

UDK: 342.724 (497.6)
Izvorni znanstveni članak
primljen 14. ožujka 2008.

Doc. dr. sci. Ivo Rozić,
Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru,
Kristina Tadić, dipl. iur.,
Pravni fakultet Univerziteta u Tuzli

POVIJESNI NASTANAK KOLEKTIVNIH UGOVORA O RADU S POSEBNIM OSVRTOM NA DRUŠTVENO-GOSPODARSKI I POLITIČKO INSTITUCIONALNI OKVIR

Kolektivni ugovori, kao sui generis izvori radnoga prava, relativno su novijeg porijekla budući da se javljaju tek u XIX. stoljeću. Čvrsto su vezani za sindikalne pokrete i štrajk kao oblik sindikalne borbe protiv uvjeta rada koje su do tada samovoljno određivali poslodavci. Ostvarivanjem prava radnika na sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje postupno dolazi do njihova sporazumijevanja s poslodavcima o visini nadnica, dužini radnog vremena i ostalim uvjetima rada i zapošljavanja. Dolazi, zapravo, do postizanja kompromisa između ovih subjekata s ciljem postizanja i očuvanja socijalnog mira u tržišnom gospodarstvu. Najprije ih priznaje sudstvo, a zatim dolazi do priznavanja kolektivnih ugovora i od strane države, čime oni dobivaju status izvora radnoga prava. Kolektivni ugovori o radu se u teoriji i zakonodavstvu definiraju kao pismeni sporazumi koje zaključuju sindikati, odnosno zainteresirani radnici i poslodavci, odnosno skupina poslodavaca ili njihove organizacije, kojima se uređuju uvjeti rada i zapošljavanja kao i procedure za izbjegavanje i rješavanje sporova te druga pitanja od zajedničkog interesa.

Ključne riječi: kolektivni ugovori, kolektivno pregovaranje, sindikat, tržišno gospodarstvo

1. RAZVOJNE FAZE KOLEKTIVNIH UGOVORA O RADU

1.1. Liberalni kapitalizam

Usprkos povijesnoj nepodudarnosti u nastanku nove društveno-ekonomske formacije kapitalizma, i njegove prve faze tzv. liberalnog kapitalizma, u pojedinim državama mogu se uočiti opće karakteristike društveno-ekonomskog uređenja liberalnog kapitalizma i načina reguliranja radnih odnosa.¹ U fazi liberalnog kapitalizma središnje

1) Industrijska revolucija započinje u Engleskoj pri kraju XVIII. stoljeća, da bi početkom XIX. stoljeća zahvatila europski kontinent. Sredinom XIX. stoljeća Francuska i Belgija, a ubrzo potom i Pruska su relativno industrijalizirane zemlje. Nešto kasnije industrijalizacija zahvaća Nizozemsku i Italiju. Usporediti: J. Piron, »Introduction au droit du travail dans les pays de la Communauté économique européenne«, Bruxelles, 1973,

mjesto pripada idejama individualizma i liberalizma kao temeljnim vrijednostima. Privatna svojina, privatna inicijativa i sloboda poduzetništva su osnovna načela društveno-ekonomskog uređenja, a načela slobode i jednakosti prava političkog uređenja. Priznavanje pravne jednakosti svih građana, s jedne, i ekonomska nejednakost, s druge strane, okviri su u kojima se odvija koncentracija pravno slobodnih, a ekonomski ovisnih radnika. Reguliranje najamnih radnih odnosa u fazi liberalnog kapitalizma postiže se ugovorima o radu, što je izraz slobode ugovaranja i načela autonomije individualne volje.² Država liberalnog kapitalizma samo osigurava osnovne pretpostavke za funkcioniranje privrednog sustava, tj. ne miješa se u odnose između poslodavaca i radnika. Tijekom ovog razdoblja rimsko privatno pravo bilo je iskorišteno kao recepirana³ osnova novoga privatnopravnog poretka, a ugovor o radu osnovni pravni instrument kojim se reguliraju radni odnosi. Iza pravne jednakosti i ravnopravnosti ugovornih stranaka poslodavaca i najamnih radnika, koji svoje odnose uređuju na načelima autonomije i slobode volje, nalazi se ekonomski zavisna, podređena klasa najamnih radnika koja je prinuđena prihvaćati ekonomske uvjete rada koje diktira poslodavac. U fazi liberalnog kapitalizma najamni radnici su tako prepušteni uvjetima individualnog ugovaranja radnog odnosa, bez mogućnosti da se bore za poboljšanje uvjeta rada, jer je u ime individualne slobode zabranjeno formiranje u udruge radnika kao i pravo na štrajk.

Zabrane udruživanja, tj. pravo koalicije u sindikate i druga udruženja nije samo sadržano u logici liberalnog kapitalizma i njegovih načela: *laisser-faire*, *laisser-passer*, privatnog poduzetništva, slobodne i nemilosrdne konkurencije privatnih poduzetnika, već su i izraz refleksnog odbacivanja svih organizacijskih oblika koji mogu podsjećati na staro, zaostalo društveno i ekonomsko uređenje, izraz odbacivanja feudalnih, staleških i korporativnih organiziranja i zatvaranja feudalnog partikularizma⁴. Međutim, za ošttravanjem sukoba rada i kapitala, zbog izuzetno teških radnih i životnih uvjeta u kojima žive mase najamnih radnika i njihovih obitelji, javlja se potreba, odnosno nužnost izvjesnog miješanja države u odnose između radnika i poslodavaca. Autonomija i sloboda individualne volje stranaka u najamnim odnosima rada se ograničava. Dolazi do intervencije države u radne odnose, pa se ni radni odnosi više ne reguliraju isključivo ugovorom o radu. Državni intervencionizam u materiji radnih odnosa ima dvije faze. U prvoj, koja traje do početka XIX. stoljeća (a negdje sve do sredine XIX. stoljeća), intervencija države u biti je štitila interese poslodavaca tzv. prvobitni oblik intervencionizma »kada država uređuje maksimum najamnina, a ne minimum, a koalicija radnika se smatra teškim zločinom.⁵ Druga faza je zaštitno industrijsko zakonodavstvo, koje je usmjereno na pružanje zaštite radnika od prekomjerne eksploatacije i koje se postupno razvija od početka XIX. stoljeća, da bi se još jače proširilo tijekom XIX. stoljeća (skraćivanje radnog vremena, povećanje minimuma godina starosti za zaposlenje, zaštita djece i žena na radu itd.).⁶ Do postupnoga poduzimanja ovih zaštitnih mjera od strane zakonodavstva liberalne države dolazi najprije pod utjecajem spontanog radničkog

str. 17.

2) Jean Rivero, Jean Savatier, »Droit du travail«, P. U. F. Pariz, 1986, str. 665.

3) »Primjenjiva«, Bratoljub Klaić, »Rječnik stranih riječi«, A-Ž, Nakladni Zavod Matice hrvatske, Zagreb, 1988.

4) Poblje: Lubarda Branko, Kolektivni ugovori o radu, »Radnička štampa«, Beograd, 1990, str. 10.

