од репрезентата, односно као једини репрезент послодавачких права и интереса, у складу са законом. Понашање оснивача у свему томе није увек у складу са законом, што отежава, успорава и компликује преговарачки процес.*

У раду је наведено више разлога, односно аргумената којима се потврђује потреба за даљим унапређивањем радноправне теорије, праксе и регулативе у Републици Србији у предметној области. Такво поступање у интересу је и послодаваца и запослених, тим пре што су разлози за то очигледни, јасни и недвосмислени, због чега их је тешко доводити у питање. Самим тим, веће укључивање оснивача у колективне преговоре, у случајевима утврђеним законом, у интересу је и друштва у целини.

Кључне речи: *оснивач, положај, колективни преговори, колективни уговор.*

* e-mail: zivko.kulic@yahoo.com

Рад примљен: 15.07.2018.

Рад прихваћен: 25.08.2018.

1. Уводне напомене

Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора, односно у систему колективног преговарања у Републици Србији постаје актуелан од деведесетих година прошлог века. На посредан или непосредан начин, уређен је одредбама чл. 244–254 Закона о раду¹. Подразумева различите ситуације, различите улоге и различита поступања оснивача, зависно од нивоа на коме се преговори воде и врсте колективног уговора који би требало закључити. Положај оснивача у систему колективног преговарања завређује пажњу само у случају да се колективни преговори воде у јавним предузећима, друштвима капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавним службама.

Одредбама Закона о раду прави се разлика између учесника у закључивању колективног уговора и поступка преговарања и закључивања колективног уговора. Положај оснивача у закључивању колективног уговора прецизно је уређен. Захваљујући томе, није тешко закључити у којим случајевима се као један од учесника у закључивању колективног уговора појављује и оснивач, а у којим не. То питање је уређено на прихватљив, разумљив и логичан начин.

Међутим, положај оснивача у процесу колективног преговарања је уређен на начин који се не може сматрати задовољавајућим на дужи рок. Такво стање ствара одређене проблеме у пракси, што отежава, успорава и додатно компликује процес преговарања и закључивања колективног уговора. То су били кључни разлози за писање овог рада. Стручна јавност мора знати с чиме се све учесници у колективним преговорима суочавају, на какве препреке притом наилазе и да ли постоје разлози за даље унапређивање нашег радног законодавства у предметној области.

2. Дефинисање основних појмова

Основни појмови коришћени у овом раду су мање-више познати стручној јавности, због чега не постоји прека потреба за њиховим ширим појамним одређењем. И поред тога, није на одмет да се њихово значење још једном појасни, у циљу лакшег и потпунијег разумевања текста и порука садржаних у раду. Појмови којима је требало ближе појаснити, између осталог, су: колективни уговор, колективни преговори и оснивач.

¹ “Службени гласник Републике Србије”, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Одлука УС и 113/2017.

Колективни уговор је општи акт закључен у писаној форми између послодавца, репрезентативног удружења послодавца или удружених репрезентативних удружења послодавца, на једној страни, и репрезентативног синдиката или удружених репрезентативних синдиката, на другој страни, којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак закључивања колективног уговора, међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора и друга питања значајна за запослене и послодавце². Закључује се на нивоу послодавца, као и на другим, вишим нивоима колективног преговарања.

Колективни преговори претходе закључивању колективног уговора. Циљ колективних преговора је да се изнађу компромисна и прихватљива решења о предмету преговора³. Ако у преговорима учествује више синдиката и/или више удружења послодавца, образује се одбор за преговоре. У поступку преговарања, ради закључивања колективног уговора код послодавца, репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца.

Оснивач је општина, град, аутономна покрајина или Република Србија која, у складу са законом, има право да оснива јавна предузећа и јавне службе, ради вршења одређене делатности од општег интереса. У закључивању колективног уговора у таквим предузећима и службама, по природи ствари, учествује и њихов оснивач. Сагласно одредбама Закона о раду, јавно предузеће има право да оснује друштво капитала, у складу са законом. И у закључивању колективног уговора у друштву капитала, између осталог, учествује и оснивач јавног предузећа које је оснивач таквог друштва.

