

Posebности kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu

Bodiroga-Vukobrat, Nada; Laleta, Sandra

Source / Izvornik: **Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2007, 28, 317 - 362**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:118:644398>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-24**

PRAVI

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

uniri DIGITALNA
KNJIŽNICA

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

POSEBNOSTI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U EUROPSKOME I HRVATSKOME PRAVU

Dr. sc. Nada Bodiroga-Vukobrat,
izvanredna profesorica
Mr. sc. Sandra Laleta, asistentica
Pravni fakultet u Rijeci

UDK:
Ur.: 30. siječnja 2007.
Pr.: 7. veljače 2007.
Pregledni znanstveni članak

U radu se analizira kolektivno pregovaranje sa stajališta europskog prava i hrvatske prilagodbe nacionalnog prava istome.

Autorice daju raščlambu socijalnog dijaloga kao instrumenta na europskoj i nacionalnoj razini, kojim se promiče kolektivno pregovaranje.

Također, analizira se fenomenologija kolektivnog pregovaranja, teorijske postavke i implementiranje kolektivnih ugovora u praksi.

Specifičnost rada je analiza europskih kolektivnih ugovora te njihovog pravnog učinka.

Zapravo, pokušava se odgovoriti na pitanje na koji način kolektivno pregovaranje na nacionalnoj razini funkcionira kao instrument implementiranja europskog zakonodavstva, te se analizira impakt odnosno utjecaj europskog radnog prava na nacionalno pregovaranje.

Ključne riječi: *kolektivno pregovaranje, kolektivni ugovor, socijalni dijalog, europsko radno pravo, hrvatsko radno pravo, harmonizacija.*

1. Uvod

Europsko radno pravo neraskidivo je vezano s razvitkom te harmoniziranjem europskoga prava društava. Gospodarski zahtjevi harmoniziranja prava tržišnoga natjecanja, uvjeta rada i gospodarenja na zajedničkome europskome tržištu traže primjenjive, učinkovite forme kako u europskome pravu društava, tako i u europskome radnome pravu.

Europsko kolektivno radno pravo karakterizira načelo tripartizma. Ono je na sadašnjem stupnju razvitka još uvijek nedovoljno ujednačeno te se može govoriti o izvjesnome partikularizmu u ovoj oblasti. Zapravo, i danas

egzistiraju područja kolektivnoga radnoga prava koja su ostala u isključivoj nadležnosti država članica.¹

Integracijski procesi utječu na kolektivne radne odnose i na nacionalnoj razini. Proces harmonizacije te prilagodba nacionalnog zakonodavstva europskoj pravnoj stečevini izazivaju prijemore.²

Ako se analizira razvoj i stanje kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga na europskoj razini, valja se složiti sa stajalištem R. Blanpaina da je kolektivno pregovaranje na europskoj razini "a delicate flower".³

Prvo pitanje koje se postavlja jest odnos pregovaranja na nacionalnoj i europskoj razini.⁴ Drugo pitanje koje izaziva zanimanje i prijemore jest pitanje snage socijalnih partnera na europskoj razini. Kako s pravom primjećuje Blanpain, radi se o "Damoklovom maču nad pregovorima", zbog toga što se obje pregovaračke strane, kako poslodavci, tako i radnici, nalaze pod pritiskom postizanja odnosno zaključivanja kolektivnih ugovora na europskoj razini. Naime, Europska komisija poziva socijalne partnere na dijalog i sklapanje sporazuma, ali u slučaju da se sporazum ne postigne sukladno pravilima europskoga prava, primjenjuje se europsko sekundarno pravo. Sljedeće pitanje koje se postavlja jest pitanje vjerodostojnosti i dosega tako sklopljenih europskih kolektivnih ugovora.⁵

U zakonodavstvu većine europskih zemalja članica Europske zajednice kolektivni ugovori se definiraju kao formalni pisani sporazumi čije je obilježje da reguliraju uvjete rada posloprimaca. Uobičajeno je da su stranke, s jedne strane, poslodavci, grupa poslodavaca ili udruga poslodavaca, a s druge strane, predstavnici radnika ili organizacija radnika (sindikati). Danska i Velika Britanija nemaju zakonske definicije kolektivnog ugovora.⁶ Danska ne zahtijeva pisanu formu kolektivnog ugovora, iako se oni najčešće zaključuju u pisanom obliku.⁷ Valja ukazati na još jednu činjenicu. U Italiji, Velikoj Britaniji i nordijskim zemljama kolektivni ugovori smatraju se u

¹ Vidi čl. 137. st. 6. Ugovora o Europskoj zajednici (npr. pravo udruživanja, pravo obustave rada, štrajka, te lock-out)

² <<http://www.eurofound.eu.int/2000/07/feature/eu0007262.html>>, 19.01.2007.

³ Blanpain, Roger, *European Labour Law*, The Hague, London, New York, Kluwer, 2003., str. 549.

⁴ I to pitanje najčešće izaziva kontroverze. Primjerice, europski sporazumi glede prava na informiranje i konzultiranje radnika ostvaruju se na nacionalnoj razini. Poslodavci smatraju da bi se ova pitanja trebala uređivati isključivo na nacionalnoj razini, dok sindikati smatraju da na europskoj razini mora biti zajamčen minimum ovih prava.

⁵ Komisija nastoji za pregovaračkim stolom uvjeriti socijalne partnere u potrebu postizanja europskih kolektivnih ugovora (o pitanjima kao što su, primjerice, *part-time job*, *inter-industry-wide agreement* i sl). U engleskoj literaturi ova vrsta uvjeravanja slikovito se naziva „Damclising“.

⁶ Bruun, Niklas, *The Autonomy of Collective Agreement*, u: Blanpain, Roger (ur.), *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration*, The Hague, London, New York, Kluwer, 2003., str. 3.

⁷ Nielsen opisuje danski koncept kolektivnih ugovora "kao širok i neprecizan" (*broad and imprecise*). Nielsen, Ruth, *European Law*, Copenhagen, DJØF Publishing, 2000., str. 116.

prvom redu ugovorima privatnog prava, dok se u Belgiji, Španjolskoj⁸ i Francuskoj naglašava njihova uža povezanost s javnim pravom. Valja također naglasiti da je shvaćanje karaktera kolektivnih ugovora u njemačkom pravu⁹ negdje između ova dva rješenja.¹⁰

Kolektivno pregovaranje izaziva pozornost, kako stručne tako i šire javnosti. U razvitku kolektivnog pregovaranja mogu se prepoznati dva specifična razdoblja. Autori najčešće navode da je zakonodavac, u najvećem broju zemalja, najprije prihvatio i stvorio zakonski okvir za kolektivno pregovaranje (valjanost ugovora, priznanje prava na industrijsku akciju). Druga razdjelnica dogodila se od ranih 70-ih do kraja 80-ih godina 20. st., kada država počinje igrati sve dinamičniju ulogu u kolektivnim radnim odnosima. Zapravo od tog vremena države potiču kolektivno pregovaranje i suradnju između socijalnih partnera na različitim razinama.¹¹

U povodu obilježavanja obljetnice Povelje temeljnih socijalnih prava (*Charter of Fundamental Social Rights*) 1998. godine potpisan je prvi europski kolektivni ugovor (*European collective agreement*, ECA) na sektorskoj razini, o radnom vremenu pomoraca, između Europske zajednice, Udruge brodovlasnika i Federacije europskih transportnih radnika.¹² Nekoliko je okvirnih kolektivnih ugovora pripremljeno za sklapanje prvog europskog kolektivnog ugovora. Međutim, najstariji sektorski ugovor na europskoj razini glede radnog vremena u poljodjelstvu seže još u 1968. godinu.¹³ Ovaj ugovor iz 1968. g. bio je temelj za šire prihvaćanje važenja takvih ugovora, koje se inače smatralo "pukim preporukama" socijalnim partnerima na nacionalnoj razini.¹⁴ Kako ističe Ojeda Avilés, od potpisivanja prvih sporazuma do danas mijenjali su se "dramatično" način sklapanja, pregovaračke strane i ciljevi ugovora na europskoj razini.

⁸ Guía de la negociación colectiva 2006, Comisión consultiva nacional de convenios colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

⁹ Hanau, Peter, Adomeit, K., *Arbeitsrecht*, XII. neubearbeitete Auflage, Luchterhand, 2000., str. 53-76.; Zachert, Ulrich, *Collective Bargaining in Germany*, u: *Collective Bargaining in Europe*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Spain), 2004., str. 27-51.

¹⁰ Bruun, N., *op. cit.*, str. 3.

¹¹ Za to su najbolji primjeri *Auroux* zakonodavstvo u Francuskoj te legislativa Španjolske i Portugala, koji predviđaju obvezu na kolektivno pregovaranje u dobroj vjeri. Ovakvo dominantno razmišljanje realizirano je u švedskom Zakonu o suodlučivanju (*Act respecting Determination at Work*, 1977.).

¹² Ojeda Avilés, Antonio, *Applicability of European Collective Agreements*, u: *Collective Bargaining in Europe*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004., Madrid, str. 427.

¹³ Zaključio ga je drugi najstariji zajednički sektorski odbor (Joint sectoral committee, 1963, European Commission Decision 74/422/ECC, reformed by Decision 87/445/EEC)

¹⁴ Kako ističe *Von Carolsfeld*, oni nisu imali regulatorni učinak, jer se ne primjenjuju neposredno na radni odnos, budući da se primjena ugovora na stranke, kao treće osobe, ne može ostvariti izravno temeljem ugovora. *Von Carolsfeld, Schnorr, I contratti collettivi in un'Europa integrata*, Rivista italiana di Diritto di Lavoro, 1993., str. 333, cit. prema: *Collective Bargaining in Europe*, *op. cit.*, str. 429.

Pozivi na jačanje dijaloga između poslodavaca, sindikata i Zajednice razvijali su se ne samo na sektorskoj, nego i na međusektorskoj razini. To je posebno došlo do izražaja u vrijeme ekonomske recesije, kada je socijalni dijalog prihvaćen kao jedna od poželjnih socijalnih i političkih inicijativa i ciljeva. Tako je Jacques Dellors, u to vrijeme predsjednik Komisije, formulirao ideje o socijalnom dijalogu kao instrumentu za oblikovanje socijalne politike: “kolektivno pregovaranje mora ostati jedan od stupova naše ekonomije i moraju se poduzeti naponi kako bi se osigurala harmonizacija na razini Zajednice. To je razlog što sam iznio ideju... europskog kolektivnog pregovaranja koja će osigurati okvir koji je nužan za postizanje širokog tržišta.”¹⁵

U razvitku kolektivnog pregovaranja posebnu ulogu odigrale su udruge radnika i poslodavaca: UNICE,¹⁶ CEEP¹⁷ i ETUC.¹⁸

2. Europska zajednica, socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

Kolektivno pregovaranje može dati i daje važne elemente fleksibilnosti, supsidijarnosti, samoodređenja i refleksivnosti socijalnom dijalogu u najvećem broju zemalja članica Zajednice. Ove vrijednosti i probici koji se njima žele postići involvirani su u kolektivno pregovaranje, što se može potkrijepiti ekonomskim i socijalnim argumentima. Ekonomski se argumenti odnose na transakcijske troškove, koji se mogu smanjiti izbjegavanjem preširokog pregovaranja i rješavanja sporova, i na aspekt tržišnog natjecanja koje je usmjereno na probitke (produktivnost i drugi troškovni čimbenici), a ne na plaću. Argumenti socijalne naravi odnose se na potrebu izbjegavanja socijalnog dumpinga. Kolektivnim ugovorima može se, na uravnotežen način, jamčiti prilagodba uvjetima poslovanja u globaliziranom gospodarstvu te osigurati minimum socijalnih standarda. Također, omogućava se stvaranje učinkovitih mehanizama i kulture socijalnog dijaloga na radnom mjestu a i na opću dobrobit.¹⁹

2.1. Socijalni dijalog

Pojmovno određenje

Pod socijalnim dijalogom podrazumijeva se proces stalnog uzajamnoga djelovanja između socijalnih partnera u cilju zaključivanja kolektivnih

¹⁵ The Social Dialogue – Eurobargaining in the Making?, 220 EIRR, str. 25-27.

¹⁶ Union of Industrial and Employers Confederation of Europe (Udruženje industrijalaca i konfederacija poslodavaca Europe).

¹⁷ Centre Européen des Entreprises Publiques (Europski centar javnih poduzeća).

¹⁸ European Trade Union Confederation (Europska konfederacija sindikata).

¹⁹ Bruun, N., *op. cit.*, str. 42.

ugovora o radu kojima se utječe na određene varijable ekonomske i socijalne naravi, kako na mikro, tako i na makro razinama.²⁰

Nakon zahtjeva Vijeća Komisiji za pronalaženje formi i poticanje socijalnog dijaloga, 1984. g., tadašnji predsjednik Komisije J. Delors²¹ sazvaio je predstavnike vodećih reprezentativnih sindikata i udruga sindikata u briselski zamak Val Duchesse na razmjenu mišljenja. Od 1985. g. redovito se sastaju predstavnici UNICE, CEEP i ETUC, sudjelujući u diskusijama glede socijalnog dijaloga, koje moderira Komisija, u javnosti i u literaturi poznati kao "socijalni dijalog iz Val Duchesse".²²

Sukladno čl. 139. st. 1. Ugovora o Europskoj zajednici dijalog socijalnih partnera na razini Zajednice može dovesti, ukoliko to oni žele, do ugovornih odnosa, uključujući i sporazume.

Socijalni dijalog služi kao instrument europeizacije radnih odnosa, ali i prilagodbe i europeizacije nacionalnih radnopravnih sustava te promicanja demokracije, u kontekstu prihvaćanja *acquis communautaire* (pravne stečevine) Europske zajednice.²³ Valja naglasiti da svi akti Zajednice i njenih tijela koji uređuju radnopravna i socijalnopravna pitanja sadrže napatke da se ostvarivanje tih prava odvija putem socijalnog dijaloga. Zapravo, članci 138.²⁴ i 139.²⁵ Ugovora o Europskoj zajednici daju uporište za ovakvo

²⁰ Nielsen, R., *op. cit.*, str. 77.

²¹ J. Delors se smatra zaslužnim za današnje shvaćanje pojma socijalnog dijaloga.

²² Schmidt, Marlene, *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*, Nomos Verlag, Baden-Baden, 1. Auflage, 2001, str.329.

²³ Šokčević, Svetlana, *Industrijska demokracija i zaštita na radu*, Zagreb, TIM press 2006., str. 120.; Broughton, Andrea, *New Social Dialogue*, Committee in Local and Regional Government, Euro Observer, March 2004, str. 4.; *The European Social Dialogue, Force for Modernisation and Change*, COM(2002)341 final, European Commission, Brussels, 26. 06. 2002.

²⁴ Članak 138. 1. Komisija ima zadaću promicati konzultacije između posloводства i radnika na razini Zajednice te poduzimati sve relevantne mjere za olakšavanje njihovog dijaloga osiguranjem jednake potpore objema stranama. 2. U tu svrhu, a prije podnošenja prijedloga s područja socijalne politike, Komisija mora konzultirati posloводство i radnike o mogućem smjeru djelovanja Zajednice. 3. Ako nakon takvih konzultacija Komisija smatra da je preporučljivo provesti aktivnosti Zajednice, mora konzultirati posloводство i radnike o sadržaju utvrđenog prijedloga. Posloводство i radnici moraju proslijediti Komisiji svoje mišljenje ili, ako je primjereno, preporuku. 4. Posloводство i radnici mogu prilikom takvih konzultacija izvijestiti Komisiju o svojoj želji da pokrenu proces utvrđen člankom 139. Taj postupak ne smije trajati duže od devet mjeseci, osim ako ga posloводство, radnici i Komisija zajedno ne odluče produžiti.

²⁵ Članak 139. predviđa: 1. Ako posloводство i radnici to žele, njihov dijalog na razini Zajednice može dovesti do ugovornih odnosa, uključujući i same ugovore. 2. Ugovori sklopljeni na razini Zajednice provode se u skladu s postupcima i praksom koji su specifični za posloводство, radnike i države-članice, ili, u stvarima obuhvaćenim člankom 137., odlukom Vijeća na prijedlog Komisije, a na zajednički zahtjev potpisnica. Vijeće odlučuje kvalificiranom većinom, osim kada ugovor o kojem se odlučuje sadrži jednu ili više odredbi vezanih uz jedno od područja iz članka 137. stavak 3., u kojem slučaju odlučuje jednoglasno.

djelovanje. Uvođenjem socijalnog dijaloga europska integracija dobiva specifičnu socijalnu dimenziju.

Europski socijalni dijalog na makroekonomskoj razini svoju javnu promociju doživio je 1997. godine u *First Annual Report* (gospodarstvo, fiskalna politika, zapošljavanje, socijalna zaštita i sl.).²⁶ Prema mišljenju tadašnjeg povjerenika za zapošljavanje, industrijske odnose i socijalna pitanja, Padraiga Flynna, "dijalog na europskoj razini počinje proizvoditi značajne rezultate, ali probleme stvaraju veze između socijalnog dijaloga na europskoj razini i socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini, kao i na nacionalnoj i na razini pojedine industrijske grane. Moramo stvoriti kulturu europskih industrijskih odnosa, koja ujedinjuje Europu oko pitanja strategija socijalnih partnera i dijaloga na svim razinama. To zahtijeva goleme napore i upoznavanje socijalnih partnera s pitanjima europskih integracija."²⁷

Na putu daljnjeg europskog proširenja te produblivanja integracijskog procesa među sadašnjim državama članicama, stvaranje nove kulture industrijskih odnosa pomoći će europskim gospodarskim subjektima u procesu stvaranja ozračja u kojem će gospodarski subjekti iz Zajednice biti sposobni *global players* u neumitnoj svjetskoj tržišnoj utakmici.