5) Ivo Kum, »Kolektivni ugovor u teoriji i praksi«, Zagreb, 1940, str. 4.

6) Vlajko Brajić, »Radno pravo«, »Savremena administracija«, Beograd, 1988, str. 20-21.

nezadovoljstva i sporadičnih apela i nastojanja pojedinih pripadnika iz redova vladajućih slojeva, inspiriranih humanističkim idealima. Tada država intervenira zakonskim putem da bi najprije zaštitila najugroženije radnike, čiji je položaj najnepovoljniji zbog apsolutne slobode ugovaranja radnih uvjeta djece i mladih osoba. Zaštitne mjere nisu imale za cilj samo zaštitu radnika već su bile i u funkciji reprodukcije radne snage, kao i reprodukcije ciklusa proizvodnje. Intervencija države u reguliranju radnih odnosa nastaje i pod utjecajem velikih kriznih razdoblja ili poslije velikih svjetskih društvenih potresa i promjena izazvanih svjetskim ratovima, kako bi se što hitnije i bezbolnije izašlo iz kriznih stanja. «Intervencionizam» je ponekad više plod potrebe hitnog otklanjanja kriznih stanja nego plod volje stranaka na tržištu rada, odnosno u industrijskim i radnim odnosima.⁷

1.2. Monopolski kapitalizam

Tijekom razdoblja monopolskog kapitalizma, koji nastaje kao izraz imanentnih potreba koje diktira evolucija kapitalističkog načina proizvodnje da bi se otklanjali ciklični ekonomski potresi i ekonomske disproporcije, država izlazi iz ekonomske neutralnosti, prestaje igrati samo ulogu »noćnog čuvara« sustava i uzima aktivnu ulogu u ekonomskim procesima. Istodobno, usporodno sa širenjem zakonske intervencije u radnim odnosima, mase radništva postaju sve više svjesne svoga klasnog položaja, pristupaju sve snažnijem i organiziranim radničkom pokretu. Neminovnost organiziranja radnika, tj. stvaranje sindikata, ne može se više onemogućiti jer se javlja i kao kontraprodukt akumulacije kapitala.⁸ Država monopolskog kapitalizma nastoji svoju ekonomsku funkciju (koja je nužno i politička) predstaviti kao zaštitu »općedruštvenih interesa« u borbi između rada i kapitala. Država istupa kao sveukupni kapitalist, svjesna da je za monopolski kapitalizam, tj. za monopolske kompanije i poslodavce, daleko veća opasnost od nekontroliranog bunta nezadovoljnih radničkih masa u plimi štrajkova, koji potresaju i ugrožavaju funkcioniranje ekonomskog sustava, nego djelomično zadovoljavanje zahtjeva radnika prvenstveno kroz povećanje najamnina. Kako zbog naraslog radničkog pokreta i društvene moći sve više organiziranog radništva nije više moguće regulirati radne odnose ugovorom o radu, pošto se sada ekonomska nadmoć poslodavaca ne susreće s izoliranim, pojedinačnim, najamnim radnikom kome može lako diktirati uvjete rada, pristupa se sve više »kolektivnom« reguliranju radnih odnosa. Dolazi do priznavanja prava na sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje i do zaključivanja kolektivnih ugovora o radu.⁹

Iako je legaliziranje sindikalnog organiziranja nastupilo tijekom XIX. stoljeća pa sve do XX. stoljeća, do poslije Prvog svjetskog rata zakonodavstvo se ne bavi kolektivnim ugovorima o radu. Kolektivnim ugovorima o radu se bavi najprije sudstvo,¹⁰ a tek

7) U tom smislu R. Fahlbeck, »Legal Nature of Collective Agreements«, XX Congress, International Academy of Comparative Law, Stockholm, Sweden, 1986, str. 21-23. Međutim, ovaj stav se ne apsolutira, jer i sam Fahlbeck priznaje da ima razvijenih kapitalističkih zemalja (V. Britanija, nordijske zemlje) u kojima nije došlo do intervencionizma od strane države.

8) Vidi: Otto Kahn-Freund, »Labour and the Law by R. Davies and M. Freed-land«, »Stevens«, London, 1983, str. 200.

9) Lubarda, B. op.cit., str. 11.

10) Npr. u Danskoj je i danas materija kolektivnih ugovora o radu uređena odlukama radnih sudova.

potom ulaze u zakone o radu ili posebne zakone o kolektivnim ugovorima o radu. U nadi da će uspostaviti ravnotežu snaga s poslodavcima, ravnotežu snaga rada i kapitala — sindikati pristupaju zaključivanju kolektivnih ugovora o radu, čime se postupno negira individualistički i liberalistički društveni poredak, kao što se i ograničava sloboda ugovaranja poslodavca i radnika pri sklapanju individualnog ugovora o radu. Kolektivno pregovaranje i zaključivanje krajem XIX. i početkom XX. stoljeća imali su svoj veoma važan društveno-ekonomski učinak, a vodili su ka izjednačavanju uvjeta rada u industrijskim granama, kao i uvjeta rada za čitave kategorije radnika. Na drugoj strani, zadovoljavanje zahtjeva radnika kolektivnim ugovorima o radu osiguralo je »normalne« uvjete privređivanja, odnosno učvršćenje industrijskog i socijalnog mira. Također, druga strana industrijskog mira je smanjenje nepoželjnog ekonomskog i društvenog učinka štrajkova. Iako se legalizira štrajk, poduzimanje legitimnog štrajka je vezano za ispunjenje brojnih uvjeta. Osim toga, proširila se i praksa unošenja tzv. anti-štrajk klauzula za vrijeme važenja kolektivnog ugovora o radu, te je još više pridonijelo da se kolektivni ugovori o radu shvaćaju i nazivaju »mirovnim ugovorima« između rada i kapitala.

Premda radnik stupa u radni odnos zaključenjem prvenstveno individualnog ugovora o radu, u najvećem dijelu su uvjeti pod kojima će se ugovori o radu zaključivati određeni, osim zakona, i kolektivnim ugovorima o radu. To znači da individualni ugovor o radu prestaje sve više biti čisto privatnopravni, ugovorni i imovinskopravni akt, i postaje poseban ugovor s javnopravnim elementima¹¹. Državni »intervencionizam« je tako išao u smjeru ograničavanja autonomne volje pojedinca i ograničavanja faktičkog nametanja volje poslodavca radniku zbog ekonomski jačeg položaja poslodavca, ali i poticanje i jačanje autonomije kolektivne volje autonomnog reguliranja radnih odnosa od strane predstavnika kolektivne volje tj. sindikata radnika.