3. Учесници у закључивању колективног уговора

Учесници у закључивању колективног уговора у Републици Србији утврђени су одредбама чл. 244- 248. Закона о раду. По правилу, колективни уговор закључују две стране. То су представници капитала и представници рада, односно запослених. Међутим, постоје случајеви

² Према Препоруци број 91. МОР-а о колективним уговорима, колективним уговором сматра се писани споразум о условима рада и запослења, закључен између послодавца, групе послодавца и једне или више послодавачких организација, с једне стране, и једног или више репрезентативних синдиката или, ако таквих синдиката нема, представника заинтересованих радника, правоваљано изабраних и овлашћених од других радника, сагласно националном законодавству, с друге стране.

³ Ж. Кулић, *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, Мегатренд универзитет, Београд, 2015, стр. 391.

у којима се као учесник у закључивању колективног уговора, осим представника рада и капитала, појављује и оснивач. Иако се интереси оснивача и послодавачке стране углавном поклапају, чињеница је да је оснивач посебан субјект и да би га тако требало посматрати, што је за схватање суштине овог рада веома значајно.

Сагласно одредбама чл. 246. ст. 1. тачка 1 и 3. Закона о раду, оснивач се појављује као једини репрезент послодавачких права и интереса у закључивању посебног колективног уговора за јавна предузећа и јавне службе, као и у закључивању посебног колективног уговора за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће. У оба случаја, овлашћени представници оснивача учествују не само у закључивању колективног уговора него и у колективним преговорима који се воде ради закључивања таквог колективног уговора. Посебан колективни уговор, и у једном и у другом случају, може се закључити на нивоу општине, града, покрајине и Републике Србије. У пракси, најчешће се закључује на нивоу Републике Србије, као грански колективни уговор.

Међутим, за нас су много интересантнији случајеви у којима се у закључивању колективног уговора појављује и оснивач, али не као једини репрезент послодавачких права и интереса него, условно речено, као трећа страна, односно као још један учесник у томважном процесу. Такав случај је редак у радноправној регулативи. У праву земаља у окружењу га нема, али има у нашем праву. Наиме, према одредби чл. 247. Закона о раду, колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца, потписује га лице овлашћено за заступање послодавца.

Према томе, оснивач се појављује као учесник у закључивању колективних уговора у два ратличита случаја. У једном, као учесник у закључивању посебног колективног уговора, а у другом, као учесник у закључивању колективног уговора код послодавца. У првом случају, јавља се као једини репрезент послодавачких права и интереса, а у другом као трећа страна, односно као још један репрезент права и интереса послодавца.

4. Учесници у преговорима који се воде ради закључивања колективног уговора

Учесници у преговорима који се воде ради закључивања колективног уговора би требало у свему да се подударују с учесницима

у закључивању колективног уговора. Другим речима, у преговорима би требало да учествују овлашћени представници свих учесника у закључивању колективног уговора. Самим тим, у преговарачком процесу би требало да учествују и овлашћени представници оснивача. Наравно, у случајевима у којима у закључивању колективног уговора учествује и оснивач, у складу са законом. Нажалост, у пракси није увек тако, без обзира на то што је одредбом чл. 254. ст 1. Закона о раду, изричито прописано да су учесници у закључивању колективног уговора дужни да преговарају. Такво стање често доводи до успоравања, компликовања, па и блокирања преговарачког процеса⁴.

За радноправну теорију, регулативу и праксу је посебно важно да се до краја појасни и на прихватљив начин ближе уреди положај оснивача у преговарачком процесу, нарочито у случају вођења преговора ради закључивања колективног уговора код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе. Иако је то питање, у основи, уређено Законом о раду, чини се да би га требало ближе и детаљније уредити, како би се отклонили или бар ублажили разлози који доводе до успоравања и непотребног компликовања преговарачког процеса. По свему судећи, неопходно је даље унапређивање нашег радног законодавства у предметној области, да би се у већој мери прилагодило потребама живота, у интересу свих актера процеса рада.

5. Различито понашање оснивача у колективним преговорима

Оснивач се у преговарачком процесу не понаша увек на очекиван и задовољавајући начин. Између осталог, таквом стању погодује и то што се на страни оснивача неретко појављују представници већег броја министарстава, односно покрајинских, градских или општинских органа, зависно од нивоа на коме се преговори воде. Осим тога, бар када је реч о стању у Републици Србији, треба правити разлику између положаја и понашања оснивача у преговорима који се воде ради закључивања посебног колективног уговорау наведеним случајевима и његовог понашања и положаја у преговорима који се воде ради закључивања колективног уговора код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе.