Djelovanje u svim oblastima sektorskog socijalnog dijaloga rezultiralo je s 30 zajedničkih mišljenja, memoranduma, preporuka i sporazuma. Zapravo, većina zajedničkih mišljenja bila je fokusirana na očuvanje temeljnih principa glede aktivnosti na sektorskoj razini i osiguranja razine zaposlenosti u industriji.²⁸

2.2. Kolektivno pregovaranje

U širem smislu kolektivno je pregovaranje proces pregovaranja glede interesa, koji uključuje sve vrste dvostranih i trostranih rasprava o problemima vezanim uz rad koji izravno ili neizravno pogađaju radnike.²⁹

²⁶ Prvo godišnje izvješće koje sadrži podatke glede socijalnog dijaloga na europskoj razini usvojeno je 6. svibnja 1997. To izvješće karakterizira 1996. g. kao izuzetno plodonosnu i produktivnu godinu glede socijalnog dijaloga na europskoj razini. Te je godine usvojena Zajednička deklaracija o zapošljavanju od strane UNICE, CEEP i ETUC.

²⁷ Cit. prema: Blanpain, R., *op. cit.*, str. 552.

²⁸ Usvojeni su sljedeći dokumenti: sporazumi koji preporučaju primjenu cjelokupne ili dijelove Smjernice o radnom vremenu 93/104/EC u željezničkom prometu, pomorskom prometu i sektoru civilnog zrakoplovstva; memorandum socijalnih partnera o novim uslugama koje se pružaju privatnim osobama i o sporazumima koji pokrivaju radnike angažirane u tim novim uslugama; mišljenja i preporuke socijalnih partnera u oblasti distributivne trgovine i pružanja usluga privatnog osiguranja; sporazumi u sektoru poljodjelstva i ribarstva; zdravlja i sigurnosti; priprema kodeksa dobre prakse u tekstilnoj industriji, industriji odjeće i obuće.

²⁹ Vidi šire: Cordova, Efren, *Collective Bargaining, u: Comparative Labour Law and Industrial Relations*, R. Blanpain (ed.), 3rd ed., Deventer, Kluwer, 1987.; Blanpain, Roger, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* R. Blanpain (ed.), 5th ed., Deventer, Kluwer, 1993.

Kolektivno pregovaranje u *užem smislu* uključuje postupak pregovaranja između poslodavaca i predstavnika posloprimaca, kao i sporazum koji sadrži obvezujuća pravila.³⁰

Ako analiziramo praksu država članica Zajednice vidljivo je da se kolektivno pregovaranje najčešće koristilo kao sredstvo određivanja standarda i unaprjeđenja zakonskih standarda. Poznato je da su u Danskoj kolektivni ugovori temelj jamčenja prava i visokih standarda na radu, dok u Velikoj Britaniji kolektivni ugovori nisu pravno obvezni među strankama.

Na jednoj strani imamo države članice poput Belgije, Francuske, Njemačke i Grčke gdje se odredbama kolektivnog ugovora može zakonom dati učinak *erga omnes* ili širi pravni učinak,³¹ za razliku od drugih zakonodavstava koja ne poznaju institut proširenja primjene kolektivnog ugovora.

Gorelli, Valverde i Gordillo ukazuju na četiri tehnička problema koja se javljaju kod kolektivnog pregovaranja na europskoj razini. To su pitanja:

1. tko može biti subjektom kolektivnog pregovaranja
2. kakva procedura kolektivnog pregovaranja slijedi
3. kakva je obvezatnost ovih ugovora, te
4. problemi artikuliranja i komplementarnosti između europskih kolektivnih ugovora i nacionalne regulative.³²

Na tragu ovih kompleksnih pitanja u ovom radu pokušava se dati pregled teorijskih razmatranja i prakse, te prezentirati mogući odgovori.

2.3. Reprezentativnost europskih socijalnih partnera

Pitanje *reprezentativnosti europskih socijalnih partnera* od višestrukog je značenja za europski socijalni dijalog, kako s pravom konstatira Franssen,³³ posebice u vezi sa sljedećim pitanjima:

- Komisija mora konzultirati poslovodstvo i radnike o mogućem smjeru djelovanja Zajednice, te ako, nakon tih konzultacija, smatra da je preporučljivo provesti aktivnosti Zajednice, mora konzultirati poslovodstvo i radnike o sadržaju utvrđenog prijedloga. Također, poslodavci i radnici moraju proslijediti Komisiji svoje mišljenje ili, ako je primjereno, preporuku (čl. 138. st. 2. i st. 3. Ugovora o Europskoj zajednici);

³⁰ Vidi Šire: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies, R. Blanpain (ed.), 5th ed., Deventer, Kluwer, 1997., str. 570. i d.

³¹ Cordova, E., *op. cit.*, iznad br. 298, 329., Barnard, Catherine, EC Employment Law, Oxford, New York, Oxford University Press, 2nd ed., 2000., str. 558.

³² Gómez Gordillo, R., Gorelli Hernández, J., Valverde Asencio, AI, Marco laboral y relaciones colectivas en la Unión Europea, Informe al Consejo Económico y Social de Andalucía, Seville, 2002., str. 32-33., cit. prema Ojeda Avilés, A., *op. cit.*, str. 450.

³³ Franssen, Edith, Legal Aspects of the European Social Dialogue, Antwerpen, Oxford, New York, Intersentia, 2002., str. 98. i d.

- europski socijalni partneri mogu obavijestiti Komisiju o namjeri da žele započeti kolektivno pregovaranje sukladno čl. 139. Ugovora o Europskoj zajednici te, nakon provedenih konzultacija, započeti postupak pregovaranja, koji ne smije trajati duže od devet mjeseci, osim ako ga poslovodstvo, radnici i Komisija ne žele produžiti (čl. 138. st. 4.);
- socijalni dijalog na razini Zajednice može dovesti do ugovornih odnosa, uključujući i kolektivne ugovore, ukoliko to žele socijalni partneri. Ugovori sklopljeni na razini Zajednice provode se u skladu s postupcima i praksom koji su specifični za poslovodstvo, radnike i države-članice, ili, u stvarima obuhvaćenim člankom 137., s odlukom Vijeća na prijedlog Komisije, a na zajednički zahtjev potpisnica (čl. 139. st. 2. Ugovora o Europskoj zajednici).

Pitanje reprezentativnosti ima specifično, demokratsko značenje jer omogućava sudjelovanje građana Unije posredstvom relevantnih, zapravo reprezentativnih socijalnih partnera.

Dakle, tekst Ugovora o Europskoj zajednici predviđa da će Komisija promicati konzultiranje poslodavačkih udruga i udruga radnika na razini Zajednice, ali ne definira pitanje reprezentativnosti, nego je kriterije reprezentativnosti utvrdila Komisija.

Tako su u priopćenjima Komisije iz 1993. i 1996. g. utvrđena tri kriterija glede reprezentativnosti: 1. organiziranost udruga radnika i udruga poslodavaca na europskoj razini, i to kao međugranskih, granskih ili pak udruge određenih kategorija poslodavaca i radnika; 2. zahtjev da su te udruge priznati i integralni dio strukture socijalnog partnerstva država članica te da imaju sposobnost zaključivanja kolektivnih ugovora i predstavljanja svih ili što je moguće više država članica; 3. odgovarajuća struktura koja omogućava njihovo učinkovito sudjelovanje u postupku konzultiranja.³⁴

Drugi je kriterij od osobitog značenja glede implementiranja europskih kolektivnih ugovora od strane nacionalnih udruga (kako poslodavačkih tako i radničkih, zapravo članica europskih organizacija), jer bez toga elementa reprezentativnosti ne bi bilo moguće primijeniti europski kolektivni ugovor u državi članici (čl. 139. st. 2. Ugovora o Europskoj zajednici). Zapravo, "sposobnost zaključivanja kolektivnih ugovora" odnosi se na nacionalne udruge koje su članice europskih poslodavačkih i radničkih udruga, jer one moraju ispunjavati uvjete reprezentativnosti na nacionalnoj razini, dok se "predstavljanje svih država članica" odnosi na europske udruge radnika i europske udruge poslodavaca. Europski socijalni partneri trebaju nastojati uključiti sve države članice, a najmanje socijalne partnere iz tri četvrtine članica Zajednice, sukladno stajalištu Komisije. Valja se složiti s

³⁴ Franssen, E., *op. cit.*, str. 85.

Franssenom da organiziranje na europskoj razini mora biti postavljeno tako da jamči zastupljenost socijalnih partnera iz svih država članica.³⁵

Treći kriterij je bitan u pogledu europskih organizacija (poslodavaca i radnika) jer omogućava da se pravovremeno raspolože odgovarajućom ovlašću, odnosno mandatom, glede davanja mišljenja.³⁶

Ovdje valja također ukazati na presudu UEAPME³⁷ Europskog suda u svezi s postupkom u kojemu sudjeluju Komisija i Vijeće, glede pitanja verifikacije reprezentativnosti socijalnih partnera.³⁸

2.4. Europski akti o socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju

Soft law priroda akata. Ovu oblast karakterizira fleksibilnost i dinamizam pa se, čini nam se, najprije može govoriti o *soft law*, koje služi kao instrument specifične regulacije društvenih odnosa i odnosa na tržištu. Razvitak europskog prava pokazuje da je to vrlo često "čarobni štapić" za reguliranje odnosa pa je tako *soft law* preteča kasnijeg legislativnog djelovanja Zajednice.

Činjenica je da pravo Europske zajednice karakterizira i postojanje akata uz koje se vezuju više ili manje jasna pravna djelovanja, ali oni kao takvi nisu navedeni u članku 249. Ugovora o Europskoj zajednici.³⁹ Ti su akti rezolucije, memorandum, komunikacije, naputci (vodiči), akcijski planovi te slični akti koje institucije Zajednice koriste u međusobnoj komunikaciji ili pak adresiraju državama članicama, odnosno kojima se služe predstavnici vlada država članica kada žele formulirati pravopolitičke stavove. U

³⁵ *ibid.*, str. 86. i d.

³⁶ Krimphove, Dieter, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. Aufl., München, Beck, 2001., str. 392-393.

³⁷ UEAPME v. Council (Case T – 135/96), 17. 06. 1998, Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) v. Council, ECR II-2335.

³⁸ Sukladno čl. 230. st. 1. Ugovora o Europskoj zajednici, Europski sud nadzire zakonitost pravnih akata koje su zajedno usvojili Europski parlament i Vijeće, pravnih akata Vijeća, Komisije i ECB-a, dok čl. 230. st. 4. daje mogućnost svakoj fizičkoj ili pravnoj osobi da, pod istim uvjetima, pokrene postupak protiv odluke koja se odnosi na tu osobu ili protiv odluke koja, premda postoji u obliku propisa ili odluke upućene drugoj osobi, predstavlja predmet koji je od neposredne i pojedinačne važnosti za prvu osobu.

³⁹ Članak 249. 1. Radi izvršavanja svojih zadaća, u skladu s odredbama ovog Ugovora, Europski parlament zajedno s Vijećem, Vijeće i Komisija izrađuju propise i izdaju direktive (smjernice), donose odluke, daju preporuke ili mišljenja. 2. Svaki propis ima opću primjenu. Obvezujući je u cijelosti i izravno se primjenjuje u svim državama članicama. 3. Direktiva (smjernica) je obvezujuća za svaku državu članicu kojoj je upućena u pogledu rezultata koji se mora postići, ali prepušta državnim vlastima odabir oblika i metoda. 4. Odluka je u cijelosti obvezujuća za one kojima je namijenjena. 5. Preporuke i mišljenja nemaju obvezujuću snagu.

literaturi se najčešće govori o aktima *sui generis*,⁴⁰ dok neki autori govore o “nedefiniranim aktima”.⁴¹

Podrijetlo sustava *soft law*⁴² valja zahvaliti definiciji Lorda Mc Naira prema kojoj je *soft law* “prijelazna faza čiji sadržaj nije potpuno određen, a djelokrug je neprecizan”.⁴³ Dupuy ponovno uvodi ovaj pojam sredinom sedamdesetih.⁴⁴

Soft law ne služi samo kao sredstvo pojašnjenja normativnih pojavnosti u djelovanju države već je to koncept koji pronalazi razlog postojanja u potrebi da opiše i definira nekonvencionalne instrumente.⁴⁵ Seidl – Hohenveldern definira *soft law* kao nešto više od prava bez obveza, te ipak ukazuje da *soft law* zadržava značajke “relativno labavih obveza,”⁴⁶ dok Schreuer pretpostavlja da se radi o neobvezujućim javnopravnim pravilima ponašanja.⁴⁷ Bothe se ne slaže s izborom termina *soft law*, tvrdeći da se ne radi o pravu (“es handelt sich nicht um law”), nego o normama nepravnaoga karaktera koje sukladno političkome konceptu više ili manje stvaraju izvjesna očekivana ponašanja, te u tome smislu⁴⁸ mogu biti više ili manje “hard” ili “soft”.⁴⁹

Koncept *soft law* koristi se kako bi se opisala kategorija akata koji, iako nisu određeni kao obvezujući, ipak su u mogućnosti, barem u nekim situacijama, proizvoditi pravne učinke.⁵⁰ Zapravo učinku se prilazi iz

⁴⁰ Louis, Jean Victor, *The Community Legal Order, The European Perspectives Series*, Brussels, 1995., str. 111.

⁴¹ Usher, John, *Institutions and Legislations*, London, New York, Logman, 1998., str. 133.

⁴² Wellens i Borchard navode pojavne oblike *soft law* u međunarodnom javnom pravu. Prema njihovome mišljenju to su: rezolucije koje su usvojile međunarodne organizacije ili su pak usvojene u okviru njih, pravila ponašanja, *soft law* maskiran u *hard law*, zajedničke *communiqués* ili deklaracije, te *gentlemen's agreements*. Wellens, Karel C., Borchard, G. M., *Soft Law in European Community*, *European Law Review*, 1989., 14, str. 275. i 276.

⁴³ Definicija cit. prema Šarčević, P., *Unification and “Soft Law”*, u: *Melanges en l'honneur d' Alfred E. von Overbeck, Stoffel A. W., Volken P. (ed.)*, Editions Universitaires Fribourg, 1990., str. 89.

⁴⁴ Svoje je stajalište o “soft law” Dupuy iznio 1973. na kolokviju haške Akademije “The Protection of the Environment and International Law, cit. prema Wellens, K. C., Borchard, G. M., *op. cit.*, str. 268.

⁴⁵ Zapravo zbog objašnjenja određenih pravnih situacija i prava i obveza određenih pravnih subjekata. *ibid*, str. 269.

⁴⁶ Seidel-Hohenveldern, Ignaz, *International Economic “Soft Law”*, *Rec. des cours*, The Hague, 1979., II, str. 173-238.

⁴⁷ Schreuer, Christoph, *Die innerstaatliche Anwendung von internationalem “soft law” aus rechtvergleichender Sicht*, *Österreichische Zeitschrift für öffentliches Recht und Völkerrecht*, 1983., str. 243.

⁴⁸ Wellens, C. K., Borchard, M. G., *op. cit.*, str. 275. i 276.

⁴⁹ Bothe, M., “Soft law” in den Europäischen Gemeinschaft, u: *Festschrift für Hans Jürgen Schlochauer*, Berlin, W. de Gruyter, 1981., str. 769.

⁵⁰ Valja ukazati da se u slučaju C-322/88 Grimaldi (Salvatore) v. Fonds des Maladies Professionnelles (1989) ECR 4407, te slučaju C-303/90 France v. Commission (1991) ECR I-5315, Sud odlučio za predmetne mjere opisane kao “soft law”. U slučaju Grimaldi, Europski je sud odlučio da preporuke iako nisu obvezujuće, mogu imati pravni učinak, te da su domaći

doktrinarne perspektive, stoga, mjere mogu biti definirane kao *soft law* ukoliko su upotrijebljene ili mogu biti upotrijebljene na sudu kako bi se odredile obveze stranaka u sporu.

Ponekad se u literaturi učinkovitost uzima kao utjecaj koji akti imaju ne samo na pravnu doktrinu već na politički, ekonomski i socijalni život izvan prava.⁵¹ Tvrdeći da komunikacije igraju značajnu, "vitalnu" ulogu u učinkovitosti prava Zajednice, Snyder analizira njihovu učinkovitost. Prema njegovom mišljenju *soft law* sadrži pravila ponašanja koja u načelu nemaju pravno obvezujuću snagu, ali ipak mogu imati pravni učinak. Također ističe da je *soft law* obilježen svojim kvazi - pravnim karakterom, ali djeluje u sjeni prava ("in the shadow of law").⁵²

Zbog toga, preporuke, mišljenja, pravila ponašanja mogu biti analizirani kao potencijalni izvor pravne doktrine. Takvi se zaključci izvode iz okolnosti u kojima to može biti priznato od strane Europskoga suda.⁵³

Valja s pravom ukazati, kao što to čine i drugi autori, na rezultate studije Wellens i Borchard,⁵⁴ koji ističu sljedeće mogućnosti: *soft law* može crpiti svoj sadržaj iz sfere "domaćega zakonodavstva" glede pitanja koje je od interesa za Zajednicu; *soft law* može stvoriti pravni temelj za djelovanje države u cilju implementiranja pravila ponašanja te kao generalno opravdanje odgovarajućeg ponašanja države; *soft law* može u budućnosti služiti kao osnova za posredovanje među državama i međunarodnim organizacijama; *soft law* može stvoriti očekivanja da će ponašanja država, međunarodnih organizacija i pojedinaca biti u skladu s neobvezatnim pravilima ponašanja. U tome se kontekstu često upotrebljava termin "legitimna očekivanja"; tijekom postupka stvaranja *hard law*, *soft law* može davati legitimitet ponašanju; *soft law* može obvezivati same institucije, unoseći karakter *hard law* u unutarnju organizaciju i institucionalni sustav; *soft law* može imati učinak "zaustavljanja" ponašanja i djelovanja države, iako određena razina pravnoobvezujućih prava i obveza još nije dosegnuta; *soft law* se može upotrijebiti kao sredstvo tumačenja *hard law*.⁵⁵

sudovi obvezni uzeti ih u obzir u sporovima, naročito onima koji se tiču tumačenja domaćih mjera namijenjenih dopuni obvezujućih propisa Zajednice.

⁵¹ Zanimljivo je da je Snyder analizirao *soft law* kao sredstvo koje primjenjuje Komisija u procesu pregovaranja, "pokoravanja" presudama Europskoga suda. Vidi Šire: Snyder, Francis, The Effectiveness of European Community Law: Instructions, Processes, Tools and Techniques, Newsletter, November 1997, No. 3., str. 14 - 22.