1.3. Tehnokratski reformirani kapitalizam

Tehnokratski reformirani kapitalizam, sa svim svojim uzrocima i posljedicama, kako u pogledu narastanja tehnomenadžerskog sloja upravljača, njihovog povezivanja s državom, ali i sindikalnom birokracijom, tako i u pogledu sve većeg državnog programiranja privrede i sve veće socijalizacije troškova stalno rastućeg broja proizvodnih procesa¹², koja se ogleda kroz prebacivanje na državni proračun izdataka za znanstveno-tehnološki razvoj, za izgradnju nuklearnih centrala, za subvencije privatnog sektora, posebno kroz tzv. državne narudžbe za potrebe vojske i obrane uopće¹³, imao je i odgovarajuće efekte na kolektivno pregovaranje i kolektivne ugovore o radu. Kolektivno pregovaranje sve više prestaje biti samo bilateralni mehanizam, a sve više se pretvara u tripartitni proces. U kolektivnom pregovaranju ne sudjeluju, dakle, samo sindikati radnika i službenika i organizacije poslodavaca, odnosno njihovi ovlašteni predstavnici već i predstavnici države, vlade. Opća tendencija u većini kapitalističkih država jest rast udjela i utjecaja vlade tj. odgovarajućih ministarstava, u kolektivnom pregovaranju. Danas su rijetke države u kojima se zadržao prvobitni bilateralni koncept kolektivnog prego-

11) Radomir Živković, *Problem pravne prirode ugovora o radu*, Beograd, 1940, str. 119.

12) E. Mandel, *«Kasni kapitalizam»*, Zagreb, 1981, str. 391.

13) Vidi: Budimir Košutić, *«Kolektivni pregovori, pravo na štrajk i lock-out u suvremenim kapitalističkim državama»*, *«Savremena administracija»*, Beograd 1987, str. 158.

varanja. Sudjelovanje države u kolektivnom pregovaranju razlikuje se veoma mnogo od jedne do druge države. Štoviše, u nekim državama postoji čak i četveropartitna struktura pregovaranja, npr. u Australiji i Novom Zelandu, gdje se javljaju neovisne službe za mirenje i arbitražu kao subjekti kolektivnog pregovaranja. U Argentini se krug subjekata kolektivnog pregovaranja donekle još više širi i participacijom zajednice potrošača u proširenju učinaka kolektivnog ugovora o radu.¹⁴

Tadašnja država kasnog kapitalizma bila je veoma zainteresirana za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora o radu, ma koliko bila točna i činjenica da se radi izbjegavanja ili ublažavanja posljedica ekonomskih i društvenih kriza teži sužavanju suvereniteta sindikata, prava na štrajk i itd.

Kasni kapitalizam se karakterizira i razvijanjem raznih drugih oblika participacije i su-odlučivanja radnika (zaposlenih) u donošenju ekonomskih odluka, što ima znatno više za cilj osiguranje konformističkog držanja sindikata, koje čak ide do praktične kapitulacije i izmirenja s kasnim kapitalizmom.¹⁵ Prema tome, kasno-kapitalistička država svojom strukturom i učincima osigurava prvenstveno interese monopolskog kapitala, ali uz uvažavanje onih zahtjeva radništva koji se uklapaju u sustav.¹⁶

Razvojne faze kapitalizma ukazuju da se kolektivni ugovori o radu kao izvori radnog (autonomnog) prava javljaju u jednom posebnom ekonomskom okruženju i da igraju važnu ekonomsku funkciju u kapitalizmu. Stoga je potrebno bliže analizirati uzajamnu povezanost kolektivnih ugovora o radu i bitnih obilježja kapitalističkog načina privređivanja, a prije svega uvjetovanost i povezanost tržišne ekonomije i kolektivnih ugovora o radu.

2. GOSPODARSKO-SOCIJALNI OKVIRI I PRETPOSTAVKE KOLEKTIVNIH UGOVORA

2.1. Kolektivni ugovori o radu u tržišnom gospodarstvu

Funkcioniranje tržišnoga gospodarstva je bitna ekonomska pretpostavka kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora o radu. Velika je i višestruka povezanost tržišnoga gospodarstva i kolektivnih ugovora o radu. Tržišno gospodarstvo počiva na funkcioniranju tržišta kapitala, tržišta roba i usluga, tržišta radne snage. Odgovarajuće mjesto u tržišnoj ekonomiji dobiva i planski mehanizam, tzv. državni intervencionizam u gospodarstvu. Za razumijevanje društveno-gospodarske uvjetovanosti i okvira kolektivnih ugovora o radu od posebnog je značenja funkcioniranje tržišta radne snage tj. tržišta rada.

Naime, na tržištu rada potraga za radnom snagom može biti niža od njezine ponude, a da se na ostalim tržištima formiraju uvjeti ravnoteže, tj. gospodarska ravnoteža pri nepunoj zaposlenosti radne snage. Kretanja na tržištu radne snage bitno određuju okvire kolektivnog pregovaranja, posebno o pitanjima visine najamnine i zapošljavanja. Koliki će iznos najamnina biti ugrađen u normativni dio kolektivnog ugovora o radu,

14) R. Fahlbeck, op. cit. str. 37-38.

15) E Mandel, op. cit. str. 399; Također: R. Miliband, «The State in the Capitalist Society» London, 1969, str. 214.

16) J. Habermans, »Problemi legitimacije u kasnom kapitalizmu«, Zagreb, 1982, str. 70.

ne zavisi samo od pregovaračkih moći stranaka, već je određen kretanjem ponude i potražnje radne snage. Visina najamnina je određena gospodarskim odnosom ponude i tražnje i s njom privatni poslodavac računa kao s parametrom za odlučivanje. Pregovaračke stranke nužno moraju voditi računa o kretanju ponuda i potražnje radne snage na tržištu radne snage pri isticanju svojih zahtjeva u pogledu iznosa najamnina. Poslodavac može utjecati na kretanje radne snage zapošljavanjem novih radnika, ukoliko je marginalna povećana produktivnost rada veća od najamnina (i vice versa). I sami radnici utječu na mobilnost radne snage prelaskom iz jednog u drugo poduzeće kada im drugi poslodavac nudi više najamnina¹⁷. Podrazumijeva se da u uvjetima veće tražnje za radnom snagom pregovaračke pozicije sindikata jačaju, kako s obzirom na povećanje najamnina, tako i s obzirom na sigurnost zaposlenja. Sa svoje strane tržište radne snage je u uskoj vezi s tržištem roba i usluga i tržištem kapitala.

Povezanost tržišta radne snage i tržišta roba i usluga ogleda se i kroz povezanost najamnina i cijena. Smanjenje cijena zahtijeva, u pravilu, i smanjenje proizvodnje i/ili smanjenje troškova. Poslodavac smanjuje proizvodnju i/ili troškove otpuštanjem viška radne snage, suviše u odnosu na niži opseg proizvodnje. Utrošci rada tj. najamnina imaju karakter varijabilnih proizvodnih utrošaka, pa smanjenje cijena izaziva, odnosno traži smanjenje troškova i/ili smanjenje proizvodnje. Također, to izaziva povećanje nezaposlenosti i nove turbulencije na tržištu radne snage. Kako svako tržište određuje cijene i količine roba, kod tržišta radne snage najamnine igraju ulogu cijena, a zaposlenost predstavlja količinu rada koji se alocira na pojedine djelatnosti.¹⁸ Međutim, funkcioniranje tržišnog načina proizvodnje pretpostavlja i traži određenu kupovnu moć radništva i stanovništva uopće, što je pouka koju kapitalizam izvlači iz velike ekonomske krize 30-ih godina prošlog stoljeća. Može se zaključiti da bi smanjenje najamnina vodilo smanjenju potražnje i potrošnje radnog stanovništva, opadanja kupovne moći, što bi onemogućilo ulaganja i proširenje opsega proizvodnje. A takve tijekove kapitalizam teži prevladati i u tome uspijeva i pored kriznih razdoblja recesije. Ovi osnovni postulati funkcioniranja tržišta imaju svoje stvarne utjecaje, ali im se dodaju i ideološki iskrivljeni, na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora o radu.