⁴ Аутор овог рада, у својству миритеља Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, више пута се лично сучио с таквом праксом.

5.1. Понашање оснивача у преговорима који се воде ради закључивања посебног колективног уговора

У преговорима који се воде ради закључивања посебног колективног уговора, оснивач је једини репрезент послодавачких права и интереса. Такви преговори воде се ради закључивања посебног колективног уговора за јавна предузећа и јавне службе, као и ради закључивања посебног колективног уговора за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће. У оба случаја, оснивач се јавља у улози учесника преговора и улози учесника у закључивању колективног уговора, у складу са законом.

Међутим, с разлогом се поставља питање како се оснивач понаша у преговарачком процесу и каква искуства су у вези с тим стечена у досадашњој пракси? Пре свега, треба истаћи да би оснивач требало да има активну улогу током целог преговарачког процеса. Самим тим, његови овлашћени представници би требало да присуствују свим преговорима, у складу са законом. Нажалост, проблем није у томе него у њиховом мандату и понашању током преговора. Проблеми који се поводом тога у пракси најчешће јављају су:

- ограничен мандат представника оснивача током преговора, због чега се неретко и за неважна питања тражи „накнадна сагласност”, односно накнадно изјашњавање одређених органа и тела оснивача;
- неуједначени ставови представника оснивача током преговора (нпр. представници одређених министарстава, који учествују у преговорима, имају различите ставове о појединим питањима);
- недовољна компетентност појединих представника оснивача за вођење преговора;
- мењање лица задужених за учешће у преговарачком процесу, чак и у случајевима у којима не постоји ни један озбиљнији разлог за то;
- накнадно давање „сагласности“ на коначне резултате преговарачког процеса, без обзира на то што такво поступање није прописано законом и што се преговарачки процес тиме додатно компликује и значајно успорава, јер се често догађа да се део усаглашених питања „враћа на додатно усаглашавање”⁵.

⁵ Примера ради, по окончању преговора вођених ради закључивања посебног колективног уговора за територију Републике Србије за јавна предузећа и јавне службе, усаглашени акт се прослеђује Влади Србије, ради давања мишљења, односно сагласности на утврђена и договорена решења, што доводи до одуговлачења преговарачког процеса, а неретко и до поновних преговора о већ усаглашеним питањима.

**5.2. Понашање оснивача у преговорима који се
воде ради закључивања колективног уговора код
послодавца за јавна предузећа, друштва капитала
чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе**

У преговорима који се воде ради закључивања колективног уговора код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе, оснивач се појављује као трећи учесник, односно као још један репрезент послодавачких права и интереса, у складу са законом. Сагласно одредби чл. 254. ст. 1. Закона о раду, оснивач је дужан да и у таквим преговорима активно учествује, што није увек случај. Неучествовање представника оснивача у таквим преговорима доводи до низа проблема и тешкоћа у преговарачком процесу, на штету свих актера процеса рада.

Осим проблема до којих долази поводом понашања оснивача у преговорима који се воде ради закључивања посебног колективног уговора у наведеним случајевима, понашање оснивача у преговорима који се воде ради закључивања колективног уговора код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе ствара и додатне проблеме. Између осталог, такви проблеми су:

- неучествовање или повремено учествовање оснивача и његових представника у процес преговора;
- понашање оснивача као својеврсног супервизора преговарачког процеса, што му „даје за право“ да се накнадно изјашњава о квалитету, целисходности, прихватљивости и/или неприхватљивости усаглашених питања, односно решења;
- успорено изјашњавање оснивача о прихватљивости и целисходности понуђених и током преговора усаглашених решења, због неукључивања или недовољног укључивања у преговарачки процес;
- проблеми до којих долази и поводом понашања оснивача у преговорима који се воде ради закључивања посебног колективног уговора у случајевима који су већ појашњени, због чега их не треба поново наводити.

6. Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у земљама у окружењу

Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у упоредном праву, односно у земљама у окружењу, мање-више, сличан је положају оснивача у радном законодавству Републике Србије. И поред тога, одређене разлике ипак постоје. У циљу њиховог потпунијег сагледавања, анализираће се положај оснивача у појединим земљама у окружењу. Таквим приступом добиће се јаснија и целовитија представа о правном положају оснивача у систему колективног преговарања у целини.