⁵² Snyder ističe: "Iako posebni postupci, oblici i uvjeti objavljivanja mogu povećati vjerovatnost da će "soft law" biti učinkovit, isti elementi stvaraju rizik pretvaranja "soft law" u "hard law", kad i ako se preispituje pred Europskim sudom. *ibid.*, str. 18 i d.

⁵³ Beveridge, F., Nott, S., *op. cit.*, str. 291.

⁵⁴ Wellens, K. C., Borchard, G. M., *op. cit.*, str. 267. i dalje.

⁵⁵ *ibid.*, str. 282.

Valja kazati da se *soft law* pojavljuje u širokoj paleti unutar Zajednice. Beveridge i Nott,⁵⁶ koristeći se Baxterovom sintagmom⁵⁷ “soft law in her infinite variety”, daju jednu moguću podjelu: *soft law* može nadopuniti *hard law*, *soft law* kao “proto-law“, *soft law* kao lagano pomicanje, *soft law* kao supsidijarnost, *soft law* kao normativni vodič prema djelovanju Zajednice, *soft law* kao osnaženje.

U analizama koje postoje u literaturi često se postavlja pitanje koje se odredbe ili pak načela Ugovora o Europskoj zajednici mogu primijeniti na *soft law*. Svi se slažu da je to čl. 10.,⁵⁸ članak koji sadrži opće načelo suradnje. Veoma je znakovit slučaj Steinhauser v. City of Biarritz,⁵⁹ gdje je Europski sud koristio *soft law* u tumačenju obveza Europske zajednice, dok je u slučaju Grimaldi⁶⁰ dao naputak nacionalnim sudovima da to učine, te zapravo odredio da su nacionalni sudovi obvezni uzimati u obzir preporuke pri tumačenju nacionalnih mjera, koje su usvojene kako bi mogle biti implementirane.

Vrlo često europski se zakonodavac stvarajući *hard law* susretne s problemom u njegovu donošenju pa posegne za sredstvima *soft law*. Kako se države članice nisu mogle dogovoriti da socijalna politika uđe u primarno pravo, našlo se kompromisno rješenje donošenjem Povelje temeljnih socijalnih prava radnika 1989. g., da bi se kasnije tzv. ”socijalno poglavlje” našlo u primarnome pravu.

Postoje brojni načini na koje *soft law* može utjecati na ponašanje i imati normativni učinak ili pak socijalne, političke ili ekonomske posljedice.⁶¹ Ovo posebno u sferi radnoga i socijalnoga prava jer omogućuje fleksibilnost.⁶²

Dobar primjer za to je socijalna politika Zajednice. U ovom kontekstu valja spomenuti i pravnostvaralačku ulogu Europskog suda, koji je u određenim situacijama, tražeći optimalna rješenja, u obrazloženju svojih presuda posegnuo za *soft law*, dajući mu novu, specifičnu težinu. Tako u sferi socijalnog dijaloga na europskoj razini *soft law* ima dominantnu ulogu u njegovom razvoju i promicanju.

⁵⁶ Beveridge, F., Nott, S., *op. cit.*, str. 293. i dalje.

⁵⁷ Baxter, R. R., *International Law in Her Infinite Variety*, 1980, 29 I. C. L. Q, str. 549.

⁵⁸ Čl. 10. Ugovora o Europskoj zajednici glasi: „Države članice poduzimat će sve potrebne mjere, bilo opće bilo posebne, kako bi izvršile obveze koje proizlaze iz ovoga Ugovora ili djelatnosti tijela Zajednice. One će promicati ostvarivanje zadataka Zajednice. Države članice će se uzdržavati od poduzimanja bilo kojih mjera koje bi mogle ugroziti ostvarivanje ciljeva ovoga Ugovora.“

⁵⁹ Case C-197/84, Steinhauser v. City of Biarritz (1985) ECR 1819, *Common Market Law Review*, 1986., 1, str. 53.

⁶⁰ Case C- 322/88, Grimaldi (Salvatore) v. Fonds des Maladies Professionnelles (1989) ECR 4407. *Common Market Law Review*, 1991., 2, str. 265.

⁶¹ EC Recommendation on the protection on the dignity of women and men at work and the code of practice on measures to combat sexual harassment (1992) OJ No. C 27/1.

⁶² Bodiroga-Vukobrat, Nada, Globalizacija versus europeizacija prava, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Supplement*, br. 3, 2003., str. 575-595.

Aktivnosti i dokumenti o socijalnom pregovaranju na europskoj razini. Valja navesti recentne europske dokumente i aktivnosti glede socijalnog dijaloga na europskoj razini.

Tako je u ožujku 2003. osnovan Trostrani socijalni summit za rast i zapošljavanje.⁶³ Zadatak je summita⁶⁴ osigurati, u skladu s Ugovorom o Europskoj zajednici, uz poštivanje ovlasti institucija i tijela Zajednice, kontinuirano usuglašavanje (*concertation*) između Vijeća, Komisije i socijalnih partnera. On bi trebao omogućiti sudjelovanje socijalnih partnera na europskoj razini, u kontekstu njihovog socijalnog dijaloga, u različitim dijelovima integrirane ekonomske i socijalne strategije, uključujući dimenzije održivog razvoja sukladno Lisabonskoj strategiji iz 2000. g. i odlukama Europskog vijeća donesenim u Göteborgu, u lipnju 2001.

Na ovom summitu definirani su uvjeti sudjelovanja u europskom socijalnom dijalogu, i to su:

- sloboda udruživanja
- sloboda pregovaranja
- sposobnost potpisivanja ugovora
- sposobnost implementiranja europskog socijalnog dijaloga kroz nacionalno kolektivno pregovaranje
- pravo na konzultiranje o svakom pitanju koje se tiče socijalne politike i uvjeta rada.

Također su definirani uvjeti sudjelovanja u socijalnom dijalogu na sektorskoj i međusektorskoj razini, korporativnoj razini, bipartitnoj dimenziji, te pitanja autonomije i reprezentativnosti socijalnih partnera, administrativne pregovaračke sposobnosti, pitanje odgovarajućeg statističkog instrumentarija glede sindikalnog članstva, pokrivenost kolektivnim ugovorima itd.

U Barceloni je u veljači 2003. usvojena Rezolucija Vijeća o socijalnom uključivanju (inkluziji) – kroz socijalni dijalog i partnerstvo.⁶⁵ Zapravo, socijalna inkluzija (*social inclusion*) stvorena je kao politički cilj proistekao iz Zaključaka Predsjedništva Europskog vijeća u Nici, slijedeći Lisabonske zaključke o stategijskim ciljevima održivog razvoja glede bolje i kvalitativnije zaposlenosti i veće socijalne kohezije. Ona se afirmira kao jedan od temelja moderniziranja europskog socijalnog modela. Zaključci

⁶³ 2003/174/EZ: Odluka Vijeća od 6. ožujka kojom se osniva Trostrani socijalni summit za rast i zapošljavanje - *Council Decision of 6 March 2003 establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment* (OJ L 070, 14.03.2003, str. 31)

⁶⁴ Summit čine Predsjedništvo vijeća i dva buduća predsjedavajuća, predstavnici Komisije i socijalnih partnera na najvišoj razini. Također, moraju biti zastupljeni ministri, predsjedavajući zemalja i povjerenik za rad i socijalna pitanja. Zavisno od agende o kojoj se raspravlja na sudjelovanje mogu biti pozvati i drugi ministri, osim ova tri, kao i povjerenici.

⁶⁵ Rezolucija Vijeća od 6. veljače 2003. o socijalnom uključivanju – kroz socijalni dijalog i partnerstvo – *Council Resolution of 6 February 2003 on Social Inclusion – Through Social Dialogue and Partnership* (OJ C 039, 18.02.2003, str. 1)

Europskog vijeća utvrđuju obvezu socijalnih partnera na poštivanje ovih ciljeva. Europsko vijeće pozvalo je socijalne partnere: da identificiraju moguće mehanizme partnerstva i pristupe specifičnim aktivnostima koje služe povećanju socijalne inkluzije; da razmotre, u okviru autonomnog dijaloga, inicijative za jačanje socijalne inkluzije u okviru proširene EU; da se snažnije uključe u otvorene metode koordinacije glede siromaštva, socijalne isključenosti i zapošljavanja, u cilju promicanja vrijednosti socijalne uključenosti i tržišta rada.

U cilju promicanja naprijed navedenih temeljnih vrijednosti Vijeće je na istom zasjedanju usvojilo Rezoluciju o socijalnoj odgovornosti poduzeća (*corporate social responsibility, CSR*).⁶⁶ Europsko vijeće pozvalo je države članice, imajući na umu načela *CSR* da: promiču socijalno odgovorno gospodarenje na nacionalnoj razini, usporedo s razvitkom strategije na razini Zajednice, te promičući vrijednosti socijalnog odgovornog gospodarenja upoznaju širu društvenu javnost i gospodarske subjekte s važnošću i neophodnošću socijalne osjetljivosti i socijalne odgovornosti poduzeća (posebice kroz suradnju vlade, gospodarskih subjekata te svih dijelova društva).

3. Razvitak europskog kolektivnog pregovaranja

U izvornom tekstu Osnivačkih ugovora socijalni partneri bili su samo “diskretno nazočni” putem Ekonomskog i socijalnog vijeća (ECOSOC),⁶⁷ a kolektivno je pregovaranje bilo predmetom bliske suradnje koju je Komisija bila dužna promovirati između država članica.⁶⁸

Valja naglasiti da su rasprave u Komisiji bile usmjerene na sve snažniji razvitak partnerstva na svim razinama: europskoj, nacionalnoj, sektorskoj te na razini poduzeća, s posebnim naglaskom na pregovaranju koje bi rezultiralo sporazumom glede modernizacije i organizacije posla.⁶⁹

Problem koji se javljao bio je kako oblikovati europske industrijske odnose kada je razvidno da su sindikati i udruge poslodavaca nacionalnog karaktera, a kolektivno pregovaranje vodi se na nacionalnoj, regionalnoj razini, ili, pak, u tvrtkama koje rade na europskoj razini.

U početku se radilo o formalnim savjetovanjima pri vijeću ECOSOC te savjetovanjima Vijeća, Komisije i predstavnika posloводства i posloprimaca glede koordiniranja politike zapošljavanja i tržišta rada.

⁶⁶ Rezolucija Vijeća od 6. veljače 2003. o socijalnoj odgovornosti poduzeća – *Council Resolution of 6 February 2003 on Corporate Social Responsibility* (OJ C 039, 18.02.2003., str. 3–4)

⁶⁷ Čl. 257-262. (ex čl. 193-198.).

⁶⁸ Ako pobliže analiziramo čl. 140 (ex čl. 118) Ugovora o Europskoj zajednici, vidljivo je da ovaj članak predviđa pravo na udruživanje i kolektivno pregovaranje između poslodavaca i radnika.

⁶⁹ COM(98)592, 2. 01. 1999. *Employment Guidelines*.

Valja naglasiti kako je dijalog između poslodavaca i radnika na sektorskim razinama uz sudjelovanje Komisije Zajednice postojao još od 60-ih godina 20. stoljeća.⁷⁰

Zanimljivo je da je u Jedinostvenom europskom aktu u čl. 118.B bilo po prvi put utvrđeno načelo socijalnoga dijaloga na europskoj razini. Zapravo, bila je predviđena mogućnost razvijanja socijalnoga dijaloga i u obliku kolektivnoga pregovaranja koje je vodilo zaključivanju europskih kolektivnih ugovora o radu. Sporazumom o socijalnoj politici (*Social Policy Agreement, SPA*) (zaključen s Ugovorom iz Maastrichta) između članica Europske zajednice, s iznimkom Velike Britanije i Sjeverne Irske nastojalo se još više proširiti socijalnu dimenziju Zajednice. Zbog protivljenja Velike Britanije Sporazum o socijalnoj politici nije bio inkorporiran u tekst Ugovora o Europskoj zajednici.

Ugovorom iz Amsterdama taj je poseban položaj izmijenjen pa je socijalnoj politici dan poseban odjeljak u glavi XI., od čl. 136. i dalje, čime je ona inkorporirana u primarno europsko pravo.

Valja istaknuti da Ugovor iz Amsterdama time ne samo proširuje pravne temelje glede stvaranja sekundarnoga prava, nego i otvara nove mogućnosti u procesu donošenja novih propisa. Na taj način socijalnim partnerima (sindikatom i udrugama poslodavaca) priznate su ovlasti u okviru socijalnog dijaloga na razini Zajednice (čl. 138. i čl. 139. Ugovora).

Čini se da su ključnu ulogu u razvoju kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga odigrale dvije smjernice,⁷¹ Smjernica o radnom vremenu 93/104/EC⁷² i Smjernica o europskim radničkim vijećima 94/45/EC.⁷³ One su utemeljene na Sporazumu o socijalnoj politici, kojim su stvoreni svi preduvjeti za kolektivne sporazume i kolektivno pregovaranje na europskoj razini.

Valja naglasiti da su navedene dvije smjernice kao instrumenti sekundarnog prava utemeljenog na primarnom pravu Zajednice značile preokret. Njima se vrlo detaljno i na obvezujući način uređuju brojna pitanja, dopuštajući pritom da se na nacionalnoj razini definira polje primjene sukladno nacionalnom zakonodavstvu i uobičajenoj praksi. Ove Smjernice utvrdile su minimum koji država članica mora poštivati, a ostavljeno je dovoljno "Spielrauma" za djelovanje nacionalnog zakonodavstva u ovoj oblasti.

⁷⁰ Područje agrikulture 1963. g., cestovnog prometa 1965. g., transport unutrašnjim vodama 1967., morsko ribarstvo 1968., željeznički promet 1971., a tek od 1990. civilno zrakoplovstvo i telekomunikacije. Vidi šire: *Social Europe*, 2/95, str. 30.

⁷¹ U hrvatskoj pravnoj literaturi za akte sekundarnog prava Zajednice *directive (eng.)*, odnosno *Richtlinie (njem.)* uobičajeno se upotrebljavaju termini: direktiva i smjernica. Za potrebe ovog rada koristi se termin smjernica.

⁷² Working Time Directive 93/104 [1993] OJ L307/18.

⁷³ European Works Councils (EWCs) Directive 94/45/EC [1994] OJ L354/64 as amended by Council Directive 97/74/EC.

3.1. *Europski kolektivni ugovor*

Uobičajeno je da se *europski kolektivni ugovor o radu* definira kao *sui generis* autonomni izvor prava Zajednice, koji zaključuju reprezentativne udruge poslodavaca odnosno reprezentativne udruge sindikata na europskoj razini, kojim se uređuju prava i obveze ugovornih strana (obvezni dio) i uvjeti rada zaposlenih (normativni dio).⁷⁴

Ugovorne strane najčešće određuju sadržaj kolektivnog pregovaranja i ugovora. To prije svega uključuje normativne odredbe, te ugovorne ili obvezne odredbe.

Normativne odredbe uređuju pojmove i uvjete rada koji se moraju poštivati u svim pojedinačnim ugovorima o radu, zaključenim u pojedinom poduzeću (to uključuje sve aspekte uvjeta rada, plaće, druge pogodnosti, primjerice odmori i dopuste, klasifikaciju radnih mjesta, radno vrijeme, informiranje i konzultiranje radnika, sudjelovanje radnika u odlučivanju i postupovne odredbe).⁷⁵

Ugovorne i obvezne odredbe govore o pravima i dužnostima stranaka. Najčešće je ugovorena obveza mirnog rješavanja sporova⁷⁶ (apsolutne ili relativne naravi). Apsolutnog je karaktera onda kada su se stranke dužne suzdržavati od pokretanja industrijskih akcija,⁷⁷ a relativnoga karaktera kada niti jednoj od strana za vrijeme trajanja kolektivnog ugovora nije dopušteno pokretanje industrijskih akcija protiv druge strane radi mijenjanja uvjeta iz kolektivnog ugovora. Relativna obveza mirnog rješavanja spora omogućava sindikatima zaštitu prava radnika u slučaju bitnih promjena u socijalno-ekonomskom okružju.⁷⁸

Ovlast za zaključenje kolektivnih ugovora uključuje ovlasti za: pregovaranje, zaključivanje i ratificiranje ugovora. Potrebnu ovlast udrugama (poslodavaca i sindikata) daje njihovo članstvo ili ona proizlazi iz pravnih propisa određene zemlje članice Zajednice. Kada je riječ o europskim organizacijama, onda njihove članice moraju dati pregovarački placet, odnosno mandat za pregovaranje na europskoj razini. Takva vrsta mandata može biti eksplicitna ili implicitna.

⁷⁴ Blanpain, Roger, Engels, Chris, *European Labour Law*, Deventer, Boston, Kluwer, 1995., str. 285. i d.

⁷⁵ Barnard, C., *op. cit.*, str. 557. i d.

⁷⁶ Obveza mirnog rješavanja poznata je u Belgiji, Danskoj, Njemačkoj, Grčkoj, Nizozemskoj, Luksemburgu i Španjolskoj. U Španjolskoj obveza je jedino apsolutnog karaktera ako je tako ugovoreno među strankama. U Francuskoj i Italiji obveza mirnog rješavanja sporova rijetko je kada uključena u kolektivne ugovore jer se nju smatra kao neki oblik ograničenja prava na štrajk. U Francuskoj Zakon o radu određuje da su stranke kolektivnog ugovora obvezne ne činiti ono što bi moglo kompromitirati vjernu implementaciju ugovora unutar granica koje ugovor sam po sebi određuje.

⁷⁷ Birk, Rolf, *Industrial Conflict: The Law of Strikes and Lock-outs*, u: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, R. Blanpain (ed.), 5th ed., Deventer, Kluwer, 1993., str. 413.

⁷⁸ Barnard, C., *op. cit.*, str. 557. i d.