Ma koliko tržišni mehanizmi bili dominantno obilježje kapitalističkog načina privređivanja, odgovarajuće značenje u gospodarskim tijekovima ima i intervencionizam države, vladina financijska politika, smanjenje poreznih stopa na ostvarene profite i sl. S tim u vezi je i suradnja bankarskog sustava i vladine financijske politike. Intervencionizam države, ipak, u pravilu, ne narušava već samo korigira ili potiče funkcioniranje tržišne privrede. To znači da ostaje dovoljno prostora za kolektivno pregovaranje, a kolektivni ugovori o radu imaju veliko značenje. Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovori o radu pretpostavljaju autonomiju sindikata i poslodavaca u nizu ekonomskih pitanja, odnosno autonomno sporazumijevanje, utvrđivanje visine najamnina i autonomno, od strane poslodavaca, određivanje cijena s obzirom na kretanje ponude i tražnje.

Autonomija poduzeća je bitna tržišna pretpostavka. Intervencija države u pogledu određivanja cijena vodila bi oduzimanju autonomije poslodavca u određivanju cijena, a time bi se bitno ograničavala mogućnost autonomnog uređivanja iznosa najamnina

17) Poblize: Lubarda B., op. cit., str. 14.

18) Miroljub Labus, »Društveni dogovori i samoupravni sporazumi u oblasti raspodjele, planiranja, cijena i slobodne razmjene rada«, Institut za usporedno pravo, Beograd, 1987, str. 12-83.

kolektivnim ugovorima o radu. Zbog svega toga sloboda poslodavaca u određivanju cijena i sloboda poslodavaca i sindikata u uređivanju visine najamnina su usko povezani. Visina najamnina se tako pretežno utvrđuje prema ponudi i potražnji radne snage na tržištu rada putem kolektivnih ugovora. Doduše, kada je riječ o monopolskom sektoru privrede, visina najamnina se ne utvrđuje pretežno prema ekonomskim (ponuda-potražnja), već i prema političkim kriterijima, posebno težnji za očuvanjem suradnje rada i kapitala i socijalnog mira. Tako se u (potencijalno) kriznim razdobljima radi ublažavanja gospodarsko-socijalne napetosti kroz kolektivne ugovore o radu mogu znatnije povećavati iznosi najamnina. Ustupci poslodavaca zahtjevima sindikata ipak ne dovode u opasnost dobit poslodavaca, koji kasnije lako kompenziraju povećanje najamnina preko monopolskog određivanja (povećanja) cijena i politikom umjerene inflacije.¹⁹ Zauzvrat, poslodavci dobivaju stabilne uvjete privređivanja u pogledu radne snage, bez industrijskih nemira.

U suvremenom kapitalizmu uzajamna uvjetovanost najamnina i cijena ogleda se u strategiji i politici stabilizacije cijena i najamnina. Bit ove politike, koju su nametnuli poslodavci uz pomoć države, a prihvatilo reformističko (konzervativno) sindikalno rukovodstvo, sastoji se u uvjetovanju porasta najamnina povećanjem produktivnosti. Rast najamnina se kreće u granicama onog što se može platiti dobitima od povećane produktivnosti. Povećanju produktivnosti je bitno pridonio i prelazak na kolektivni rad po komadu, timski rad, praćen kolektivnim stimuliranjem, premijama i sl., što se utvrđuje kolektivnim ugovorima o radu. Napuštanje rada po komadu pojedinačnog radnika i prelazak na kolektivni rad po komadu je posljedica spoznaje da nije unosno stimulirati rad pojedinca ukoliko se ne uspije u povećanju ritma rada na cijeloj traci. Automatskom organizacijom rada nameće se sve brži kolektivni ritam rada. Dio nadnice ostvaren po komadu (kolektivni rad po komadu) se stabilizirao, tako da je postao konstantan element nadnice, na koji kolektivni ugovori (pregovori) o radu imaju manje utjecaja nego na ugovorni minimum.²⁰ A u trenucima recesije izlaz iz krize se traži u provedbi tzv. politike dohotka, tj. u snižavanju najamnina i kresanju tzv. socijalnih izdataka. Na sindikate i kolektivne ugovore o radu se prebacuje odgovornost za ekonomske neuspjehe pošto su, navodno, kolektivnim ugovorima o radu previsoko određeni iznosi najamnina tj. plaća. Prenaglašavanjem utjecaja relativnog rasta najamnina istodobno treba prikriti da je određivanje iznosa najamnina kolektivnim ugovorima o radu, od razine poduzeća preko granske do nacionalne razine, vodilo ujednačavanju uvjeta privređivanja. Troškovi poslodavaca najmnine i druge naknade postavljali su u određene okvire standarde u istoj gospodarskoj grani, tako da je tržišna snaga poslodavca postajala više zavisna od drugih gospodarskih uvjeta i činitelja. Stabiliziranju, ujednačavanju uvjeta privređivanja u pogledu radne snage bitno je pridonosilo unošenje klauzule o socijalnom miru, tj. nepodužimanju štrajka od strane sindikata za vrijeme važenja kolektivnog ugovora o radu.

2.2. Utjecaj kolektivnih ugovora na zaposlenost odnosno na nezaposlenost

Jedan od vidova manifestacije tržišnog gospodarstva, odnosno tržišta radne snage, pored kretanja najamnina (cijene radne snage) i cijena (roba i usluga) jest i angažira-

19) B. Košutić; op. cit. str. 146-147.

20) Angelo Dina, «Tehničari i Radnici u tvornici», Italia, 1974, str. 75-76.