Пажљивом анализом радног законодавства земаља у окружењу долази се до закључка да се у њима не прави разлика између положаја оснивача у случају преговарања и закључивања посебног колективног уговора и његовог положаја у случају преговарања и закључивања колективног уговора код послодавца за јавна предузећа и јавне службе. Другим речима, положај оснивача у њима, у систему колективног преговарања, ни по чему се не разликује од положаја послодавца, односно удружења послодавца. У колективним преговорима и у закључивању колективног уговора увек учествују две стране, чак и у случају преговора и закључивања колективног уговора код послодавца за јавна предузећа и јавне службе⁶. Карактеристике законских решења којима се та питања уређују, анализираће се на примеру Републике Хрватске, Републике Српске, Републике Црне Горе и Републике Македоније.

6.1. Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у Републици Хрватској

У Закону о раду Републике Хрватске⁷ не постоје одредбе којима се ближе уређује положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора. Законом се на исти начин третирају сви учесници у преговарачком процесу, односно сви учесници у закључивању колективних уговора, без обзира на то у којој области се закључују. Обавеза свих њих је да у доброј вери учествују у колективном преговарању, у складу са одредбама садржаним у Закону о раду.

6 Као што је напред већ речено, у Републици Србији, у преговорима и у закључивању колективног уговора код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе оснивач се појављује као трећи учесник, односно као још један репрезент послодавачких права и интереса, у складу са законом, што у праву наведених земаља у окружењу није случај.

7 „Народне новине“, број 93/2014 и 127/2017.

Наведене констатације можда најбоље илуструје одредба чл. 193. Закона о раду Републике Хрватске, која гласи: „Особе које у складу с посебним прописом могу бити странке колективног уговора, дужне су у доброј вери преговарати о склапању колективног уговора, у вези с питањима која у складу с тим законом могу бити предмет колективног уговора“. Према томе, обавеза преговарања у доброј вери односи се на све учеснике у преговарачком процесу, без обзира на својство у коме се у преговорима појављују. Самим тим, таква обавеза односи се и на оснивача, као репрезента послодавачких права и интереса у преговорима који се воде ради закључивања колективних уговора у делатностима од општег интереса, у складу са законом.

6.2. Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у Републици Српској

Анализом радног законодавства Републике Српске долази се до закључка да је правом те републике предвиђена обавеза учешћа Владе, као јединог репрезента послодавачких права и интереса, у преговарању и закључивању посебних колективних уговора у случају уређивања односа између представника рада и капитала у републичкој управи и у делатностима од општег интереса. Учешће послодаваца у томе није предвиђено. Да је то тако, потврђује и одредба чл. 240. ст. 3. Закона о раду Републике Српске⁸, која гласи: „Посебне колективне уговоре за републичку управу, друштвене дјелатности и јавне службе закључују Влада Републике Српске и репрезентативни синдикати гране и дјелатности“.

Постојећа законска решења не остављају довољно простора за лежерно понашање Владе Републике Српске у предметној области. Готово да нема простора за њено неучествовање у преговарању и закључивању посебних колективних уговора у наведеним областима. Међутим, то не значи да у пракси нема проблема и да се све одвија на задовољавајући начин. Накнадно изјашњавање о већ усаглашеним решењима присутно је и у Републици Српској, што не иде на руку брзом и успешном окончању преговарачких процеса, који се воде ради закључивања посебних колективних уговора у њеној управи и њеним друштвеним делатностима и јавним службама.

⁸ „Службени гласник РС“, број 1/2016.

6.3. Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у Црној Гори

Законом о раду Црне Горе⁹, између осталог, уређен је и систем колективног преговарања. Самим тим, утврђене су и обавезе учесника у закључивању колективног уговора у преговарачком процесу. Одредбом чл. 151. ст. 1. тог закона, прописано је да су учесници у закључивању колективног уговора дужни да преговарају. Полазећи од такве законске одредбе, може се закључити да је правом Црне Горе прописана изричита обавеза представника рада и капитала, као и обавеза оснивача и његових представника да учествују не само у закључивању колективног уговора него и у колективном преговарању, у складу са законом.