Ugovorne strane europskog kolektivnog ugovora mogu biti jedan poslodavac (europsko dioničko društvo), ili europska udruga poslodavaca, ili europski sindikat posloprimaca organiziranih na regionalnoj, sektorskoj, ili konfederalnoj razini. Kako s pravom primjećuje Blanpain, problem može predstavljati dobivanje mandata za zaključivanje kolektivnog ugovora. Ukazujući na takvu praksu ovaj autor navodi primjer *Deutsche Arbeitsgebersbunda* ili *Confederation of British Industries*, jer oni nemaju placet za kolektivno pregovaranje na nacionalnoj razini pa izaziva prijemor njihovo sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju na europskoj razini.⁷⁹

Čini nam se da bi ove prijepore valjalo tumačiti u skladu sa stajalištem Komisije koja utvrđuje reprezentativnost pregovaračkog partnera u socijalnom dijalogu ("taken into account the representative status of the signatory parties...").⁸⁰

Polje primjene. Teritorijalno polje primjene ugovora ne mora se odnositi na zemlje članice EZ-a, jer je moguće da se dio sindikalnog kao i članstva poslodavačkih udruga nalazi izvan njezinoga teritorija.⁸¹

Personalno polje primjene ovisi o sadržaju samog ugovora, odnosno o vrsti poslodavačkih udruga i sindikata koji su njime obuhvaćeni. U pravilu to su sve one udruge koje ulaze u teritorijalno i profesionalno polje primjene kolektivnog ugovora. Profesionalno polje primjene određuje područje aktivnosti u kojem djeluju socijalni partneri. Kolektivni ugovor može se primijeniti na sva (javna i privatna) poduzeća koja posluju u okviru zajedničkog tržišta. Ovu tvrdnju valja tumačiti u svjetlu prakse Europskog suda, odnosno stajališta koja je zauzeo u presudi *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*.⁸²

Mehanizam tumačenja kolektivnog ugovora predviđaju ugovorne stranke u samom ugovoru, kroz mirenje ili arbitražu.⁸³ I nacionalni sudovi mogu tumačiti europski kolektivni ugovor na zahtjev strane koja mora dokazati postojanje "očitog interesa" u sporu.

Prvi kolektivni ugovor, o porodnom dopustu, predviđa da će, bez obzira na ulogu sudova i Europskog suda, Komisija o svakom pitanju tumačenja zatražiti mišljenje stranaka potpisnica. Ovo mišljenje nije obvezujuće.

⁷⁹ Blanpain, R., *op. cit.*, str. 576.

⁸⁰ Više *supra*, pogl. 2.2.

⁸¹ Blanpain, R., *op. cit.*, str. 577.

⁸² 3 July 1986, Case C 66/85, ECR, 1986, 2121. Britanska državljanka gđa Deborah Lawrie-Blum zatražila je dozvolu za obavljanje pripravničkog staža nakon uspješno završenog studija u Freiburgu. Njemački Oberschulamt odbio je zahtjev gđe Lawrie-Blum s obrazloženjem da je obavljanje pedagoškog pripravničkog staža pretpostavka za zasnivanje službeničkog radnog odnosa. Znači, nezavisno od pravne prirode toga radnoga odnosa, Europski je sud zauzeo stajalište da se radi o radnom odnosu kojega pokriva čl. 39. st. 1. Ugovora o Europskoj zajednici. Pripravnik će obavljati posao pod kontrolom nadležnih školskih vlasti i po nalogima mentora koji prati pripravnički staž, te zato dobivati plaću, sukladno pravilima tarifnih ugovora.

⁸³ Naime, u skladu s čl. 234. Ugovora o Europskoj zajednici. Europski sud nije nadležan za tumačenje europskog kolektivnog ugovora kao prethodnog pitanja.

Konačnu odluku o tumačenju kolektivnog ugovora, koja ima obvezujući učinak, donosi Europski sud pravde.⁸⁴

Trajanje. Europski kolektivni ugovor može biti zaključen na neodređeno ili određeno vrijeme, što određuju stranke ugovornice. U slučaju ugovora na neodređeno vrijeme potrebno je predvidjeti otkazni rok i postupak otkaza kolektivnog ugovora, na koje se primjenjuje nacionalno pravo države članice.⁸⁵

Pravni učinak europskih kolektivnih ugovora ovisit će o tome na koji se način ovaj ugovor primjenjuje: putem kolektivnog pregovaranja ili odlukom Vijeća.⁸⁶ Pravni učinak može se analizirati sa stajališta ugovornih strana, stajališta socijalnih partnera (članica ugovornih strana) te stajališta pojedinačnih radnika i poslodavaca. Također valja praviti distinkciju između obveznosti (obvezujućeg učinka, *binding effect*) njegova normativnog i obveznog dijela.⁸⁷

Pravni učinak putem kolektivnog pregovaranja. Sve do sada sklopljene europske kolektivne ugovore zaključili su u Bruxellesu socijalni partneri koji u Bruxellesu imaju svoje sjedište. Zbog toga se pravni učinak europskih kolektivnih ugovora na ugovorne strane određivao na temelju belgijskoga prava kao *lex loci contractus* (jer strane nisu izabrale neko drugo pravo). Dakle, europski kolektivni ugovori trebaju ispunjavati ugovorne uvjete sukladno belgijskom pravu. Prema mišljenju Franssena i europski kolektivni ugovori su vrsta ugovora u smislu belgijskog prava i imaju pravni učinak sukladno belgijskom Građanskom zakoniku.⁸⁸ Po mišljenju Blanpaina, obvezujući učinak obveznog dijela na ugovorne stranke ovisit će o pravu koje se primjenjuje na ugovor, pa odnosi među ugovornim stranama mogu biti regulirani s *Belgian Act on joint committees and collective agreements*, od 5.12.1968.⁸⁹

Što se tiče pravnog učinka obveznog dijela kolektivnih ugovora na socijalne partnere, to je pitanje koje izaziva nova pitanja. Prema Rodièreu, pravni učinak može se zasnovati na internim pravilima europskih udruga

⁸⁴ Stranke mogu zaključiti ugovor o tumačenju kojemu obveznu snagu daje odluka Vijeća.

⁸⁵ Blanpain navodi primjer Kolektivnog ugovora o porodnom dopustu, koji je zaključen na neodređeno vrijeme, a koji ne sadrži odredbe o otkazu ugovora. Bez obzira na to, svaka ugovorna strana ima pravo zahtijevati otkaz ugovora u bilo kojem trenutku. Valja istaći da ovaj kolektivni ugovor sadrži klauzulu o pravu strana ugovornica da razmotre primjenu ugovora nakon odluke Vijeća donesene na zahtjev jedne od ugovornih strana. Blanpain, R., op. cit., str. 578.-579.

⁸⁶ Franssen, E., op. cit., str. 154., Blanpain, R., op. cit., str. 575. i d.

⁸⁷ Blanpain, R., op. cit., str. 577.

⁸⁸ Franssen se također poziva i na *Načela europskog ugovornog prava* smatrajući da ova Načela mogu poslužiti kao putokaz za određivanje pravne prirode europskih kolektivnih ugovora, te Preporuku ILO br. 91, kojom se utvrđuje da kolektivni ugovor obvezuje ugovorne strane. Franssen, E., op. cit., str. 153. i d.

⁸⁹ Blanpain, R., op. cit., str. 577.

socijalnih partnera ili, pak, na pravilima međunarodnog privatnog prava.⁹⁰

Franssen smatra da se pravni učinak europskog kolektivnog ugovora na članice – nacionalne udruge socijalnih partnera – može zasnovati na konceptu mandata, odnosno naloga ili zastupanja.⁹¹ Kako dalje analizira ovaj autor, na taj način se osigurava indirektni pravni učinak europskog kolektivnog ugovora na članice europskih udruga socijalnih partnera, ali se pritom javlja problem različite naravi instituta naloga ili instituta zastupanja u zakonodavstvima država članica Zajednice. Zbog toga se, sukladno stajalištima izraženim u literaturi, smatra uputnim da i same nacionalne udruge članice europskih udruga socijalnih partnera potpišu europske kolektivne ugovore.⁹²

Prema Blanpainu,⁹³ obvezujući učinak obveznog dijela kolektivnog ugovora za članstvo ugovornih strana ovisit će o njihovim podzakonskim aktima (*by-laws*). Povrede obveza iz ovih propisa mogu biti sankcionirane disciplinskim mjerama. Bitno je naglasiti da ne postoji pravna obveza nacionalnih organizacija da o europskom kolektivnom ugovoru raspravljaju na nacionalnoj razini, niti postoji obveza donošenja kolektivnih ugovora na nacionalnoj razini, što je u skladu s europskom tradicijom.

Jedina obveza za članice ugovornih strana, udruge poslodavaca i sindikate može proizlaziti iz propisa određenih europskih organizacija i može se odnositi na sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju na nacionalnoj ili nižim razinama. Uputno je može li pojedinačni posloprimac tužiti nacionalnu udruhu poslodavaca ili sindikat ako ne započnu pregovore o nekom pitanju iz europskog kolektivnog ugovora. Odgovor ovisi o rješenjima u nacionalnom pravu i pravu trećih osoba u vezi s ugovornim ili drugim obvezama.

Što se tiče pravnog učinka normativnog dijela europskog kolektivnog ugovora na pojedinačne radnike i poslodavce, Franssen razlikuje dvije pravne situacije: prvu, kada je ugovor implementiran putem nacionalnog kolektivnog ugovora, i drugu, kada to nije učinjeno.⁹⁴

U nedostatku odgovarajućeg zakonodavstva Zajednice o ovoj problematici, odluke Vijeća predstavljaju jedan od mehanizama za rješavanje ovih problema i postizanje učinka *erga omnes*.⁹⁵

⁹⁰ Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, Paris, 1998., str. 95. i d.

⁹¹ Franssen, E., *op. cit.*, str. 153.

⁹² *loc. cit.*, str. 153.

⁹³ Blanpain, R., *op. cit.*, str. 577.

⁹⁴ Franssen, E., *op. cit.*, str. 154.

⁹⁵ Normativni dio europskog kolektivnog ugovora primjenjuje se putem kolektivnog pregovaranja u skladu s pravilima svake države članice. Zbog različitosti rješenja ne može se zajamčiti primjena ovih ugovora „u potpunosti i erga omnes“. Naime, neke države članice nemaju pravila koja bi omogućila takav učinak *erga omnes*. Od države do države različita je i hijerarhija pravnih propisa, pa time i obvezujući učinak kolektivnog ugovora; negdje proširenje kolektivnog ugovora uključuje privatni sektor u cjelini, drugdje ne; neka zakonodavstva predviđaju kaznene sankcije za nepoštivanje proširenog kolektivnog ugovora. Vidi šire: Blanpain, R., *op. cit.*, str. 579.

Drugi način primjene europskog kolektivnog ugovora predstavlja, dakle, *implementacija putem odluke Vijeća*. Na ovaj način primjenjivat će se prije svega europski međugranski (multiindustry) ugovori, koji pokrivaju sve poslodavce i posloprimce.⁹⁶

Važno pitanje odnosi se na sadržaj kolektivnog ugovora. Vijeće mora “prihvatiti ili odbaciti tekst ugovora u cjelini i ne može izmijeniti sadržaj ili zadržati samo dio ugovora, osim ukoliko stranke na to ne pristanu”.⁹⁷ Odluka Vijeća odnosi se samo na primjenu normativnog dijela kolektivnog ugovora.

Kad je riječ o teritorijalnom polju primjene ugovora, ono obuhvaća teritorij država članica.

Obvezujući učinak odluke ovisit će o tome koristi li se Vijeće uredbama, smjernicom (odnosno direktivom) ili odlukom. Vijeće, dakle, djeluje kao “čuvar *erga omnes* učinka”.⁹⁸ Kada je instrument uredba ili smjernica (direktiva), europski kolektivni ugovor zamijenit će nacionalno zakonodavstvo i nacionalni kolektivni ugovor, pravilnike, pojedinačne sporazume (kao i prethodne uredbe, direktive ili preporuke).

Čini se, također, prihvatljivo stajalište da će na ovaj način primijenjen međugranski europski kolektivni ugovor, koji sadrži minimum standarda, zamijeniti niže, sektorske, regionalne kolektivne ugovore, ili kolektivne ugovore trgovačkog društva.

Kolektivni ugovor o porodnom dopustu primijenjen je odlukom Vijeća, što je nacionalnom zakonodavcu ostavilo puno prostora za detaljnije reguliranje pitanja koja su predmet ovog okvirnog ugovora.

Tumačenje europskog kolektivnog ugovora, kad se on implementira odlukom Vijeća, u djelokrugu je Europskog suda kao odlučivanje o prethodnom pitanju, a stranke mogu predvidjeti mirenje ili arbitražu.

Pitanje odnosa između europskog kolektivnog ugovora i odluke Vijeća od velike je važnosti. Naime, postavlja se pitanje hoće li kolektivni ugovor, koji se primjenjuje odlukom Vijeća, postati sastavni dio te odluke i time “*de iure* nestati, apsorbiran odlukom Vijeća prestati postojati”⁹⁹ ili će nastaviti živjeti svoj vlastiti život, a odluka će mu samo dati *erga omnes* učinak.

Odgovor na to pitanje dat će način na koji je odluka sastavljena. Ako kolektivni ugovor ostaje u rukama ugovornih strana, one ga mogu primjenjivati, ali i otkazati, čime odluka ostaje “prazna školjka”.¹⁰⁰

⁹⁶ Smatra se da upravo ovi ugovori trebaju zamijeniti direktive Vijeća koje se u pravilu primjenjuju na sve poslodavce i posloprimce u Zajednici. Blanpain zastupa stajalište da se isti učinak može postići sektorskim, regionalnim, ili, čak, kolektivnim ugovorima europskog dioničkog društva, i to na temelju čl. 139. Ugovora o Europskoj zajednici., kao i primjenom načela supsidijarnosti, te dinamizma i autonomije kolektivnog pregovaranja. *loc. cit.*

⁹⁷ *loc. cit.*

⁹⁸ *ibid.*, str. 580.

⁹⁹ *loc. cit.*

¹⁰⁰ *ibid.*, str. 581.

Blanpain se zalaže za ovo posljednje rješenje kao jamstvo autonomije socijalnih partnera (to je učinjeno Smjernicom od 3.6.1996., o primjeni kolektivnog ugovora o porodnom dopustu, koji čini aneks Smjernice.

Odlučili smo se iznijeti stajališta Blanpaina jer nam se čini da daju najbolje objašnjenje pravnog učinka normativnog dijela europskog kolektivnog ugovora na radnike i poslodavce. Na temelju naprijed iznesene analize i nama ovo rješenje izgleda prihvatljivim kao sigurnosni jamac načela autonomije socijalnih partnera.

Kolektivno pregovaranje i tržišno natjecanje

Činjenica je da će sve veći broj presuda Europskog suda obuhvaćati pitanja kolektivnog pregovaranja, tržišta i tržišnog natjecanja. To pokazuje i najnovija pravnostvaralačka praksa Europskog suda. Za potrebe ovoga rada ukazujemo na tri signifikantne presude.

Kolektivno pregovaranje nudi razne mogućnosti. To je zapravo razvidno u slučaju *Albany*,¹⁰¹ u kome se izrijekom kaže:

“U vezi s time, čl. 118. Ugovora o EZ (ex čl. 117-120, sada čl. 136.-143. Ugovora o EZ) određuje da Komisija promiče usku suradnju između država članica na socijalnom području (social field), posebice u pitanjima koja se odnose na pravo udruživanja i kolektivnog pregovaranja između poslodavaca i radnika.”

Također, valja uočiti kako su Sporazumom o socijalnoj politici¹⁰² u čl. 1. kao ciljevi navedeni promicanje životnih i radnih uvjeta, zadovoljavajuća socijalna zaštita, dijalog između posloводства i radnika, razvoj ljudskih potencijala, vodeći računa o zapošljavanju i sprječavanju socijalne ekskluzije.

U *presudi Albany* sud je izrijekom naveo da, prema čl. 4. st. 1. i 2. Sporazuma o socijalnoj politici, dijalog između posloводства i zaposlenika na razini Zajednice može voditi, ako oni to žele, ugovornim odnosima. Sporazumi na razini Zajednice mogu biti zaključeni prema postupku i praksi koji su uobičajeni između managementa i zaposlenika te država članica, ili na temelju odluke Vijeća donesene na prijedlog Komisije.

Razvidno je kako kolektivno pregovaranje između managementa i radnika sprječava radne konflikte koji izazivaju visoke troškove. Također, promiče se transparentnost i pravna sigurnost. Kolektivno pregovaranje pomaže objema stranama da postignu uravnotežene rezultate koji u konačnici predstavljaju dobrobit za društvo u cjelini.

Valja također naglasiti, u kontekstu *presude Albany*, da se svaki sporazum smatra pravno obveznim, ne samo za potpisnike, nego i za skupine koje predstavlja.

¹⁰¹ *Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textilindustrie* (Case C-67/96) [1999] ECR I-5751, par. 55-59.

¹⁰² Agreement on Social Policy, OJ 1992 C 191, str. 91.

Europski je sud također razmatrao pitanja tržišnog natjecanja, socijalne sigurnosti i kolektivnog pregovaranja u presudama *Brentjens*¹⁰³ i *Bokken*.¹⁰⁴

3.2. Vrste kolektivnih ugovora

Kolektivni ugovori na europskoj razini mogu biti:

- europski kolektivni ugovor poduzeća
- europski granski (sektorski) kolektivni ugovor
- europski međugranski (međusektorski) kolektivni ugovor
- europski među(multi)regionalni kolektivni ugovor.¹⁰⁵

Europski kolektivni ugovor poduzeća. Na strani poslodavca javlja se europsko dioničko društvo (*societas europea*), koje ima svoja zavisna društva osoba (društva kćeri) u različitim državama članicama Europske zajednice, ili ima predstavnike zavisnih društava kapitala (društva kćeri), koja su smještena u različitim državama članicama Zajednice, a dio su europskog ili multinacionalnog povezanog društva. Nije nužan uvjet da zavisna društva postoje u svim državama članicama Zajednice. Takav ugovor može biti zaključen samo s nekim od zavisnih društava.¹⁰⁶

Na strani posloprimaca kao ugovorna strana mogu biti predstavnici sindikata iz različitih zavisnih društava, ili predstavnici sindikata europskog dioničkog društva.