nje i alokacija radne snage kroz zapošljavanje, odnosno otpuštanje radnika. Samo tržište jamči visinu najamnina, ali ne i zapošljavanje²¹. Ako je marginalna produktivnost rada veća od najamnina, poslodavac može zaposliti nove radnike; ako je odnos obrnut, poslodavac može pribjeći otpuštanju radnika, naravno iz gospodarskih razloga. Zaposlenost predstavlja količinu rada koju tržište alocira na pojedine djelatnosti shodno potrebama za poticanje ponude. Efikasna upotreba kapitala tj. samih sredstava jest u funkciji zaposlenosti. Kretanje stope zaposlenosti je od bitnog značenja za pregovaračke pozicije sindikata i poslodavaca. Štoviše, uspoređivanjem statističkih podataka o kretanju nezaposlenosti odnosno zaposlenosti, statističkih podataka o kretanju razine sindikalnog članstva, može se uočiti s izvjesnim odstupanjima određena korelacija²². Održavanje visoke razine zaposlenosti u dužem razdoblju znatno pridonosi snazi sindikata i značenju kolektivnih ugovora o radu.²³ Same pregovaračke pozicije sindikata su povoljnije u uvjetima male nezaposlenosti, dok u uvjetima visoke stope zaposlenosti sindikati, u pravilu, traže povećanje najamnina. Prijetnja sindikata da će pribjeći štrajku uslijed interesnih, kolektivnih, radnih sporova i time izazvati znatnije poslovne gubitke poslodavcima izgleda efikasnom, tako da u takvim okolnostima poslodavci redovno lakše prihvaćaju zahtjeve sindikata za povećanjem najamnina.²⁴ U skladu s tim, kako je opće pravilo da odredbe kolektivnog ugovora o radu nisu strop već pod, te da stoga individualnim ugovorima o radu mogu biti ugovorene povoljnije odredbe za radnike od odredbi sadržanih u kolektivnim ugovorima o radu, u uvjetima visoke zaposlenosti bi moglo doći do povećanja razine najamnina i iznad minimuma utvrđenog kolektivnim ugovorima o radu. Kada, pak, za vrijeme trajanja važenja kolektivnog ugovora o radu nezaposlenost počinje rasti, kolektivni ugovori o radu i dalje štite radnike od smanjenja razine najamnina, ali ne i od kolektivnog otpuštanja iz gospodarskih razloga ispod minimuma utvrđenog kolektivnim ugovorom o radu.²⁵ Poslodavac ne može ići na smanjenje najamnina individualnim ugovorima o radu ispod razine utvrđenog kolektivnim ugovorima o radu bez obzira na rast nezaposlenosti, odredbe individualnog ugovora o radu koje su u suprotnosti, odnosno nepovoljnije od odredaba kolektivnog ugovora o radu, na snazi su ništave. Međutim, po isteku važenja kolektivnog ugovora, u uvjetima povećane nezaposlenosti, pregovaračke pozicije sindikata slabe, pa bi poslodavci odnosno udruge poslodavaca, u novim kolektivnim pregovorima pri zaključivanju novih kolektivni ugovora o radu mogli nametnuti snižavanje razina najamnine.²⁶ Nezaposlenost je u određenom stupnju²⁷ umnogome utkana u tkivo kapitalističkog načina proizvodnje,

21) M. Labus, op.cit. str. 71.

22) Pad zaposlenosti uvjetuje pad sindikalnog članstva.

23) Poblize: V. Brajić, »Problemi zapošljavanja u uvjetima tehnološkog progressa«, Institut za usporedno pravo, Beograd, 1972.

24) Naravno, to je uvjetovano nemogućnošću lakog zamjenjivanja štrajkača štrajkbreherima u uvjetima visoke zaposlenosti.

25) B. Lubarda, op. cit., str. 16.

26) Također vidi: O. Kahn i Freund, op. cit. str. 179.

27) Prema podacima i studiji koji je proveo »OECD«, u 24 zemlje Organizacije za međusobnu suradnju i razvoj je u 1988: »oko 10% radno sposobnog stanovništva bilo nezaposleno: u SR Njemačkoj oko 8%, a u Francuskoj, V. Britaniji i Italiji nešto više od 11%. U SAD stopa nezaposlenosti se kreće oko 6,5%, dok je u Japanu svega oko 3%. Nezaposlenost u Španjolskoj ima visoku stopu, čak oko 20%. U gotovo svim zemljama OECD-a vrlo je visoka stopa nezaposlenosti kod mladih ljudi: u SAD oko 11,5%, u Francuskoj 28,25%, u SR Njemačkoj 7,25% i u Japanu 6,25%. U Italiji oko 45% i Španjolskoj oko 40% posto nezaposlenih mladih ispod 25 godina».

te su pregovaračke pozicije sindikata znatno češće nepovoljnije. Naročito tehnokratski reformiran kapitalizam, moderna visokoračunalna tehnologija, uvođenje novih tehnologija, informatike²⁸, nove tehnologije omogućavaju poslodavcima da sindikalno učlanjene radnike (plave okovratnike) lako zamjenjuju ili automatiziranim računalnim strojevima (čeličnim okovratnicima) ili sindikalno praktično neorganiziranim službenicima (bijelim okovratnicima). Tzv. čelični okovratnici tj. roboti, računalni strojevi imaju više-struke prednosti u odnosu na radnike (plave i bijele okovratnike): rade neprekidno, 24 sata, ne idu na odmor, na bolovanje, potiskuju radnike i s nekih naročito opasnih radnih mjesta (npr. pri otklanjanju kvarova u nuklearnim centralama, pri raznim zračenjima i sl.).

Iako je nezaposlenost u suvremenom kapitalizmu umnogome utkana u strukturu tehnokratski reformiranog načina proizvodnje, ideologija kapitala nastoji odgovornost za nezaposlenost što više prebaciti na sindikate, jer su sindikati navodno svojim pretjeranim zahtjevima za povećanjem najamnine i poboljšanjem uvjeta rada i života radnika potrošili sredstva za otvaranje novih radnih mjesta. Samim tim se vrši pritisak na sindikate da kroz zaključivanje kolektivnih ugovora o radu prihvate umanjeno realnih najamnina tvrdeći da su desetljećima realne najamnine povećavane u razmjeru većom od porasta produktivnosti rada, što je izazvalo nezaposlenost. Međutim, dvojba ideologije kapitala: štednja umanjeno najamnina, ili nestašica kapitala nezaposlenost, lažna je dvojba. Naime, opadanje kupovne moći radnog stanovništva smanjenjem najamnina vodilo bi smanjenju potražnje, tj. potrošnje, a to bi opet onemogućavalo nove investicije i proširenje proizvodnje. Nezaposlenost izaziva nerentabilnost ulaganja, povećava troškove života i opadanje realnih najamnina. Troškovi života se povećavaju usprkos zalihama neprodane robe i smanjenju iskorištenosti proizvodnih kapaciteta, jer su veliki monopolski proizvođači, koji kontroliraju proizvodnju u odgovarajućim sektorima proizvodnje, u stanju ukinuti konkurenciju cijena i da čak cijene povećavaju, čime zadržavaju profitne dobitke.²⁹ To ostvaruju uz suradnju bankarskog sustava i vladine financijske politike usmjerene u povećanju novčane mase i samim tim inflacije. Inflacija smanjuje kupovnu moć radništva, umanjuje realne najamnine, a povećava nezaposlenost.