Међутим, упркос наведеној законској одредби, и у Црној Гори се догађа да оснивач не учествује увек у преговарачком процесу, да се накнадно изјашњава о прихватљивости и/или неприхватљивости одређених решења, усаглашених између преговарачких страна, да неретко блокира преговарачки процес и слично. Другим речима, положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у Црној Гори не разликује се битније од положаја оснивача у систему колективног преговарања Републике Србије, тим пре што су и законске норме којима се то питање уређује готово идентичне. Такво стање не даје нам за право да говоримо о постојању озбиљнијих разлика у њиховој примени у пракси.

6.4. Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у Републици Македонији

Положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у Републици Македонији уређен је на начин који је готово идентичан с начином уређивања његовог положаја у систему колективног преговарања у Републици Хрватској, Републици Српској и Републици Црној Гори. Најбољи доказ за то је одредба чл. 210. ст. 4. Закона за работните односи Републике Македоније (консолидиран текст)¹⁰, која гласи: „Учесниците во склучувањето на колективниот договор се должни да преговараат“. Обавеза да учествује у колективним преговорима односи се на све учеснике у закључивању колективног уговора, па самим тим и на оснивача, у складу са законом.

И у Републици Македонији повремено долази до успоравања преговарачког процеса из разлога о којима је већ било речи. Подразумева

⁹ „Службени лист ЦГ“, број 49/2008.

¹⁰ „Службени весник на Република Македонија“, број 134/2016.

се да до таквих појава углавном долази у преговорима који се воде ради закључивања колективних уговора у делатностима од општег интереса, односно у областима у којима у закључивању колективног уговора учествује и оснивач јавног предузећа или јавне службе, у складу са законом. Дакле, очигледно је да се и на примеру Македоније потврђује познато правило да је регулатива једно, а пракса нешто друго.

7. Последице неучествовања, односно лежерног понашања оснивача у преговарачком процесу

Последице неучествовања, односно лежерног понашања оснивача и његових представника у преговарачком процесу могу бити велике и веома штетне, како за запослене, тако и за послодавце. Самим тим, штетне и за осниваче. Испољавају се на различите начине, зависно од случаја до случаја, нивоа колективног преговарања и учесника у закључивању колективног уговора. Негативно се одражавају на све актере процеса рада, због чега заслужују већу пажњу научне и стручне јавности.

Најчешће последице лежерног, пасивног, па и неодговорног понашања оснивача у колективним преговорима су:

- одуговлачење, а неретко и онемогућавање преговарачког процеса, нарочито на нижим нивоима колективног преговарања¹¹;
- компликовање и отежавање колективних преговора;

¹¹ У пракси је било доста примера који сведоче о томе да су представници града, као оснивача више градских јавних предузећа, својим пасивним понашањем и односом према преговарачком процесу, онемогућили закључивање посебног колективног уговора, чак и у случајевима у којима су се преговори одвијали у оквиру поступка мирног решавања колективног радног спора, насталог између преговарачких страна. Илустрације ради, с једним таквим случајем, пре седам-осам година, у својству миритеља, суочио се и аутор овог рада. Случај се десио у једном лепом војвођанском граду. Напори (миритеља), усмерени у правцу укључивања оснивача у преговарачки процес, ради успешног окончања преговора и закључивања посебног колективног уговора нису уродили плодом. Временом је постало јасно да челници града не желе закључивање посебног колективног уговора. Напротив, „више им је одговарало“ да се такав уговор не закључи, без обзира на то што директори већине јавних предузећа то нису желели. Иако за такво понашање нису постојали оправдани разлози, представници оснивача су се чврсто држали своје позиције. Резултат таквог понашања је да колективни уговор није закључен. Штетне последице због тога сносили су сви, а највише запослени у јавним предузећима. Иако се оснивач понашао на начин који није у складу са одредбом чл. 254. ст. 1. Закона о раду, нико од челника града због тога није сносио ни најмање последице.

- погоршање односа између преговарачких страна, односно учесника преговора;
- јачање неповерења према послодавачкој страни у преговорима, односно према оснивачу;
- јачање социјалних тензија и незадовољства запослених;
- смањење радног задовољства и мотивације за рад запослених и слично.