Europski granski kolektivni ugovor. Strane tog ugovora jesu udruge poslodavaca i sindikati. Nacionalni sindikati, kao predstavnici posloprimaca određene grane industrije koji imaju ovlast za pregovaranje, mogu formirati jedan ili više europskih sektorskih sindikata, koji imaju mandat za pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, ili mogu sudjelovati u pregovorima i biti strane kolektivnog ugovora ili dati mandat pregovaračkom odboru.¹⁰⁷

Europski međugranski kolektivni ugovor. Postoje dvije vrste europskog međugranskog kolektivnog ugovora: opći, koji pokriva cijeli privatni sektor, koji je profitnog karaktera, ali koji uključuje i određena javna

¹⁰³ Judgment of the Court of 21 September 1999 - *Brentjens' Handelonderneming BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen*. - Joined cases C-115/97 to C-117/97. ECR 1999, I-06025

¹⁰⁴ Judgment of the Court of 21 September 1999 - *Maatschappij Drijvende Bokken BV v Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven*. - Case C-219/97. ECR 1999 I-06121

¹⁰⁵ *Blanpain, R., op. cit.*, str. 573., *Barnard, C., op. cit.*, str. 560-565.

¹⁰⁶ *Blanpain, R., op. cit.*, str. 573.

¹⁰⁷ *Blanpain, R., op. cit.*, str. 574. Do sada je zaključen manji broj europskih granskih kolektivnih ugovora, tako npr., Europski kolektivni ugovor o organizaciji radnog vremena pomoraca, zaključen 1999. g., između Federacije transportnih sindikata EU i Udruge brodovlasnika. Obveznu snagu ovom europskom granskom kolektivnom ugovoru dala je Smjernica 1999/63/EZ. Vidi šire: *Nielsen, R., op. cit.*, str. 403.

poduzeća, ili međugranski kolektivni ugovor, koji pokriva dvije ili više industrijskih grana.¹⁰⁸ Strane ovog ugovora mogu biti jedna ili više europskih konfederacija sindikata, koju čine nacionalne konfederacije. Poteškoća koja se javlja kod ovih ugovora je to što neke nacionalne konfederacije nemaju ovlast za zaključenje kolektivnih ugovora te ne mogu delegirati ovlast za zaključenje takvih ugovora na europskoj razini, pa se postavlja pitanje reprezentativnosti.

Europski međuregionalni kolektivni ugovor “pokriva” više regija Zajednice, u više država članica. Ovi ugovori mogu biti granski (sektorski) i međugranski (međusektorski). Strane su ugovornice europski regionalni sindikati i europske regionalne udruge poslodavaca.

Pitanje je treba li u ovu klasifikaciju uključiti multinacionalno pregovaranje, kao najviši stupanj pregovaranja. To pregovaranje izaziva najviše zanimanja, ali i prijepora i strahovanja zbog socijalnoga dumpinga.¹⁰⁹

U okviru do sada donesenih međugranskih europskih kolektivnih ugovora (ECA) razlikuju se:

- okvirni europski kolektivni ugovor koji prati smjernicu i koji “pokriva” većinu od navedenih pitanja,¹¹⁰
- okvirni europski kolektivni ugovor koji ne slijedi smjernicu (do sada je sklopljen onaj o *teleworku*).

Glede granskih sektorskih europskih kolektivnih ugovora valja ukazati na dvije kategorije ugovora:

- granski ECA koji slijedi standarde Zajednice, koji derivativno izvodi svoje odredbe iz teksta Smjernice o radnom vremenu,
- granski ECA koji ne slijede standarde Zajednice (do sada samo onaj o *teleworku*).

Kao što je naprijed istaknuto, razvidan je pluralizam formi kolektivnog ugovora, posebice međusektorskih europskih kolektivnih ugovora. Očekivati je da će u budućnosti kolektivni ugovori igrati sve važniju ulogu na europskoj razini.

4. Teorijska razmatranja fenomena kolektivnog pregovaranja

Ako usporedimo definicije koje u literaturi daje Fisher¹¹¹: pregovaranje je osnovni način da se od druge strane dobije ono što želimo. To je *back-*

¹⁰⁸ Blanpain, Engels, *op. cit.*, str. 368. Primjer općeg europskog međugranskog kolektivnog ugovora predstavlja kolektivni ugovor o porodnom dopustu, koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC, a koji se primjenjuje u privatnom i javnom sektoru.

¹⁰⁹ Više *supra*, pogl. 4.1.

¹¹⁰ Directive 96/34/EC on parental leave; Directive 97/81/EC on part-time work; i Directive 99/70/EC on temporary work.

¹¹¹ Fisher, R., Ury, W., Patton, B., *Getting to Yes: Negotiating an Agreement without Giving in*, 2nd ed., Random House, London, 1991., str. xiii.

and-forth komunikacija, kojoj je cilj postizanje sporazuma u situaciji kada za obje strane postoje interesi koji su zajednički te interesi koji su suprotstavljeni.

Prema stajalištu Bamera i Sheldona¹¹² središnja su pitanja postojanje najmanje dvije strane, koje su međusobno ovisne, kao i osjećaj da su obje strane spremne postići kompromis glede rješavanja određenih pitanja.

Uobičajeno je da postoji konflikt interesa između strana, ali one odlučuju pregovarati, jer preferiraju pregovaranje pred drugim sredstvima odlučivanja o spornim pitanjima (kao što su sudski spor, otvoreni socijalni konflikt bez komunikacije, potpuno napuštanje odnosa ili, jednostavno, odstupanje). Kako neki autori ističu, obje strane očekuju povoljan ishod (korist) kao rezultat pregovora, prihvaćajući ideju “davanja i uzimanja” (*the idea of give and take*). Postupak pregovaranja nudi i više od upravljanja konfliktom.¹¹³ Činjenica je da se razvila sasvim nova disciplina pored klasičnog kolektivnog pregovaranja, a to je *conflict management* (u koju su involvirani stručnjaci različitih profila, pravnici, ekonomisti, psiholozi i sl).

4.1. Teorijska klasifikacija kolektivnog pregovaranja

Klasifikacije su uvijek težak i nezahvalan posao. Baš zbog toga u literaturi postoje različiti kriteriji i klasifikacije pregovaranja. Bamber i Sheldon zastupaju klasifikaciju na distributivno i integrativno pregovaranje, koristeći sljedeće kriterije: pitanje o kojem se pregovara, mogući rezultati pregovora i što se smatra uspjehom pregovora.

Distributivno pregovaranje zasniva se na ideji natjecanja, odnosno pobjede jedne strane u pregovorima, dok je druga gubitnik. U takvoj konstelaciji snaga nedovoljno se vodi računa o samom odnosu koji čini najvažniji dio pregovora. Čini se da se najveći broj pregovora o industrijskim odnosima može svrstati u ovu skupinu.

Integrativno pregovaranje utemeljeno je na ideji suradnje u kojoj je naglašena kvaliteta odnosa kao i sadržajna pitanja. Pregovarači nastoje identificirati područja zajedničkog interesa koja na početku pregovora nisu bila jasna. Kako se u literaturi ističe, integrativno pregovaranje nije recept za pravljenje ustupaka drugoj strani, već može rezultirati sporazumima koji su najčešće rezultat kompromisa, ali kod pregovaračkih strana stvara se osjećaj da su jedna i druga strana dobitnici, odnosno da su postigli cilj pregovaranja.¹¹⁴

¹¹² Bamber, G.J., Sheldon, P., *Collective Bargaining: Towards Decentralization?*, u: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, R. Blanpain (ed.), 8th and revised ed., The Hague, Kluwer Law International, 2004., str. 509.

¹¹³ Lewicki, R.J., Barry, B., Saunders D.M., Minton, J.W., *Negotiation*, 4th ed., McGraw-Hill/Irwin Boston, 2003., str. 3. i d.; Bamber, G. J., Sheldon, P., *op. cit.*, str. 509.

¹¹⁴ Bamber, G. J., Sheldon, P., *op. cit.*, str. 509.-510.

Zapravo, temeljno je pitanje pregovaračke snage, odnosno percepcija relativne snage u procesu pregovaranja.

Valja također naglasiti da kolektivno pregovaranje karakterizira složenost i kompleksnost u odnosu na pregovaranje općenito (kako zbog poslodavačkih udruga na jednoj strani, tako i sindikalnih udruga na drugoj strani i pitanja reprezentativnosti u pregovaračkom procesu). Ono što daje specifično značenje pregovaračkom procesu jest činjenica da se među socijalnim partnerima, pored udruga poslodavaca i udruga radnika, vrlo često nalaze i predstavnici države, ovisno o oblasti o kojoj i u kojoj se pregovara.

Kolektivno pregovaranje obilježava koordinacija među pregovaračkim stranama. Koordinacijom one pokušavaju postići zajedničke ciljeve. Koordinacija na jednoj strani (poslodavci, sindikati ili čak i država) može uključivati razmjenu informacija, konzultacije, postavljanje ciljeva, pa čak i razvijanje zajedničkih strategija. Također, ovaj postupak može uključivati drugu stranu pregovora. Moguća je koordinacija među predstavnicima sindikata, ili lokalnim menadžerima u određenim radnim jedinicama na jednom mjestu rada, ili unutar sindikata odnosno pregovarača na strani menadžera odgovornih za pregovaranje unutar nekog poduzeća u kojem se rad obavlja na više različitih mjesta. Na višoj razini koordinacija uključuje sudjelovanje predstavnika sindikata ili poslodavca unutar određene industrijske grane ili predstavnike određene grane industrije na svakoj strani, na nacionalnoj ili međunarodnoj razini. Koordinacija može uključivati postupovna pitanja, kao i sadržajna pitanja koja oblikuju odvojene, ali međusobno povezane „runde“ kolektivnog pregovaranja. Koordinacija igra najvažniju ulogu u okruženju decentraliziranog pregovaranja. U Europi je u posljednje vrijeme ojačao proces vertikalne i horizontalne koordinacije u vezi s izazovima EU i multinacionalnih korporacija.¹¹⁵

Pitanje koordiniranja tarifnih politika i zaključenja kolektivnih ugovora najrazvidnije je kod tzv. skupine. **Doorn**¹¹⁶ Reprezentativni sindikati iz Belgije, Njemačke, Luksemburga i Nizozemske, 1998. g., u zajedničkoj izjavi izrazili su volju za stvaranjem uže prekogranične koordinacije tarifne politike unutar zemalja članica monetarne unije, naglašavajući za cilj zaključivanje takvih kolektivnih ugovora koji će omogućiti veću zaposlenost. Sindikati su se sporazumjeli o nastavku koordiniranja prekogranične politike plaća na osnovi tzv. Doornske formule.¹¹⁷

“Doornska deklaracija” sadrži prve zajedničke naputke za kolektivno

¹¹⁵ *ibid.*, str. 512-513.

¹¹⁶ Dana 7. i 8. rujna 2000. više od 50 reprezentativnih sindikata iz Belgije, Njemačke, Luksemburga i Nizozemske susreli su se 4. put na tzv. *joint meetingu* “Doorn grupe”. Grupa je posudila ime od nizozemskog grada Doorna.

¹¹⁷ Vidi šire: Schmidt, Marlene, *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*, Baden-Baden, Nomos, 2001., str. 332.

pregovaranje (sindikata iz različitih europskih zemalja).¹¹⁸ Postoje vidljive metodološke poteškoće u tumačenju odredbi kolektivnog ugovora, odnosno “kalkulaciji vrijednosti odredbi kolektivnih ugovora”.

Pošto se radi o pravu *sui generis*, logično je da dolazi do ovakvih poteškoća. One se vrlo često javljaju i kada se radi o tumačenju *hard law*, dok su poteškoće glede tumačenja *soft law* sasvim razumljive. Sindikati i njihove udruge moraju biti dovoljno osposobljeni, kako teorijski, tako i stručno, kako bi mogli pratiti razvitak europskog kolektivnog radnog prava koje se u ovom trenutku temelji na načelu fleksibilnosti, fleksigurnosti i uporabi *soft lawa* kao prikladnog sredstva harmonizacije.

I u pojedinim granama industrije, kao npr. metalnoj industriji, usvojena su “Europska koordinacijska pravila”, koja sadrže načela kojih će se pridržavati nacionalni pregovarači kako ne bi došlo do nelojalnog tržišnog natjecanja i socijalnog dumpinga glede plaća i uvjeta rada. Važno je naglasiti da Europska federacija radnika u metalnoj industriji (*European Metalworkers Federation*, EMF) ističe kako je važno da, poštujući različite nacionalne okolnosti, zapravo uvjete koji postoje u nacionalnim pravnim porecima, sindikati zadrže punu autonomiju, ali i punu odgovornost glede implementacije kolektivnih ugovora.

Razmatranje strukture kolektivnih ugovora važno je i dobiva posebnu težinu u svjetlu istraživanja o prirodi i postojanju tzv. paktova za zapošljavanje i konkurentnost (*pact for employment and competitiveness*, *PECs*), koja je provela 1998. godine Dublinska fondacija, kako se najčešće u literaturi naziva *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.¹¹⁹ Zapravo “cijela priča” započinje 1997. g. s *Green Paper Partnership for new organisation for work*,¹²⁰ nastavljajući se na dokument iz 1993. g., *White Paper on Growth, Competitiveness and Employment*.¹²¹

¹¹⁸ Oni se odnose na: postizanje takvih sporazuma glede porasta produktivnosti rada i povećanja plaća; jačanje kupovne moći zaposlenika i mjera za stvaranje novih radnih mjesta (npr. skraćivanje radnog vremena); redovito obavještanje i konzultiranje o razvoju kolektivnog pregovaranja. Blanpain, R., *op. cit.*, str. 567. i d. Također vidi: <www.europfound.ie>, 24.01.2007.

¹¹⁹ Istraživanje se sastojalo od tri izvješća o ključnim pitanjima glede pakta o zapošljavanju i konkurentnosti, na sektorskoj razini i razini poduzeća. Zanimljivo je naglasiti da je prezentirano 50 detaljnih case studyja iz tadašnjih 11 zemalja članica Zajednice.

¹²⁰ CEC (Commission for the European Communities), *Managing change. Final report of the high level group on economic and social implications of industrial change*, Luxembourg, Office for the Official Publications of the European Communities, 1998. *Greenpaper* predstavljaju priopćenja Europske komisije koja su adresirana zainteresiranim stranama koje su pozvane sudjelovati u postupku konzultiranja o određenom pitanju i veoma su često poticaj nastanku pravne regulative.

¹²¹ *Whitepaper* su dokumenti koji sadrže prijedloge aktivnosti Europske komisije u određenom području. Uobičajeno je da nakon rasprave o *greenpaper* slijede *whitepapers*. Zapravo, ideje za javnu raspravu sadržane su u *greenpapers*, dok su službeni prijedlozi budućih aktivnosti sadržani u *whitepaper*.

Ciljevi istraživanja¹²² provedenog 1998. g. bili su: senzibiliziranje javnosti za probleme kolektivnog pregovaranja; fokusiranje na specifične kolektivne ugovore (sektorski, granski, na razini poduzeća); zahtjevi da se na temelju dobivenih rezultata stvore nove inicijative koje će promicati zapošljavanje i konkurentnost, kako na europskoj tako i nacionalnoj razini.

Na temelju ovih ciljeva postavilo se nekoliko pitanja: kako implementirati PECs, koji su njegovi dosezi koje predviđa, odnos između nacionalne politike zapošljavanja i obveza koje predviđa PECs, pitanje odnosa zapošljavanja i konkurentnosti, što donosi PECs te što će na nacionalnoj razini pregovarački akteri naučiti iz ove “europske poruke”?

Pored navedenih tehničkih problema javlja se i problem klasifikacije u pogledu ordinarnih europskih kolektivnih ugovora i tzv. kolektivnih europskih pseudougovora.

Ovu klasifikaciju u literaturi zastupa Ojeda Avilés, govoreći o tzv. “novoj generaciji” tekstova (letters, codes of conduct), koji izražavaju prihvatanje obveze primjene na dulji vremenski period, kao što su i naprijed navedeni PECs. Međutim, čini nam se da se radi o fenomenu *soft law*,¹²³ kojega u ovoj oblasti ovaj autor naziva pseudo-kolektivnim ugovorima.

5. Proces kolektivnog pregovaranja

5.1. Pregovarački proces

Folke Schmidt, “otac švedskog radnog prava” (kako se u literaturi često naziva), u svojoj usporednoj studiji, koju je poslije njegove smrti dovršio A. Neal, definira temeljna načela kolektivnih ugovora: “proces kolektivnog pregovaranja i kolektivnog ugovora služi ostvarenju pet temeljnih funkcija”, koje je sistematizirao na sljedeći način:

1. sporazum o prestanku vatre, ili ugovor koji osigurava industrijski mir;
2. instrument kojima posloprimci kontroliraju obavljanje rada te zastupanje i zaštitu prava posloprimaca, kao slabije strane u ugovornom odnosu, nasuprot pritiscima i snazi poslodavca;
3. oblik standardnih uvjeta;
4. instrument suradnje između socijalnih partnera,
5. industrijsko zakonodavstvo kao metoda i način reguliranja plaća i drugih uvjeta radnog odnosa, usporediv s nacionalnim zakonodavstvom.

¹²² Prema dobivenim podacima, u većini zemalja članica Zajednice, osim Grčke, Irske i Velike Britanije, postoje sektorski sporazumi koji reguliraju pitanje zapošljavanja i konkurentnosti. U Grčkoj i Irskoj na nacionalnoj razini donose se socijalni paktovi o istoj ili sličnoj problematici. Velika Britanija je jedina zemlja bez sporazuma na nacionalnoj ili sektorskoj razini. U Francuskoj oko 40 % kolektivnih ugovora koji uređuju pitanja radnog vremena sadrži i mjere ublažavanja fluktuacije zbog radnog opterećenja (*workload*). <www.eurofound.eu.int>, 14.12.2006.

¹²³ Vidi *supra*, poglavlje 2.4.

Kolektivni ugovor je ugovor između jednog ili više poslodavaca ili udruga poslodavaca i jedne ili više udruga posloprimaca (sindikata, uključujući i druge predstavnike zaposlenika *in bona fide*), kojim se uređuju pitanja glede uvjeta zapošljavanja, kao i prava i obveze ugovornih strana.

Pregovaranje se odvija na ranije navedenim razinama: na razini poduzeća, pojedinih industrijskih grana, na međugranskoj razini, te na multiregionalnoj razini.¹²⁴

5.2. Razine pregovaranja

Pitanje razine pregovaranja izazvalo je, kako u stručnoj, tako i u široj javnosti, najviše kontroverzi.