Da bi se spriječila visoka stope nezaposlenosti, kroz kolektivne ugovore o radu pribjegava se borbi na različite načine. Favoriziranje zapošljavanja je stalna preokupacija socijalnih partnera kolektivnog ugovaranja. Sami sindikati traže od radnika da se odreknu jednog djela povećanja najamnina, kao uvjeta za daljnji razvoj suvremenih kapitalističkih država koje moraju održavati visoke stope kapitalnih ulaganja. Osim toga, sindikati se zalažu za skraćivanje radnog vremena kako bi se otvorio prostor za zapošljavanje novih radnika. Praksa je pokazala da samo znatnije skraćivanje radnog vremena donekle pridonosi ublažavanju nezaposlenosti, jer se neznatno skraćivanje radnog vremena kompenzira povećanjem produktivnosti rada. Samo žestoka borba protiv nezaposlenosti, odnosno politika zapošljavanja, mora biti u funkciji privrednog razvoja. U kolektivnom radnom pravu, posebno 80-ih godina prošlog stoljeća, u vezi s zapošljavanjem javila su se dva pitanja. S jedne strane, raste sloboda upravljanja osobljem od strane poslodavca, što uključuje i slobodu otpuštanja radnika iz gospodarsko-tehnoloških razloga, dok, pak, na drugoj strani, poslodavcu je potrebno radno osoblje koje će odgovarati zahtjevima novih tehnologija, profesionalno obrazovana, inventivna, motivirana, dobro plaćena

28) Tzv. treća tehnološka revolucija, imala je svoj kontraprodukt rasta nezaposlenosti.

29) Wolfram Engels, «Wirtschaftswoche, Berlin, 1977.

radna snaga. Na planu kolektivnog pregovaranja javili su se kolektivni ugovori o uvođenju novih tehnologija, koji sadrže odredbe i o profesionalnoj prekvalifikaciji, odsutnosti radi stjecanja potrebnog profesionalnog obrazovanja itd.³⁰ Kolektivnim ugovorima se nastoji sve više osigurati sigurnost radnog odnosa, ne i sigurnost radnog mjesta, jer fleksibilna organizacija rada vodi čestoj reorganizaciji i promjeni radnih mjesta, ukidanju starih i otvaranju novih radnih mjesta. Također se propisuje u odredbama kolektivnih ugovora o radu, o pravu radnika na blagovremeno pripremanje za prekvalifikaciju, stručno osposobljavanje, i sl., kako se ne bi pojavio kao tehnološki višak.

Politika zapošljavanja i kolektivno pregovaranje sve se više okreću pitanju ponovnog zapošljavanja otpuštenih nezaposlenih radnika, a ne samo pitanju naknade za slučaj otpuštanja iz gospodarsko-tehnoloških razloga. S tim u vezi je i politika novih vidova angažiranja radne snage za izvršenje određenih zadataka ograničenog trajanja, bez obveze zasnivanja radnog odnosa.

Zbog svega toga izrečenog, a naročito zadnjih 30-tak godina, matrica kolektivnog radnog prava se pomiče ka pravu obrazovanja kako prije zapošljavanja, tako isto i poslije zapošljavanja.

Kolektivni ugovori o radu sve više sadrže odredbe o pravu radnika na stalno profesionalno obrazovanje, jer nove tehnologije otvaraju nova radna mjesta, čak stvaraju i nova zanimanja. Jedna od glavnih karakteristika kapitalističkog društva jest da je radnik primoran više puta mijenjati svoje zanimanje tijekom svog radnog života.

Naravno, bitno je spomenuti i to da je jedna od značajnih mjera protiv nezaposlenosti bilo otvaranje novih radnih mjesta u malim poduzećima. U određenim zemljama u 80-im godinama prošlog stoljeća je čak otvoreno oko 3/4 novih radnih mjesta u malim poduzećima.³¹

Samim tim je i poraslo značenje i udio kolektivnih ugovora o radu koji uređuju radno-pravna i socijalno-pravna pitanja radnika zaposlenih kod poslodavaca u tzv. malim poduzećima.³²

3. POLITIČKO - INSTITUCIONALNI OKVIR NASTANKA KOLEKTIVNIH UGOVORA

3.1. Političko-institucionalni okvir nastanka kolektivnih ugovora u kapitalizmu

Ukoliko se zanemari jedan broj kapitalističkih totalitarnih država i kraća ili duža totalitarna razdoblja u pojedinim kapitalističkim zemljama, opće obilježje političkih sustava suvremenog kapitalizma jest proklamiranje i zaštita demokratskih prava i sloboda, postojanje više političkih stranaka, izbori kao osnovni mehanizam formiranja institucija vlasti i slično. Ovakav političko-institucionalni okvir daje odgovarajuće mjesto organizacijama radnika, među kojima sindikati zauzimaju posebno mjesto. Izraz slo-

30) Poblize: G. Lyon—Caen, »Le droit du travail dans la nouvelle poli-tique de l' emploi«, »Droit social«, Paris, N 7-8/1988, str. 548 - 553.

31) Tomas Dendrige, Albony University, « Mala poduzeća i njihova budućnost, SAD, 1987, str. 10.

32) U Japanu u industriji postoji oko 870. 000 poduzeća sa oko 13 milijuna zaposlenih. Čak 99,5% predstavljaju mala i srednja poduzeća, a samo 0,5% su velika. U malim i srednjim poduzećima je zaposleno oko 75% japanskih industrijskih radnika.

bode udruživanja, kao osnovnog ljudskog prava javne slobode koja se vrši kolektivno, proklamirane ustavom i međunarodnim deklaracijama i konvencijama, sindikati zauzimaju svoje odgovarajuće mjesto, ulogu i značenje u političkom sustavu demokratskih kapitalističkih država.

Sloboda udruživanja je komplementarna kolektivnom pregovaranju i predstavlja *conditio sine qua non* industrijskih radnih odnosa kolektivnog radnog prava u suvremenim državama. Sloboda udruživanja obuhvaća dva aspekta: pozitivni i negativni aspekt. Pod negativnim aspektom se podrazumijeva odsutnost zabrana i ograničenja, odnosno da država ne sprječava stvaranje sindikata, niti da vrši pritisak na članove sindikata kako bi ovi napustili sindikat. Pozitivni aspekt pretpostavlja postojanje pozitivnih garancija i pozitivnih mjera npr. sudskih, protiv onih društvenih snaga i subjekata npr. poslodavaca, koji bi povređivali slobodu organiziranja.³³ I pozitivni i negativni vid slobode organiziranja treba osigurati autonomiju sindikata kako u odnosu na državu, političke stranke, tako i u odnosu na poslodavce i udruge poslodavaca.

Autonomije sindikata stvarno ne može biti, pored postojanja demokratskih političko-institucionalnih pretpostavki za njegovu autonomiju, bez autonomije radnika. Jedino kao autonomne organizacije i izraz autonomnog radničkog pokreta, sindikati mogu imati značajan društveno-gospodarski i političko-institucionalni utjecaj. Stoga ne čudi da je u kriznim razdobljima, a naročito kada demokratsku vlast zamijene totalitarni režimi, među prvim na udaru autonomija sindikata ili čak samo njihovo postojanje. Složeni, višestruko isprepleteni utjecaj elemenata demokratskog zapadnog političkog sustava na sindikate i *vice versa* zaslužuje dublju analizu, ali mi smo u ovom radu ograničeni prostorom i vremenom. Analizu je nužno najprije izvršiti na primjeru tipičnih, najrazvijenijih država, pa zatim utvrditi bitne zajedničke elemente, obilježja, mjesta, uloge i značenje sindikata u suvremenim političkim sustavima kapitalizma, a posebno s obzirom na kolektivne ugovore o radu.