Због свега изнетог, веома је важно да се о наведеним питањима води више рачуна, како би се колективни преговори између представника рада и представника капитала одвијали на задовољавајући и обострано прихватљив начин, у интересу и послодаваца и запослених. Недопустив је и крајње неодговоран пасиван однос оснивача према преговарачком процесу. Таква пракса није никоме у интересу, због чега се мора мењати. Механизми који би до тога могли довести су различити. За почетак, можда би требало допунити законску регулативу. Између осталог, и одредбама о кажњавању оснивача и одговорних лица код оснивача за неучествовање у преговарачком процесу. Осим тога, законом се могу предвидети и додатна правила о понашању оснивача током преговора.

8. Закључци

На основу изнетог, може се закључити:

1) даје положај оснивача у преговарању и закључивању колективног уговора у Републици Србији уређен Законом о раду, али да се одредбе о томе не поштују на прави начин, због чега долази до њиховог честог кршења у пракси;

2) да се оснивач не укључује увек у преговарачки процес, нарочито ако се преговори воде ради закључивања колективног уговора код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе;

3) да се оснивач неретко накнадно изјашњава о решењима о којима су се преговарачке стране претходно већ сагласиле, што доводи до одуговлачења преговарачког процеса и непотребног заштравања односа између представника рада и капитала;

4) даје оснивач, у случајевима утврђеним законом, дужан да активно учествује не само у закључивању колективног уговора него и у преговорима који се воде ради закључивања таквог уговора;

5) да правне норме садржане у радном законодавству, као и сваке друге, морају бити логичне, разумљиве, прихватљиве и недвосмислене за субјекте на које се односе, нудећи им одржива, спроводива, једноставна,

потпуна, заокружена и рационална решења за поступање у свакој прилици и сваком поступку, па свакако и у поступку преговарања и закључивања колективних уговора, односно уређивања права, дужности и одговорности из рада и по основу рада;

б) да би у даљој доградњи нашег градног законодавства требало обезбедити решења којима ће се наведене мањкавости на задовољавајући начин отклонити (нпр. јачим обавезивањем оснивача да учествује у преговорима који се воде ради закључивања колективног уговора, у случајевима утврђеним законом, ако треба и под претњом новчаног кажњавања, како оснивача, тако и одговорних лица код оснивача), у циљу повећања ефикасности преговарачког процеса, јачања поверења између представника рада и капитала и даљег унапређивања система колективног преговарања у целини, у интересу свих актера процеса рада.

Литература и извори

Кулић, Ж.:(2015), *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, Београд, Мегатренд универзитет.

Конвенција бр. 98 Међународне организације рада о праву на организовање и колективно преговарање, усвојена 1949. године.

Препорука бр. 91 Међународне организације рада о колективним уговорима, усвојена 1951. године.

Законски прописи

1. Закон о раду Републике Србије (“Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – Одлука УС и 113/2017).

2. Закон о раду Републике Хрватске („Народне новине“, бр. 93/2014 и 127/2017).

3. Закон о раду Републике Српске („Службени гласник РС“, бр. 1/2016).

4. Закон о раду Црне Горе („Службени лист ЦГ“, бр. 49/2008).

5. Закон за работните односи Републике Македоније, „консолидован текст“ („Службени весник на Република Македонија“, бр. 134/2016).

*Živko Kulić, Full Professor
Faculty of Law, Megatrend University*

The Founder's role in Negotiation and closure of Collective agreements

Summary

The paper covers and analyzes the legal and other position of founders in the system of collective bargaining in our and partly in comparative law. In the Republic of Serbia, this question, in an indirect or direct manner, is regulated by the provisions of Art. 244-254. of the Labor Law. Special attention is dedicated to the behavior of the founders in the negotiations leading to the conclusion of a collective agreement in cases where the founder appears as one of the representatives, i.e. as the only representative of employers' rights and interests, in accordance with the law. The behavior of the founders in all this is not always in accordance with the law, which aggravates, slows down and complicates the negotiation process.

The paper presents several reasons, i.e. arguments confirming the need for further improvement of labor law theory, practice and regulations in the Republic of Serbia, in the subject area. Such treatment is also in the interest of both employers and employees, inasmuch as the reasons for this are obvious, clear and unambiguous, which makes it difficult to question them. Consequently, greater involvement of founders in collective bargaining, in cases established by law, is also of interest to society as a whole.

Key words: *founder, position, collective bargaining, collective agreement.*