U svakoj se zemlji pregovaranje može istovremeno odvijati na nekoliko razina, a povezanost među tim razinama može biti sustavna ili *ad hoc*.

Prema kriteriju najvažnije razine pregovaranja ono može biti na nacionalnoj razini, industrijskoj (sektorskoj ili granskoj) i na razini poduzeća.

Nadalje, pregovaranje se može podijeliti na centralizirano i decentralizirano. Centralizirano pregovaranje znači koordinirano pregovaranje. Ono je, do početka 80-ih godina prošlog stoljeća, bilo značajka skandinavskih zemalja i Austrije, kao i Australije i Novog Zelanda. Svoje posebno značenje ovakav način pregovaranja zadržalo je u Finskoj, Danskoj i Belgiji te u Španjolskoj, Irskoj i Francuskoj. Većina europskih zemalja tradicionalno se odlučuje za kolektivno pregovaranje na razini pojedine industrijske grane.¹²⁵

U prosincu 2000. godine Izvršni odbor udruge ETUC potvrdio je *guideline on the coordination of wage bargaining*.¹²⁶ Ovaj dokument sadrži tri glavna cilja:

- omogućiti sindikatima na europskoj razini da daju opće naputke o kolektivnom pregovaranju glede plaća, kao odgovor na politiku Europske komisije i Europske središnje banke, i da utječu na “makroekonomski dijalog” na europskoj razini;
- izbjeći situacije koje mogu dovesti do socijalnog dumpinga i dumpinga plaća i divergentnosti plaća u Europi; te
- koordinirati zahtjeve glede plaća u Europi, posebice u zemljama koje su dio europske monetarne unije, i promicati konvergencijske kriterije na višu razinu, posebice u kvaliteti životnog standarda.

Valja također ukazati na formulu koju sadrži ovaj dokument:

“nominalno povećanje plaće mora pratiti barem rast inflacije, uz povećanje razmjera produktivnosti u svrhu rasta bruto plaća kako bi se osigurala bolja

¹²⁴ Blanpain, R., *op. cit.*, str. 573., Barnard, C., *op. cit.*, str. 560-565.

¹²⁵ Bamber, G. J., Sheldon, P., *op. cit.*, str. 516. i d.

¹²⁶ Guideline on collective bargaining coordination (ETUC executive committee), <www.eurofound.ie>, 2.01.2007.

ravnoteža između profita i zarada, te dijelove rezultata proizvodnosti rada treba koristiti za financiranje drugih elemenata kolektivnih ugovora, kao što su kvalitativni elementi rada, ako se mogu izraziti kvantitativno i ako se mogu troškovno izraziti”.

Multinacionalno pregovaranje predstavlja najviši stupanj pregovaranja. Ova vrsta pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora otvara čitav niz pitanja i dilema. Radnici strahuju da će protiv njihove volje biti sklopljeni multinacionalni kolektivni ugovori kojima će biti uređeno pitanje plaće i uvjeta rada (prema standardima zemalja u kojima posluje multinacionalna kompanija). Ovi strahovi nisu bezrazložni, jer postoji mogućnost da će ugovorne strane kod ovakvih ugovora poštovati samo minimalne socijalne standarde koje predviđa Europska zajednica, odnosno da će biti primijenjeni kriteriji gdje su najniži socijalni troškovi, što vrlo lako može dovesti do socijalnog dumpinga. Valja istaći da se većina multinacionalnih kolektivnih pregovora odnosila na uvjete rada, zdravlje i sigurnost na radu.

6. Kolektivno pregovaranje na nacionalnoj razini kao instrument implementacije europskog zakonodavstva

6.1. Modeli implementiranja

O kolektivnim ugovorima u hrvatskoj literaturi pisano je dosta. Međutim, nije pisano o kolektivnom pregovaranju na nacionalnoj razini kao specifičnom instrumentu implementacije europskog prava.

Razvidno je da se člankom 137. st. 4. Ugovora o Europskoj zajednici jasno definiraju ovlasti država članica “to use collective agreements as a tool or instrument for the national implementation of Directives”.¹²⁷ Početna je pozicija jasna. Kolektivni ugovori su legitiman instrument implementiranja smjernica (direktiva) na nacionalnoj razini. Primjena kolektivnih ugovora kao instrumenta implementiranja ne oslobađa državu članicu pune odgovornosti za provođenje, odnosno implementiranje smjernice na nacionalnoj razini. Smjernica inače može sadržavati odredbe koje potiču na sklapanje kolektivnih ugovora. Vrlo često smjernica sadrži minimum prava koje država mora implementirati u nacionalno zakonodavstvo, ali je ostavljena mogućnost da se kroz nacionalne kolektivne ugovore osigura viša razina zaštite od one koja je minimalno zajamčena određenom smjernicom.¹²⁸ Tako

¹²⁷ Čl. 137. st. 4. glasi: “Država-članica može povjeriti poslovodstvu i radnoj snazi, na njihov zajednički zahtjev, provedbu direktiva (smjernica) usvojenih na temelju stavaka 2. i 3. U tom slučaju, mora se pobrinuti da poslovodstvo i radna snaga dogovorno poduzmu potrebne mjere najkasnije do datuma kada se direktiva (smjernica) mora prenijeti u nacionalno zakonodavstvo, u skladu s člankom 249., s tim da ta država-članica mora poduzeti sve potrebne mjere koje će joj omogućiti da u svako doba može jamčiti rezultate koje zahtijeva ta direktiva.”

¹²⁸ “U EEZ stremilo se različitosti izgrađenoj na zajedničkim standardima.” Na ovaj

Brunn govori o poluobvezujućim (*semi-mandatory*) odredbama smjernica, koje mogu biti derogirane kolektivnim ugovorima.¹²⁹

Valja naglasiti da Brunn navodi četiri modela strategije implementiranja odnosno interakcije između prava Zajednice i nacionalnog prava u vezi s implementiranjem smjernica.¹³⁰

1. korištenje radnopravnog zakonodavstva kao jedinog instrumenta implementacije

U ovom slučaju nacionalni zakonodavac koristi ovlasti dane smjernicom i utvrđuje granice unutar kojih se mogu kretati socijalni partneri, vodeći računa da se osigura minimum prava koje jamče smjernice, zapravo minimum prava koje osigurava pravo Zajednice.

2. kombinacija zakonske legislative i kolektivnih ugovora

Ovu strategiju implementiranja koriste sve nordijske zemlje, a posebice Danska i Švedska, u kojima su kolektivni ugovori glavni instrument kojime se utvrđuju pojmovi, polje primjene i uvjeti na tržištu rada.

Zbog specifične tradicije kolektivnog pregovaranja i visoke razine koju ti kolektivni ugovori jamče, javili su se izvjesni prijevori u vezi s člankom 249. Ugovora iz Amsterdama, kojim je predviđeno da države članice mogu odabrati vlastite forme i metode za postizanje ciljeva predviđenih smjernicom. Naime, karakteristika je kolektivnih ugovora da se primjenjuju na ugovorne strane. Međutim, polje primjene smjernice odnosi se na sve radnike, ukoliko nekom odredbom nisu izričito isključene određene kategorije radnika.¹³¹

Zato se prilikom tumačenja javljaju prijevori može li se nacionalnim kolektivnim ugovorom uspješno implementirati određena smjernica. Europski sud je opetovano ustvrdio da kolektivni ugovori nisu prikladno sredstvo harmonizacije i implementiranja smjernice ukoliko se ne odnose na sve zaposlenike u određenoj oblasti.¹³² Siegeman¹³³ predlaže uvođenje tzv.

način interesi zaposlenika osigurani su na razini Zajednice, dajući prekograničnu zaštitu kada je potrebna bez stvaranja skupine pravila koja uređuju radni odnos. Zapravo, koristeći se smjernicama Zajednica postavlja standarde koji bi trebali prihvatljivi svim državama, ali isto tako i dovoljno fleksibilni da dopuštaju poboljšanje na nacionalnoj razini. Vidi šire: Bodiroga-Vukobrat, N., Osiguranje potraživanja radnika za slučaj insolventnosti poslodavca u europskome pravu u svjetlu Smjernice 80/987/EEZ i Smjernice 2002/747/EZ, s osvrtom na rješenja u hrvatskom pravu, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2005., vol. 26, br. 1, str. 453-472.

¹²⁹ Vidi Brunn, N., *op. cit.*, str. 32. Vidi šire: čl. 17. Working Time Directive 93/104/EC i čl. 5. Directive 202/14/EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the EC.

¹³⁰ Brunn, N., *op. cit.*, str. 32-35.

¹³¹ Vidi šire: Bodiroga-Vukobrat, Nada, Osiguranje potraživanja radnika..., *op. cit.*, str. 460-461.

¹³² Bruun, N., *op. cit.*, str. 33.

¹³³ Siegeman, T., *Arbeitsrätten. En översikt av svensk rätt med. Europarätt.*, Stockholm, 2001., str. 22., cit. prema: Bruun, N., *op. cit.*, str. 33.

poluobvezujuće legislative uz EU-prepreku (“semi-mandatory legislation with an EU-barrier”). Zapravo, dolazimo do klasičnog pitanja koje se inače javlja u europskom pravu: valja primijeniti nacionalni kolektivni ugovor, ali ukoliko je on u suprotnosti sa smjernicom ili nije regulirao određena pitanja, dolazi do izražaja načelo supremacije europskog prava.¹³⁴

3. *implementiranje kroz kolektivne ugovore korištenjem uobičajene metode proširenja polja primjene nacionalnih kolektivnih ugovora erga omnes koja se već primjenjuje u nacionalnom zakonodavstvu*

Većina država razvila je mehanizme proširenja polja primjene kolektivnog ugovora. Zoran je primjer za to Finska, koja je razvila model proširenja polja primjene kolektivnih ugovora utemeljen na zakonu (*statutory based extension of the collective agreements*). Posebno tijelo odlučuje u svakom pojedinačnom slučaju jesu li ispunjeni uvjeti proširenja polja primjene kolektivnog ugovora. Ova strategija ima nedostatke, jer ne postoje opća pravila o proširenju primjene, već se za svaki kolektivni ugovor mora utvrditi postoje li uvjeti za proširenje primjene.

Činjenica je da ove tvrdnje nisu specifikum samo skandinavskih zemalja, kako navodi Brunn, nego i drugih zemalja. Tako u Španjolskoj, u granama u kojima je prisutna teškoća u postizanju kolektivnog sporazuma, Ministarstvo rada može preuzeti inicijativu za prošireni učinak. To je također jedna od opcija i u Francuskoj. U Grčkoj sporazum koji obuhvaća više od 60 posto radne snage podložan je proširenom učinku. U Nizozemskoj se proširenje primjenjuje na sporazum koji obuhvaća “važnu većinu” radne snage, kao i u

¹³⁴ Doktrina supremacije prava EZ u odnosu na pravo država članica stvorena je judikaturoom Europskog suda, početkom šezdesetih godina prošlog stoljeća (*Costa v. ENEL* C6/64 (1964) ECR 585, (1964) CMLR, *Simmenthal SpA v. Ministero delle Finance* C-35/76 (1976), *Factortame C* 313/89, *Marleasing C SA v. La Commercial I de Alimentacion International SA* C-106/89 (1990) ECR I-4135 (1992) I CMLR 305.

Pojmovi izravne primjenjivosti prava Zajednice (*direct application*), odnosno izravnog učinka (*direct effect*), gdje je ovaj drugi usmjeren na mogućnost da propis Zajednice izravno, neposredno stvara prava i obveze u materijalnom smislu, tj. prava koja su prinudno ostvariva u postupku pred nadležnim nacionalnim tijelima.

Zapravo, dok doktrina izravnog učinka jamči dostupnost prava predviđenih propisima Zajednice, privatnim subjektima na području Zajednice, doktrina supremacije osigurava i jamči tim pravima supremaciju u odnosu na eventualne suprotne nacionalne propise ili mjere njihove primjene.

Tako je naprijed navedenoj presudi *Simmenthal*, Europski sud ustvrdio: “Svaki nacionalni sud, u okviru svoje nadležnosti, mora primijeniti pravo Zajednice u cjelini i štiti prava koje ono prenosi na pojedince i sukladno tome mora odbiti primjenu (*set aside*) bilo koje odredbe nacionalnog prava koja bilo da mu prethodi ili ga slijedi, u sukobu s pravom Zajednice.” U literaturi na hrvatskom jeziku vidi šire: Hartley, Trevor C., *Temelji prava Europske zajednice: uvod u ustavno i upravno pravo Europske zajednice*, Rijeka, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, 2004., Herdegen, Matthias, *Europsko pravo*, Rijeka, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, 2002., Čapeta, Tamara, *Sudovi Europske unije: nacionalni sudovi kao europski sudovi*, Zagreb, Institut za međunarodne odnose, 2002.

Njemačkoj u kojoj je jedan od kriterija za prošireni učinak da je kolektivnim ugovorom obuhvaćeno više od 50 posto radnika.¹³⁵

Na tragu spomenute pravnostvaralačke uloge Europskog suda te naprijed navedenih iskustava zemalja članica Zajednice bila je i odluka hrvatskih resornih ministara o proširenju polja primjene kolektivnih ugovora.¹³⁶

4. korištenje kolektivnog ugovora kao jedinog instrumenta

Četvrti je strategijski model danska strategija, već dugi niz godina, sukladna danskoj tradiciji kolektivnog pregovaranja. Valja naglasiti da je više od sto godina radno vrijeme u Danskoj regulirano kolektivnim ugovorima. Danska je odlučila implementirati Smjernicu o radnom vremenu koristeći kolektivne ugovore. Međutim, Komisija je u svom tumačenju smatrala da nije osiguran minimum standarda koje Smjernica zahtijeva. Kako navode Scheuer¹³⁷ i Brunn,¹³⁸ rezultati recentnih studija pokazuju da je manji broj "pokrivenih" zaposlenika, jer su se koristili kolektivni ugovori, a Smjernica o radnom vremenu nije implementirana u pravni poredak Danske. Zbog toga se dulje vrijeme vodila rasprava mogu li kolektivni ugovori sami, bez dodjeljivanja *erga omnes* djelovanja, ispuniti zahtjeve koje pred njih postavlja Ugovor o Europskoj zajednici, odnosno recentno europsko sekundarno zakonodavstvo.

Debata u Švedskoj pokazala je nedostatak koncepta implementiranja sekundarnog zakonodavstva (smjernica) kroz kolektivne ugovore.

Nedostaci ove strategije jesu u tome što smjernica, kojom je regulirano određeno pitanje sukladno čl. 249. Ugovora o Europskoj zajednici, daje državi članici mogućnost da odredi formu i metodu implementiranja, jamčeći minimalne socijalne standarde, ali, s druge strane, ostavlja malo ili nimalo autonomije socijalnim partnerima tijekom kolektivnih pregovora ukoliko žele izvršiti implementiranje smjernice kroz kolektivne ugovore.

Posljednje godine 20. st. obilježilo je jačanje utjecaja europskog radnog prava na nacionalno zakonodavstvo. Zapravo, riječ je o simbiotskom razvitku. Utjecaj se ogledao u: ideološkom impaktu, koji je postignut stvaranjem europskog socijalnog modela, u kojemu važnu ulogu igraju kolektivni ugovori. Sljedeći utjecaj je konvergencijske naravi. U pripremama za donošenje smjernica sudjelovali su predstavnici država članica koje imaju različite pravne poretke, u kojima je nejednaka razina zaštite socijalnih prava zaposlenika. Zato nije korištena metoda potpune harmonizacije nego najčešće djelomične harmonizacije ili minimum harmonizacije, kako bi se

¹³⁵ Barnard, C., *op. cit.*, str. 558., bilj. 301.

¹³⁶ Vidi bilješku 161.

¹³⁷ Scheuer, S., *Collective Bargaining Coverage and the Status Divide: Denmark, Norway and United Kingdom Compared*, *European Journal of Industrial Relation*, 1997., Vol. 3, No.1, str. 39-57.

¹³⁸ Brunn, N., *op. cit.*, str. 35.

ostavilo nacionalnom pravnom poretku države članice da uredi ta pitanja sukladno svom poretku, ali istovremeno da ne bude zapreka tržišnom natjecanju, kojem pridonose uvjeti rada i zapošljavanja na jedinstvenom europskom tržištu. Zapravo, u ovoj oblasti je najčešće korišten *soft law framework*, koji je na određen način vodio konvergenciji.

7. Karakteristike kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

U Republici Hrvatskoj postoji duga tradicija kolektivnog pregovaranja,¹³⁹ koja je slična tradiciji i rješenjima zemalja članica Europske zajednice.

U našoj novijoj pravnoj literaturi kolektivni ugovori analizirani su u udžbenicima radnog prava,¹⁴⁰ a dana su brojna stručna mišljenja i analize recentnih kolektivnih ugovora,¹⁴¹ kao i tumačenja zajedničkih povjerenstava za tumačenje i praćenje odredbi kolektivnih ugovora.¹⁴²

Veoma koncizan i pregledan prikaz kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj daje I. Grgurev na engleskom jeziku.¹⁴³

Većina autora zadržavala se na analizi kolektivnih ugovora kao vrelu radnog prava i pitanju uređivanja prava koja su njima zajamčena. Gotovo svi do sada objavljeni tekstovi sadrže iste ili slične definicije kolektivnih ugovora: kolektivni ugovor je dokument dvostrane pravne prirode kojim zakonom ovlaštene strane ugovaraju prava radnika i obveze poslodavaca u području za koje se kolektivni ugovor sklapa. Svi komentatori pozivaju se na odredbe čl. 175.-202. Zakona o radu.¹⁴⁴ Međutim, u našoj pravnoj

¹³⁹ Tintić, Nikola, *Radno pravo*, Knjiga I: Radni odnosi, Zagreb, Narodne novine, 1969.

¹⁴⁰ Ravnić, Anton, *Osnove radnog prava – domaće, usporednog i međunarodnog*, Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu, 2004., Učur, Marinko, *Radno pravo*, Rijeka, Express Digitalni Tisak, 2001.