3.2. Političko - institucionalni i društveno - gospodarski okvir nastanka kolektivnih ugovora u bivšim socijalističkim zemljama

3.2.1. Društveno-gospodarski okvir

Tradicionalno značenje kolektivnih ugovora o radu vezuje se prvenstveno za tržišno društvo. Povezanost i isprepletenost tržišnog društva i kolektivnih ugovora o radu je očigledna u već spomenutim razvojnim fazama kapitalizma od nastanka kolektivnih ugovora o radu do danas. U socijalizmu je, budući da je bila prihvaćena planska ekonomija, razvitak kolektivnih ugovora bio u drugom planu. Odnos tržišta i plana bio je središnji problem socijalizma u gospodarskim okolnostima. Međutim, u kasnijem suvremenom socijalizmu sve je više bilo stavova³⁴ da pored tržišta proizvodnje roba i usluga, odgovarajuće mjesto treba zauzeti i tržište društvenih sredstava, društvenog kapitala i tržište radne snage tj. tržište rada, kao tržišni čimbenik i proizvodnje. Cilj je bio da se planski mehanizmi prije svega primjenjuju kao korekcija tržišnih. Očigledno je bilo da u uvjetima dominantnog planskog privređivanja i administrativnog upravljanja privredom, u kome se vrši plansko tzv. administrativno alociranje društvenih sredstava, kroz osnivanje državnih poduzeća, planskog određivanje alokacije radne snage i planskog

33) Poblize: O Kahn- Freund, op. cit. str. 200-203.

34) Vidi B. Lubarda, op. cit. str. 47 - 49.

određivanje cijena proizvoda, nema gospodarskih pretpostavki niti prostora za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora o radu u njihovom klasičnom smislu. Administrativno određivanje iznosa plaća i cijene proizvoda isključili su mogućnost kolektivnog pregovaranja o tradicionalno središnjem pitanju predmeta kolektivnih ugovora o radu «visine primanja» tj. osobnog dohotka. Upravo je jedna od osnovnih gospodarskih funkcija kolektivnog ugovaranja u tržišnom gospodarstvu određeno ujednačavanje uvjeta privređivanja kroz utvrđivanje iznosa najamnina³⁵. Isključena je mogućnost kolektivnog pregovaranja i o drugim klasičnim pitanjima predmeta kolektivnog ugovora o radu³⁶.

Međutim, stvarna isključenost kolektivnog pregovaranja, odnosno ispražnjenost sadržaja predmeta klasičnih kolektivnih ugovora o radu o kojima se može pregovarati u uvjetima planske privrede, nije apsolutna. O nekim pitanjima bi se moglo pregovarati i u planskoj privredi, npr. o klauzulama kojima se potiče rast produktivnosti, ali u funkciji ispunjenja planskih zadataka. Zbog svega toga i kad se formalno zadržavaju, kolektivni ugovori o radu u planskoj privredi prestaju biti izvor autonomnog radnog prava, tj. pretvaraju se u oblik decentraliziranoga heteronomnog (državnog) prava. Oni poprimaju novu gospodarsku funkciju, iako u pogledu integrativnog učinka zadržavaju bitne sličnosti s kolektivnim ugovorima u kapitalizmu. Također, u socijalizmu nije postojalo klasično tržište radne snage, socijalizam je bio sustav koji daje posebno mjesto radno-pravnom položaju i zaštiti radnika. Stoga je odsutnost klasičnog tržišta radne snage zamijenjena plansko-tržišnim mehanizmom alokacije društvenih sredstava osnivanjem novih poduzeća. Ipak, i u tržišnoj privredi socijalizma se polazi od pretpostavke da utrošci rada imaju karakter varijabilnih proizvodnih utrošaka. To znači da smanjenje cijena zahtijeva smanjenje proizvodnje i/ili smanjenje troškova. Smanjenje troškova bi razumijevalo i otpuštanje suvišne radne snage, što je u socijalizmu teško ostvarivo sa stanovišta radnopravnih propisa. Strah od povećanja nezaposlenosti svakako je igrao veliku ulogu. Međutim, nezaposlenost u socijalističkoj privredi mnogo je više uzrokovana neefikasnom uporabom kapitala. Povećanje efikasnosti uporabe društvenih sredstava pridonosi bitnom funkcioniranju tržišnih zakonitosti, odnosno osigurava da rad bude varijabilni čimbenik proizvodnje. U socijalističkom tržišnom privređivanju, ma koliko ono bilo specifično zbog radno-pravnih propisa, nužno je bilo omogućiti alokativnu funkciju tržišta radne snage shodno potrebama za poticanje ponude, što podrazumijeva i priznanje zarade (osobnog dohotka) kao osnovnog motiva radnika u poduzeću. Bez ovakve motiviranosti radnika ne može biti ni rasta proizvodnje, produktivnosti. U takvom tržišno-privrednom okruženju neminovno bi došlo do afirmacije kolektivnih ugovora o radu kao izvora autonomnog prava (s klasičnim predmetom i sadržajem), posebno na privatnom i mješovitom sektoru privređivanja.

Afirmiranje kolektivnih ugovora o radu u uvjetima tržišnog privređivanja u socijalizmu otvara i problem razine (kolektivnog ugovaranja i njegovog utjecaja na gospodarski razvoj). Usporedno iskustvo u kapitalističkim državama pokazuje da jačanje prakse zaključivanja kolektivnih ugovora na razini poduzeća ide u prilog privredno industrijski razvijenog dijela zemlje, a nepovoljnije se odražava na nerazvijeniji dio. Dru-

35) Prije svega kolektivnim ugovorom o radu na granskoj razini.

36) Npr. skraćivanje radnog vremena, jer je i to pitanje koje se uređuje aktima heteronomnog prava (zakonima i uredbama), a ne autonomnim izvorima prava kakvi su kolektivni ugovori u tradicionalnom smislu.

gim riječima, kolektivni ugovori u poduzeću omogućavaju poboljšanje materijalnog i radnopravnog položaja radnika u razvijenom dijelu, što nije slučaj s položajem radnika u nerazvijenijim krajevima. Davanje prioriteta granskim kolektivnim ugovorima vodilo bi ujednačavanju uvjeta privređivanja i materijalnog i radnopravnog položaja radnika. Kako se preorijentacija na tržišno privređivanje u suvremenim socijalističkim državama odvijala u uvjetima značajne neravnomjernosti gospodarske razvijenosti pojedinih dijelova zemlje, to razina kolektivnog pregovaranja dobiva poseban karakter u tranzicijskim državama.

3.2.2. Političko - institucionalni okvir

Kolektivni ugovori o radu u svom tradicionalnom smislu pretpostavljaju postojanje autonomije sindikata kao političke pretpostavke. Autonomija sindikata je izraz demokratskog, pluralističkog političkog sustava. Pluralizam političkih stranaka i pluralizam sindikalnih udruga su izraz slobode udruživanja. Sloboda udruživanja i autonomija sindikata izražavaju se i pravom na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora o radu, prava na štrajk i sl. premda, autonomija sindikata ima svoje granice³⁷.