¹⁴¹ Vidi, npr., tematski broj časopisa *Radno pravo*, br. 3, 2006., posvećen kolektivnim ugovorima. Vidi šire u ovome broju: Učur, Marinko Đ., *Neka pitanja subjektivnog učinka kolektivnog ugovora*, str. 35-42., Grgurev, Ivana, *Proširena primjena (ne)reprezentativnog kolektivnog ugovora*, str. 43-53., Gotovac, Viktor, *Kolektivni pregovori i kolektivni ugovor u izvorima Međunarodne organizacije rada*, str. 5-9., Bolanča, Matko, *Sindikati kao partneri poslodavcu*, str. 3-9., Čulo, Ivan, Fičko, Zrnka, *Europska socijalna povelja – pravo na organiziranje i pravo na kolektivno pregovaranje*, str. 10-16., Rebac, Ivan, *Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, str. 17-34., Rožman, Krešimir, *Otkaz i drugi načini prestanka radnog odnosa*, str. 53-60., Poljak, Ana, *Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelima Grada Zagreba*, str. 61-67. Vidi također: Buklijaš, Boris, *Kolektivno radno pravo*, Split, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, 2006., Buklijaš, Boris, Bilić, Andrijana, *Međunarodno radno pravo*, Split, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, 2006.

¹⁴² Ta tumačenja vrlo često izazivaju prijepore te se vrlo često postavlja pitanje pravne snage tumačenja koje ta povjerenstva daju.

¹⁴³ Grgurev, Ivana, *Collective Agreements in Croatia*, u: *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration, Papers & Proceedings of the 7th European Regional Congress on the International Society for Labour Law and Social Security Law*, Stockholm, September 2002 (ed. R. Blanpain), Kluwer, 2003., str. 273-287.

¹⁴⁴ Ovim odredbama uređuju se ovlaštene strane za sklapanje kolektivnih ugovora, sadržaj

literaturi nije pisano o posebnostima europskog kolektivnog pregovaranja nit o hrvatskim posebnostima u kontekstu istog.

7.1. Pravne osnove kolektivnog pregovaranja u RH

Ustav Republike Hrvatske¹⁴⁵ u članku 59. jamči slobodu sindikalnog udruživanja:

“Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati. Sindikati mogu osnivati svoje saveze i udruživati se u međunarodne sindikalne organizacije...”

Također se jamči pravo poslodavaca da osnivaju udruge i slobodno u njih stupaju i iz njih istupaju.

Zakon o radu regulira pitanja slobode poslodavačkog i sindikalnog udruživanja. Tako u članku 167. ZOR-a, *Pravo na udruživanje*, utvrđuje da radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata. Sloboda udruživanja zajamčena je i stavkom 2. ovoga članka, kojim je predviđeno da poslodavci imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udruhu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.

Predviđeno je također da sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih i poslovno sposobnih fizičkih osoba (čl. 173. st. 1.) te da udruhu poslodavaca mogu utemeljiti najmanje tri pravne osobe ili punoljetne i poslovno sposobne fizičke osobe (čl. 173. st. 2.).

Od stjecanja neovisnosti Republike Hrvatske i u široj i u stručnoj javnosti dosta se pisalo i govorilo o pitanju reprezentativnosti sindikata na nacionalnoj razini. Bili smo svjedoci stvaranja novih sindikata, udruživanja sindikata, ali i nestanka pojedinih sindikata s uzavrele sindikalne scene.

Međutim, kada je riječ o hrvatskim poslodavcima, postojao je monolitan nastup Hrvatske udruge poslodavaca (dalje: HUP). Krajem prosinca 2006. g. iz Vlade RH objavljeno je kako bi u Gospodarsko-socijalno vijeće mogao biti imenovan i predstavnik poslodavaca izvan HUP-a, koja je do sada imala svojevrsan “monopol” na iznošenje poduzetničkih stajališta i inicijativa. Konfederacija hrvatske industrije i poduzetnika te Savez neovisnih udruga poslodavaca nastoje razbiti monopol HUP-a.¹⁴⁶

kolektivnih ugovora, osobe koje kolektivni ugovor obvezuje, vrijeme sklapanja, objava, sudska zaštita prava propisana kolektivnim ugovorom te druga pitanja važna za sklapanje i primjenu kolektivnog ugovora. Zakon o radu, NN, br. 38/95., 54/95., 64/95., 17/01., 82/01., 114/03., 30/04., 68/05.

¹⁴⁵ Ustav Republike Hrvatske (proč. tekst), NN, br. 41/01., 55/01.

¹⁴⁶ “Osnovali smo Savez neovisnih udruga poslodavaca ne bi li razbili monopol HUP-a u Gospodarsko

Hrvatski zakonodavac također regulira pitanje zastupljenosti odnosno reprezentativnosti socijalnih partnera. U čl. 195. st. 1. (Odbor sindikata za kolektivne pregovore) uređuje ovo pitanje te predviđa:

“(1) Ako je na području za koje se sklapa kolektivni ugovor zastupljeno više sindikata, odnosno udruga sindikata više razine, poslodavac ili više poslodavaca, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, može o sklapanju kolektivnog ugovora pregovarati samo s pregovaračkim odborom sastavljenim od zastupnika sindikata.

(2) O broju članova i sastavu pregovaračkog odbora iz stavka 1. ovoga članka odlučuju sindikati sporazumno.”

Zakonodavac također predviđa situaciju u kojoj može doći do nepostizanja sporazuma o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora te daje ovlasti Gospodarsko-socijalnom vijeću (dalje: GSV), odnosno ministru nadležnom za rad ako GSV nije utemeljen.¹⁴⁷

Broj članova i sastav pregovaračkog odbora određuje se tako da pregovarački odbor ima najmanje tri a najviše devet članova, pri čemu treba voditi računa o broju članova sindikata zastupljenih na području za koje se sklapa kolektivni ugovor (st. 4.).

Kao što smo naprijed iznijeli, valjalo bi i u hrvatskom pravu primijeniti kriterije u pogledu reprezentativnosti socijalnih partnera, kako ih je utvrdila Komisija Europske zajednice.¹⁴⁸

7.2. Predmet kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Predmet kolektivnog ugovora, sukladno čl. 196. ZOR-a, jesu prava i obveze ugovornih strana. Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja radničkog vijeća, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosima. ZOR-om je, dakle, suprotno pravnoj teoriji i tradicionalnom stajalištu o kolektivnom pregovaranju, prioritet dan ugovornim odredbama.¹⁴⁹

- socijalnom vijeću i na drugim razinama gdje se nalaze predstavnici poslodavaca. No, Vladi je uvijek bilo praktičnije da među poslodavcima ima jednog partnera, pa da onda zajedničkim snagama preglasavaju sindikate”, izjava Mile Klepe dana 5. siječnja 2007., Feral Tribune, str. 5.

¹⁴⁷ Čl. 195. st. 5. predviđa dužnost poslodavca, udruge poslodavaca, odnosno udruge poslodavaca više razine, ovisno o području za koje se sklapa kolektivni ugovor, da u roku od 15 dana od primitka zahtjeva Gospodarsko

- socijalnog vijeća, na temelju njima raspoloživih podataka, dostave potvrdu o broju članova sindikata zastupljenih na tom području.

¹⁴⁸ Vidi kriterije glede reprezentativnosti socijalnih partnera, *supra* pogl. 2.3.

¹⁴⁹ Tintić, N., *op. cit.*, str. 263.-319., Ravnić, A., *op. cit.*, str. 500. i d., Grgurev, I., *op. cit.*, str. 275.

Analizirajući praksu Ustavnog suda RH razvidno je da je ovaj sud u svojim odlukama,¹⁵⁰ razmatrajući pravnu prirodu kolektivnih ugovora, prednost dao stajalištu o ugovornoj prirodi kolektivnih ugovora. Zauzevši stajalište da se radi o ugovorima, onda je očekivano bilo tumačenje da Ustavni sud neće ocjenjivati ustavnost kolektivnih ugovora, sukladno čl. 128. Ustava RH.

I. Grgurev tvrdi da je Ustavni sud RH zauzeo ovakvo stajalište izbog oportunističkih razloga, kako bi izbjegao veliki broj sporova iz ove oblasti, što je bilo realno očekivati.¹⁵¹ Tako Ustavni sud u odluci U-II / 318 / 2003¹⁵² zauzima stajalište koje navodimo:

“... O pravnoj prirodi Kolektivnog ugovora u odnosu na odredbe članka 128. Ustava, Sud je već izrazio ovakvo stajalište u predmetima, broj: U-II-464/1996 od 12. srpnja 2001. godine, broj: U-II-188/2002 od 6. veljače 2002. godine, broj: U-II-361/2002 od 20. ožujka 2002. godine.”

Znakovito je da Ustavni sud naglašava:

“da su, usprkos značajnom ograničenju autonomije subjekata radnih odnosa od strane države, u radnim odnosima prisutni i privatnopravni elementi. U hrvatskom radnom zakonodavstvu privatnopravni pristup radnim odnosima je izražen, među ostalim, u odredbi članka 6. Zakona o radu (“Narodne novine”, broj 38/95, 54/95, 65/95 i 17/01) koja predviđa supsidijarnu primjenu općih propisa obveznog prava u slučaju ako određeno pitanje nije uređeno propisima radnog prava. Ta odredba izričito predviđa da će se i na pitanja u vezi s kolektivnim ugovorima koja nisu uređena odredbama tog ili drugog zakona primijeniti, u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznog prava.”

U ovoj odluci Ustavni je sud još jednom utvrdio

“... da o protivnosti kolektivnog ugovora s Ustavom Republike Hrvatske, prisilnim propisima te moralom društva odlučuju sudovi, primjenom propisa obveznog prava o ništavosti ugovora. Ustavni sud tek u povodu eventualne ustavne tužbe odlučuje jesu li sudskom presudom, donesenom u takvom sporu, povrijeđena ljudska prava i temeljne slobode zajamčene Ustavom...”

Također u odluci iz 2003. godine Ustavni sud izrijekom utvrđuje naprijed navedena stajališta: “Nadležnost Ustavnog suda Republike Hrvatske utvrđena je člankom 128. Ustava Republike Hrvatske. Prema odredbi članka

¹⁵⁰ U-II-188/2002, U-II-361/2002., U-II/318/203, U-II /4380/2004, U-II/1645/2003 i U-II/4380/2004, <www.usud.hr>, 17.01.2007.

4. O pravnoj prirodi kolektivnog ugovora u odnosu na odredbe članka 128. Ustava, Sud je izrazio ovakvo stajalište u predmetima, broj: U-II-464/1996 od 12. srpnja 2001. godine, broj: U-II-188/2002 od 6. veljače 2002. godine, broj: U-II-361/2002 od 20. ožujka 2002. godine i dr., 2004. <<http://www.usud.hr>>, 24.01.2007.

¹⁵¹ Grgurev, I., *op. cit.*, str. 276.

¹⁵² <<http://www.usud.hr>>, 24.01.2007.

128. alineje 1. i 2. Ustava, Ustavni sud odlučuje o suglasnosti zakona s Ustavom i o suglasnosti drugih propisa s Ustavom i zakonom. Izvan nadležnosti utvrđenih tom ustavnom odredbom Ustavni sud nije nadležan postupati.”¹⁵³

Čini nam se da je uporište Ustavni sud pronašao u čl. 10. ZOR-a, koji predviđa da se na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, koje nije uređeno ZOR-om ili drugim zakonskim aktima, primjenjuju opći propisi obveznoga prava, u skladu s naravi toga ugovora.

Stajalište našeg Ustavnog suda te zakonska rješenja u ZOR-u na tragu su teorijskih rješenja¹⁵⁴ i sudske prakse u Italiji.¹⁵⁵

Člankom 11. ZOR-a zajamčena je sloboda ugovaranja te utvrđena njezina ograničenja.¹⁵⁶ Prema toj odredbi poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ZOR-om ili drugim zakonom.¹⁵⁷

7.3. *Primjena kolektivnih ugovora*

Republika Hrvatska tradicionalno pripada zemljama u kojima se traži pisana forma za zaključenje kolektivnog ugovora (čl. 200. ZOR-a).

¹⁵³ “Iz navedene ustavne odredbe proizlazi da je Ustavni sud nadležan ocjenjivati jedino suglasnost zakona i drugih propisa i to suglasnost zakona s Ustavom a drugih propisa s Ustavom i zakonom. Dakle, Ustavni sud nije nadležan ocjenjivati akte koji nisu drugi propis u smislu odredbe članka 128. alineja 2. Ustava, a nije nadležan ocjenjivati niti suglasnost nekog akta s propisom niže pravne snage od zakona. Osim toga, Kolektivni ugovor nije drugi propis u smislu odredbe članka 128. Ustava. O pravnoj prirodi Kolektivnog ugovora u odnosu na odredbe članka 128. Ustava, Sud je izrazio stajalište u predmetima, broj: U-II-464/1996 od 12. srpnja 2001. godine, broj: U-II-188/2002 od 6. veljače 2002. godine, broj: U-II-361/2002 od 20. ožujka 2002. godine i dr.

¹⁵⁴ Pescatore, Gabriele, Ruperto, Cesare, Codice Civile (annotato con la giurisprudenza della Corte Costituzionale, della Corte di Cassazione e delle giurisdizioni amministrative superiori), Tomo II, Milano, Giuffrè, 2002., str. 3386.

¹⁵⁵ Cass. 1997, n. 551; 1^o settembre 1995, n. 9231; 15 marzo 1995, n. 2989; 4 novembre 1994, n. 9118; 16 febbraio 1993, n. 1904; 19 dicembre 1992, n. 13459; 18 dicembre 1992, n. 13387; 19 marzo 1986, n. 1921; 3 luglio 1985, n. 4013; 29 maggio 1985, n. 3254; 26 marzo 1985, n. 2128; 3 ottobre 1984, n. 4892; 25 luglio 1984, n. 4379; 3 marzo 1983, n. 1501; 13 agosto 1982, n. 4602, Giust.civ., 1982, I, 2985.

¹⁵⁶ Vidi šire: Odluka Vrhovnog suda 1157/95. od 29. travnja 1998. Kad pravilnik poslodavca i kolektivni ugovor različito uređuju prava zaposlenika primjenjuje se onaj akt koji je povoljniji za zaposlenika.

Iz Obrazloženja: “Kada su na pravnoj snazi i Pravilnik tužene i Kolektivni ugovor odnosno aneks kolektivnom ugovoru primjenjuje se na ocjenu postojanja i opsega prava zaposlenika onaj pravni akt iz kojeg za zaposlenika proizlaze veća prava.”

¹⁵⁷ Prema st. 2. istog članka “Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako ih ovaj ili drugi zakon na to izričito ovlašćuje.”

Zakonodavac također zahtijeva da se kolektivni ugovor mora sklapati u dobroj vjeri,¹⁵⁸ te su stranke također dužne primjenjivati i ispunjavati njegove odredbe u dobroj vjeri (čl. 198., 199. i 201. ZOR-a).

Teritorijalno polje primjene kolektivnih ugovora u RH najčešće je identično s područjem “profesionalnog predstavljanja sindikata ili poslodavaca i njihovih udruga i u svezi s njihovim profesionalnim kategorijama”.¹⁵⁹ Teorijski o ovim je problemima nedostavno pisano do sada.

Personalno polje primjene kolektivnih ugovora u RH obuhvaća sve osobe koje su ga sklopile, kao i sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor. Kolektivni ugovor obvezuje i sve osobe koje su pristupile kolektivnom ugovoru te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila kolektivnom ugovoru (čl. 199. ZOR-a).

Proširenje primjene kolektivnog ugovora specifikum je kolektivnih ugovora, što ih bitno razlikuje od drugih ugovora.¹⁶⁰ Hrvatski ministri do sada su 13 puta iskoristili mogućnost proširenja primjene kolektivnog ugovora, ili pak primjenu izmjena i dopuna kolektivnog ugovora o radu.¹⁶¹

Zakonodavac predviđa da ako postoji javni interes, ministar nadležan za rad može, na prijedlog stranke kolektivnog ugovora, proširiti primjenu kolektivnog ugovora na one osobe koje nisu sudjelovale u njegovom

¹⁵⁸ ZOR ne obvezuje stranke na sklapanje kolektivnog ugovora, ali ih obvezuje na pregovaranje u dobroj vjeri. Valja ukazati da postoji odstupanje od načela dobrovoljnosti kolektivnih ugovora ako postoji javni interes. Zapravo, resorni ministar može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju ili pak na one koje su mu naknadno pristupile (čl. 210-211. ZOR-a).

¹⁵⁹ Učur, Marinko Đ., *Kolektivni odnosi iz rada, Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa*, Zagreb, Inženjerski biro, 2004., str. 214.

¹⁶⁰ Grgurev, Ivana, *Proširena primjena...*, *op. cit.*, str. 43.

¹⁶¹ Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o visini najniže plaće (NN, br. 37/98), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine (NN, br. 41/98), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o osnovici za plaće, božićnici i daru za djecu u 1999. godini (NN, br. 93/99), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za djelatnost graditeljstva (NN, br. 56/02), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora ugostiteljstva (NN, br. 69/02), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za putničke agencije (NN, br. 94/02), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za djelatnost graditeljstva (NN, br. 120/03), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora poslodavaca i radnika u obrtu (NN, br. 75/05), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za djelatnost drvne i papirne industrije (NN, br. 75/05), Odluka o proširenju primjene Dodatka I o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za ugostiteljstvo (NN, br. 75/05), Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – druge izmjene i dopune za 2004. godinu (NN, br. 75/05), Odluka o proširenju primjene izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine (NN, br. 75/05) i Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – treće izmjene i dopune (NN, br. 104/05).

sklapanju, odnosno koje mu nisu naknadno pristupile.¹⁶²

Valja se složiti s Ruždjakom¹⁶³ da razlozi za proširenje kolektivnog ugovora nisu propisani ZOR-om, ali se oni najčešće sastoje u razlozima socijalne naravi (otklanjanje nelojalnog tržišnog natjecanja zbog korištenja jeftinije radne snage, pitanje materijalnih prava i sl.).

Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora mora se objaviti u Narodnim novinama.

U hrvatskoj literaturi neki autori, analizirajući odnose koji nastaju nakon odluke ministra nadležnog za rad o proširenju primjene kolektivnog ugovora, smatraju da se radi o aktu oktroiranja, kojim određeni kolektivni ugovor postaje oktroirani kolektivni ugovor.¹⁶⁴ Učur smatra da je proširenje primjene kolektivnog ugovora oktroiranje kolektivnog ugovora te da je to institut *sui generis* koji nastoji pomiriti interese i prava organiziranih i sindikalno neorganiziranih radnika. Isti autor misli da se radi o kvazi - upravnom osnovu u aktu – odluci ministra nadležnog za rad za one subjekte na koje je proširena primjena kolektivnog ugovora.

Ako analiziramo § 5. njemačkog Zakona o tarifnim ugovorima,¹⁶⁵ njemačko Savezno ministarstvo za gospodarstvo i rad¹⁶⁶ može, u sporazumu s jednim od postojećih odbora sastavljenih od triju zastupnika krovnih organizacija poslodavca i posloprimca, na prijedlog jedne strane tarifnog ugovora, proglasiti tarifni ugovor opće obveznim, uz ispunjenje dviju pretpostavki: ako poslodavac vezan tarifnim ugovorom zapošljava ne manje od 50% posloprimaca koji ulaze u područje važenja tarifnog ugovora te kada se smatra da je izjava o općoj obveznosti u javnom interesu. Bez obzira na navedene pretpostavke ugovor se može proglasiti opće obveznim ako je to potrebno zbog uklanjanja socijalnog stanja nužde.¹⁶⁷

¹⁶² St. 2. istog članka glasi: “(2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, ministar nadležan za rad mora zatražiti mišljenje sindikata, udruga poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje.”

¹⁶³ Ruždjak, Marijan, Kolektivni ugovori, doprinosi solidarnosti, otkaz i produžena primjena, Pravo u gospodarstvu, br. 43/4, srpanj, 2004., str. 232.

¹⁶⁴ U ranijoj hrvatskoj pravnoj literaturi vidi Tintić, Nikola, Radno i socijalno pravo, 1969., str. 283. Tu terminologiju preuzima i M. Učur, u radu Proširenje primjene (oktroiranje) kolektivnog ugovora, Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa, Zagreb, Inženjerski biro, 2006., str. 12. i d.

¹⁶⁵ Njemačka, Zakon o tarifnim ugovorima, *Tarifvertragsgesetz (TVG)*, 9. april 1949, Wi GBL 1949, 55, 68, neugefaßt durch Bek. v. 25.8.1969 T 1323; geändert durch Art. 175 V v. 25.11.2003 I 2304

¹⁶⁶ Ono može prenijeti svoju ovlast na donošenje izjave o općoj obveznosti, kao i ukidanje opće obveznosti na višu oblast za rad neke zemlje.

¹⁶⁷ Prije odluke o prijedlogu zatražit će se mišljenje (u pisanom obliku, te u usmenoj i javnoj raspravi) poslodavca i posloprimaca na koje bi se izjava o općoj obveznosti odnosila, kao i sindikata i udruga poslodavaca koji su zainteresirani za rezultat postupka, kao i višim zemaljskim oblastima za rad na čije se područje tarifni ugovor proširuje.

Na temelju izjave o općoj obveznosti pravne norme personalno polje primjene tarifnog ugovora obuhvaća i poslodavce i posloprimce koji do tada nisu bili vezani tarifnim ugovorom.

Savezno ministarstvo za gospodarstvo i rad SR Njemačke može ukinuti izjavu o općoj obveznosti nekog tarifnog ugovora u suglasnosti s odborom reprezentativnih organizacija ako smatra da je ukidanje u javnom interesu. Opća obveznost nekog tarifnog ugovora prestaje istekom njegova važenja. Izjava o općoj obveznosti i ukidanju opće obveznosti moraju se javno objaviti.

U austrijskom pravu ovaj institut uređen je odredbama *Arbeitsverfassungsgesetz*.¹⁶⁸ Nadležnost za proširenje kolektivnih ugovora ima Savezna služba za nagodbu (*Bundeseinigungsamt*). Ona može, na prijedlog tijela sposobnog zaključivati kolektivne ugovore, koje je stranka nekog kolektivnog ugovora, izjavom (*Erklärung zur Satzung*) priznati pravno obvezujuće važenje kolektivnog ugovora izvan njegova prostornog, stvarnog ili personalnog područja važenja. Propis (*Satzung*) čine odredbe kolektivnog ugovora¹⁶⁹ koje su u izjavi označene kao pravno obvezujuće. Kao pretpostavke proširenja Zakon u § 18. utvrđuje sljedeće: da je kolektivni ugovor koji treba biti proširen objavljen i stupio je na snagu; kolektivni ugovor koji treba biti proširen mora biti od pretežnog značenja; da su radni odnosi na koje treba proširiti kolektivni ugovor u bitnome slični onima koji su uređeni kolektivnim ugovorom; radni odnosi na koje treba proširiti kolektivni ugovor nisu već obuhvaćeni nekim kolektivnim ugovorom, koji je ograničen na uređenje pojedinačnih uvjeta rada i čije područje važenja se prostire profesionalno na pretežan broj gospodarskih grana i prostorno na cijelo savezno područje. Ovi posljednji kolektivni ugovori mogu biti izjavom prošireni i onda kada se ne radi o bitno sličnim radnim odnosima.

Odredbe ovako proširenog pravnog propisa (*Satzung*) neposredno su pravno obvezujuće unutar njegova prostornog, profesionalnog i personalnog područja primjene.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Austrija, *Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)*, Bundesgesetz vom 14.12.1973 betreffend die Arbeitsverfassung, 1974 SIF: BGBl 1974/22...2002/100.

¹⁶⁹ Predmet prijedloga za proširenje primjene kolektivnog ugovora mogu biti sve ili pojedine odredbe kolektivnog ugovora, pravno obvezujuće za radne odnose koji su njime uređeni, pri čemu zbog neposredne pravne ili stvarne uzročne veze ne smiju biti ispuštene pojedine odredbe.

¹⁷⁰ Postupak povodom izjave o proširenju primjene kolektivnog ugovora započinje na temelju pisanog prijedloga ovlaštenog tijela, uz koji se prilaže kolektivni ugovor čije se proširenje traži. Prije donošenja izjave o proširenju svim udrugama poslodavaca i posloprimaca treba omogućiti iznošenje mišljenja u pisanom obliku i na usmenoj raspravi. Izjava o proširenju primjene donosi se po hitnom postupku i njome se utvrđuju sadržaj, područje važenja, početak važenja i vrijeme važenja proširenja (§ 20). Izjava se oglašava u *Amtsblatt zur Wiener Zeitung* i dostavlja Saveznom ministarstvu za rad, zdravlje i socijalna pitanja te svakom sudu nadležnom za radne i socijalne sporove.

Smatramo da je rješenje koje je predvidio ZOR o proširenju primjene kolektivnog ugovora na tragu rješenja koja su propisana u njemačkom i austrijskom radnom zakonodavstvu.

Čini nam se da su odluke hrvatskog resornog ministra o proširenju polja primjene kolektivnih ugovora u skladu s rješenjima u pravima država članica Europske zajednice te pravnostvaralačkom djelatnošću Europskog suda.¹⁷¹

Kada se radi o metodi proširenja polja primjene nacionalnih kolektivnih ugovora *erga omnes*, koja se već koristi u nacionalnom zakonodavstvu, valjalo bi koristiti iskustva zemalja članica Zajednice. Zato predlažemo stvaranje savjetodavnog tijela na nacionalnoj razini, ili korištenje nekog od navedenih kriterija, ili, pak, kumulativno korištenje oba kriterija uobičajena u zemljama članicama Zajednice.

Vremensko važenje kolektivnog ugovora

U čl. 204. predviđeno je da se kolektivni ugovor može sklopiti na određeno (najduže na pet godina) ili na neodređeno vrijeme. Člankom 205. uređena je produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru.¹⁷²

Postavlja se pitanje, što se događa kada se europski kolektivni ugovor primjenjuje zaključivanjem nacionalnog kolektivnog ugovora. (Savez samostalnih sindikata RH najavio je, početkom siječnja 2007., da će narednih tjedana pokušati usuglasiti prijedlog nacionalnog kolektivnog ugovora, koji bi se odnosio na sve radnike u državi, a definirao bi dio prava iz Zakona o radu iznad propisanog zakonskog minimuma.¹⁷³)

Ukoliko se europski kolektivni ugovor primjenjuje zaključivanjem nacionalnog kolektivnog ugovora, pravni učinak europskog kolektivnog ugovora izvodi se iz pravnog učinka nacionalnog kolektivnog ugovora odnosno iz nacionalnog zakonodavstva glede kolektivnog pregovaranja.¹⁷⁴

Činjenica je da bi europski kolektivni ugovor u hrvatsko nacionalno pravo mogao biti implementiran sklapanjem nacionalnog kolektivnog ugovora. Dok su europski kolektivni ugovori na snazi, nacionalni kolektivni ugovori ne smiju biti s njim u suprotnosti.

Ukoliko europski kolektivni ugovor nije implementiran zaključivanjem nacionalnog kolektivnog ugovora ili je neposredno primijenjen suprotno odredbama europskog kolektivnog ugovora, niti radnik niti poslodavac nemaju na raspolaganju pravna sredstva kojima bi to osporili, jer europski

¹⁷¹ Vidi *supra*, pogl. 6.

¹⁷² Čl. 205. glasi: "Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu."

¹⁷³ Jutarnji list, 9. siječnja 2007., str. 9.

¹⁷⁴ Franssen, E., *op. cit.*, str. 154.

kolektivni ugovor nema izravni učinak na pojedince. Naime, čl. 139. st. 2. Ugovora o Europskoj zajednici izriječno predviđa da europski kolektivni ugovor mora biti implementiran na odgovarajući način, zapravo, sukladno pravnom poretku države članice, odnosno Republike Hrvatske kao buduće države članice.

Najjednostavniji način za realiziranje europskog kolektivnog ugovora jest usvajanje odgovarajuće smjernice (direktive) od strane Vijeća na prijedlog reprezentativnih europskih socijalnih partnera i na prijedlog Komisije. Razvidno je, zapravo, da su donošenjem smjernica i realizirani europski kolektivni ugovori.¹⁷⁵

Ukoliko nije došlo do sklapanja nacionalnog kolektivnog ugovora ili ne postoje odredbe drugih općih akata koje država članica donosi glede realiziranja europskog kolektivnog ugovora, nije moguća realizacija normativnog dijela europskog kolektivnog ugovora. Zapravo, ne postoji pravna mogućnost da radnik i poslodavac ostvare prava koja su zajamčena normativnim dijelom europskog kolektivnog ugovora.

8. Zaključak

Kolektivno pregovaranje može dati i daje važan element fleksibilnosti, supsidijarnosti, samoodređenja i refleksivnosti socijalnom dijalogu u najvećem broju zemalja članica Zajednice, te tako socijalni dijalog služi kao instrument europeizacije radnih odnosa, ali i prilagodbe i europeizacije nacionalnih radnopravnih sustava te promicanja dijaloga na radnom mjestu i promicanja uvjeta na radu. Kolektivnim ugovorima može se, na uravnotežen način, jamčiti prilagodba uvjetima poslovanja u globaliziranom gospodarstvu te osigurati minimum socijalnih standarda.

Sukladno čl. 139. st. 1. Ugovora o Europskoj zajednici dijalog socijalnih partnera na razini Zajednice može dovesti ukoliko to oni žele, do zaključenja ugovornih odnosa, uključujući i sporazume.

Socijalni dijalog služi promicanju demokracije, u kontekstu prihvatanja *acquis communautaire* (pravne stečevine) Europske zajednice. Valja naglasiti da svi akti Zajednice i njenih tijela glede radnopravnih i socijalnopravnih pitanja sadrže naputke da se ostvarivanje tih prava odvija putem socijalnog dijaloga. Zapravo, Komisija ima zadaću promicati konzultacije između posloводства i radnika na razini Zajednice te poduzimati sve relevantne mjere za olakšavanje njihovog dijaloga osiguranjem jednake potpore objema stranama, te u tu svrhu, a prije podnošenja prijedloga s područja socijalne politike, Komisija mora konzultirati posloводство i radnike o mogućem smjeru djelovanja Zajednice.

¹⁷⁵ Direktiva 96/34/EZ o porodnom dopustu, Direktiva 97/81/EZ i Okvirni kolektivni ugovor o radnom odnosu na određeno vrijeme iz 1999. g., 99/70. Nielsen, R., *op. cit.*, str. 95.

Ako i nakon takvih konzultacija Komisija smatra da je preporučljivo provesti aktivnosti Zajednice, mora konzultirati poslovodstvo i radnike o sadržaju utvrđenog prijedloga. Poslovodstvo i radnici moraju proslijediti Komisiji svoje mišljenje ili, ako je primjereno, preporuku. Poslovodstvo i radnici mogu prilikom takvih konzultacija izvijestiti Komisiju o svojoj želji da pokrenu proces utvrđen člankom 139. Ugovora o Europskoj zajednici. Taj postupak ne smije trajati duže od devet mjeseci, osim ako ga poslovodstvo, radnici i Komisija zajedničkom odlukom ne odluče produžiti.

Ugovor o Europskoj zajednici predviđa da će Komisija promicati konzultiranje poslodavačkih udruga i udruga radnika na razini Zajednice, ali ne definira pitanje reprezentativnosti nego je kriterije reprezentativnosti utvrdila Komisija, a Europski sud potvrdio te kriterije Komisije u presudi UEAPME (glede postupka u kojemu sudjeluju Komisija i Vijeće, u svezi s verificiranjem reprezentativnosti socijalnih partnera).

Kolektivni ugovori temelje se na volji i pristanku ugovornih strana. Kolektivni ugovor, kao u europskom, tako i u hrvatskom pravu, rezultat je dobrovoljnosti. Ta dobrovoljnost odnosi se na dobrovoljnost članstva u udrugama i na dobrovoljnost sklapanja kolektivnih ugovora.

U državama članicama Zajednice kolektivno pregovaranje se najčešće koristilo kao sredstvo određivanja standarda i unaprjeđenja zakonskih standarda.

Pravni učinak europskih kolektivnih ugovora može se analizirati sa stajališta ugovornih strana, stajališta socijalnih partnera te stajališta pojedinačnih radnika i poslodavaca.

Europski kolektivni ugovor o radu je *sui generis* autonomni izvor prava Zajednice, koji zaključuju reprezentativne udruge poslodavaca odnosno reprezentativne udruge sindikata na europskoj razini, kojim se uređuju prava i obveze ugovornih strana (obvezni dio) i uvjeti rada zaposlenih (normativni dio).

Kolektivni ugovori su legitiman instrument implementiranja smjernica (direktiva) na nacionalnoj razini. Primjena kolektivnih ugovora kao instrumenta implementiranja ne oslobađa državu članicu pune odgovornosti za provođenje, odnosno implementiranje smjernice na nacionalnoj razini, jer je Europski sud opetovano utvrdio da kolektivni ugovori nisu prikladno sredstvo harmonizacije, odnosno sredstvo implementiranja smjernica ukoliko se ne odnose na sve zaposlenike u određenoj oblasti.

Glede kolektivnog pregovaranja na nacionalnoj razini kao instrumenta implementacije europskog zakonodavstva postoje četiri strategije: korištenje radnopravnog zakonodavstva kao jedinog instrumenta implementacije; kombinacija legislative i kolektivnih ugovora; implementiranje kroz kolektivne ugovore korištenjem uobičajene metode proširenja polja primjene nacionalnih kolektivnih ugovora *erga omnes*, koja se već primjenjuje u nacionalnom zakonodavstvu; te korištenje kolektivnog ugovora kao jedinog instrumenta.

Činjenica je da bi europski kolektivni ugovor u hrvatsko nacionalno pravo mogao biti implementiran sklapanjem nacionalnog kolektivnog ugovora, kao i u drugim zemljama članicama. Dok su europski kolektivni ugovori na snazi, nacionalni kolektivni ugovori ne smiju biti s njim u suprotnosti.

Ukoliko europski kolektivni ugovor nije implementiran zaključivanjem nacionalnog kolektivnog ugovora ili je neposredno primijenjen suprotno odredbama europskog kolektivnog ugovora, niti radnik niti poslodavac nemaju na raspolaganju pravna sredstva kojima bi to osporili, jer europski kolektivni ugovor nema izravni učinak na pojedince. Naime, čl. 139. st. 2. Ugovora o Europskoj zajednici izriječno predviđa da europski kolektivni ugovor mora biti implementiran na odgovarajući način, zapravo, sukladno pravnom poretku države članice, odnosno Republike Hrvatske kao buduće države članice.

Najjednostavniji način za realiziranje europskog kolektivnog ugovora predstavlja usvajanje odgovarajuće smjernice (direktive) od strane Vijeća na prijedlog reprezentativnih europskih socijalnih partnera i na prijedlog Komisije. Razvidno je, zapravo, da su donošenjem smjernica i realizirani europski kolektivni ugovori.

Ukoliko nije došlo do sklapanja nacionalnog kolektivnog ugovora ili ne postoje odredbe drugih općih akata koje država članica donosi glede realiziranja europskog kolektivnog ugovora, nije moguća realizacija normativnog dijela europskog kolektivnog ugovora. Zapravo, ne postoji pravna mogućnost da radnik i poslodavac ostvare prava koja su zajamčena normativnim dijelom europskog kolektivnog ugovora.

ZOR ne obvezuje stranke na sklapanje kolektivnog ugovora, ali ih obvezuje na pregovaranje u dobroj vjeri. Valja ukazati da postoji odstupanje od načela dobrovoljnosti kolektivnih ugovora ako postoji javni interes. Zapravo, resorni ministar može na prijedlog stranke kolektivno ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju ili pak na one koje su mu naknadno pristupile (čl. 210-211. ZOR-a).

Čini nam se da bi valjalo koristiti iskustva zemalja članica Europske zajednice kada se radi o metodi proširenja polja primjene nacionalnih kolektivnih ugovora erga omnes, koja se već koristi u nacionalnom zakonodavstvu. Predlažemo postojanje savjetodavnog tijela ili korištenje nekog od sljedećih kriterija za određivanje proširene primjene: da je njome obuhvaćen određeni postotak radnika (više od 60 % radnika - Grčka, više od 50% radnika - Njemačka) ili važna većina radne snage (Nizozemska), Međutim, čini nam se opravdanim razmisliti o kumulativnom korištenju obaju kriterija.