U socijalizmu su smatrali da autonomija sindikata mora biti sačuvana kao institucionalni vid autonomije radničkog pokreta, naročito u odnosu na vladajuću partiju i državu. Također su smatrali da autonomija sindikata ima svoj »negativni« i »pozitivni« učinak. »Negativni« učinak autonomije sindikata ogleda se u odsutnosti ograničenja i zabrani države u pogledu stvaranja sindikata; »pozitivni« učinak autonomije ogleda se u postojanju garancija u smjeru vođenja sindikalne politike, unutrašnjih izbora, strategije u vršenju sindikalnih prava, posebno prava na kolektivno pregovaranje, zaključivanje kolektivnih ugovora o radu i prava na štrajk.

Možemo zaključiti da bez proklamiranja i zaštite demokratskih prava i sloboda uopće, a kad je riječ o sindikatima, bez proklamiranja i zaštite demokratskih prava i sloboda koje se vrše kolektivno, nema autonomije sindikata u političkom sustavu. Sloboda sindikalnog udruživanja i autonomija djelovanja jest komplementarna kolektivnom pregovaranju i kolektivnim ugovorima o radu kao izvorima autonomnoga radnog prava.

One osnovne elementarne pretpostavke autonomije sindikata u političkom sustavu socijalizma su ili bile bitno ograničene ili stvarno dokinute. Odsutnost demokratskih elemenata u političkom sustavu socijalizma, koncentriranje goleme moći u rukama »partijske države«, politički monizam i sl. stvarali su okoštalu strukturu političkog sustava koja je vodila gubitku autonomije sindikata. To se naročito ogleda u odsutnosti »pozitivnog aspekta« autonomije sindikata. Sindikatima se oduzimaju atributi autonomne udruge radnika. Sindikati su postali marginalni u toj tzv. partijsko-državnoj strukturi. Položaj i uloga sindikata u modelu socijalizma pripadaju tzv. »sovjetskom modelu«, koji je izgrađen poslije razdoblja lutanja u prvim desetljećima poslije »oktobarske« revolucije, u razdoblju »staljinizacije« socijalizma. U onim socijalističkim zemljama koje su bile pod utjecajem SSSR-a ovakav model je bio uglavnom preuzet. Stoga je potrebno sagledati sudbinu sindikata, prije svega tijekom izgradnje socijalizma u SSSR-u, u kontekstu političkog sustava koji se tamo bio formirao. U nekim bivšim socijalističkim državama koje su potresale ekonomske i političke krize, procesi demokratizacije započeli su upravo obrazovanjem novih sindikata, koji traže priznavanje svoje auto-

37) Vidi »supra« u kapitalizmu: »ona ne smije biti političko institucionalno ograničena ili dokinuta u političkom sustavu«.

mije i kritički odnos prema institucijama birokracijske vlasti, npr. u Poljskoj. Ti su novi sindikati, kao kontraprodukt akumulacije birokratske partijsko-državne moći, zapravo postali opozicijski pokret s obilježjima političke stranke. Kao alternativa modelu administrativnog socijalizma, u bivšoj Jugoslaviji se prišlo izgradnji modela samoupravljanja (»samoupravnog socijalizma«) u kome bi, koncepcijski barem, sindikati trebali imati svoju autonomiju. Nažalost, u praksi sindikati stvarnu autonomiju ipak nisu imali, tako da i u političkom sustavu samoupravljanja (»samoupravnom socijalizmu«) postoji kriza sindikata, ali o tome ćemo nešto više reći u narednom poglavlju. Opća karakteristika svih bivših socijalističkih država jest duboka strukturna, gospodarska i politička kriza, koja je na kraju završila propašću takvog poretka. Sve bivše socijalističke države u Europi su uvele demokratski politički poredak, napustile su politički monizam administrativnog socijalizma, uvele su institucije pluralističke demokracije kao što su izbori između više kandidata, podjela vlasti, pravna država, nezavisno sudstvo, odvajanje stranaka od države i prava i sl.

Opća politička demokratizacija nije mimoišla ni sindikate. Jačanje autonomije sindikata je *conditio sine qua non* demokratizacije društva i jačanja tržišnog društva. Sindikati moraju zadobiti organizacijsku i funkcionalnu autonomiju kako bi postali stvarni partner u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora o radu kao izvora autonomnog prava.

ZAKLJUČAK

Nastanak kolektivnih ugovora o radu veže se za XIX. stoljeće i političke sustave demokratskih kapitalističkih država. Zaoštavanjem sukoba rada i kapitala dolazi do intervencije države koja se najprije svodila na zaštitu interesa poslodavaca, dok najamni radnici i dalje ostaju podređena klasa bez mogućnosti borbe za poboljšanje uvjeta rada budući da je sindikalno udruživanje i pravo na štrajk bilo zabranjeno. Zbog spontanog izražavanja radničkog nezadovoljstva dolazi do poduzimanja zaštitnih mjera od strane liberalne države, da bi u fazi monopolskog kapitalizma država prestala biti ekonomski neutralna. Priznaju se prava na sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje, što za posljedicu ima stvaranje sindikata i pristupanje zaključivanju bilateralnih kolektivnih ugovora, čime se zadovoljavaju zahtjevi radnika, ali i neutraliziraju nepoželjni učinci štrajkova. U fazi kasnog kapitalizma kolektivno pregovaranje se transformira u tripartitni proces, dakle pored sindikata i udruženja poslodavaca sudjeuju i predstavnici države, vlade.

Funkcioniranje tržišnoga gospodarstva, koje počiva na tržištu kapitala, roba, usluga i tržištu rada, jest bitna ekonomska pretpostavka kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora o radu, a kao takvo utječe na kretanje najamnina i cijena (roba i usluga), te na angažiranje i alokaciju radne snage kroz zapošljavanje i otpuštanje radnika.

Autonomija sindikata i poslodavaca je pretpostavka za kolektivno pregovaranje.

U socijalizmu, budući da je bila prihvaćena planska ekonomija, razvitak kolektivnih ugovora ostao je u drugom planu.

HISTORICAL ORIGIN OF COLLECTIVE WORK CONTRACTS WITH SPECIAL ATTENTION TO SOCIAL-TRADE AND POLITICAL-INSTITUTIONAL FRAME

Summary

Collective contracts, as generic sources of right to work, are relatively of new origin, since they appear only in 19th century. They are very often connected to syndicate movements and a strike, as a form of syndicate fight against conditions of work theretofore decided by employers. Realization of a right of workers to syndicate organization and collective negotiation brought to reaching agreement between them and the employers regarding height of wages, length of work time and other conditions of work and employment. Actually, there has arisen reaching of compromise between these subjects with the aim of obtaining and keeping social peace in market trade.

Collective contracts were primarily recognized by administration of justice, then by state, which contributed them obtaining the status of source of right to work. Collective work contracts are defined, in theory and legislation, as written agreements signed by syndicates, that is by interested workers and employers, i.e. by a group of employers or their organizations; they regulate conditions of work and employment as well as procedures for evasion and resolution of disputes as other issues of common interest.

Key words: collective contracts, collective negotiation, syndicates, market trade.