

Danijel G. Sporea

# SOCIJALNI DIJALOG I TRIPARTIZAM KAO KONSTRUKTIVNI MEHANIZAM U OSTVARIVANJU I IZGRADNJI EKONOMSKO-POLITIČKOG KONSENZUSA

## SAŽETAK

Odnosi između radnika i poslodavaca na tržištu rada i kapitala postaju odrednica međusobnih interakcija u kojima (u logici suprotnih interesa) otvaraju prostor za dijalog koji će im u misiji pronalaženja kompromisa zadovoljiti interese. Dijalog, kao polazna osnova komunikacije između radnika (udruženih u sindikate) i poslodavaca, na savremenom industrijskom polju poprima novu formu čija se konceptualnost približava pojmu socijalnog dijaloga. Institucionalno uokviren i normativno usaglašen, socijalni dijalog kao takav omogućava socijalnim partnerima (reprezentativnih sindikata i unije poslodavaca) da sa predstavnicima Vlade usaglase svoje stavove, kako bi umanjili zonu konfliktne interakcije. Rad ima za cilj da ukaže na to da se uspostavljanje socijalnog dijaloga u jednoj dugoročnoj strategiji, koja pokriva polje ekonomske i socijalne politike, pre svega sastoji u *rešavanju mnogobrojnih pitanja koja mogu biti predmet rada i radnih odnosa u istoimenoj zakonskoj oblasti, nužan i bezalternativan model, čiji je cilj postizanje bazičnog konsenzusa u društvu*. Autor njegovu primenu vidi kao perspektivnu strategiju jednog stabilnog i dinamičnog privrednog i društvenog razvoja. Vođen ovom pretpostavkom, pokušava da prihvati njegov smisao, koji se kreće na liniji od međusobnog uvažavanja interesnih razlika do njihovog prihvatanja u zoni zajedničkih interesa.

## KLJUČNE REČI

socijalni dijalog, tripartitni socijalni dijalog, konsenzus, socijalni paktovi, Ekonomsko-socijalni savet

## Uvod

Socijalni dijalog je važan faktor ekonomskog napretka društva i od suštinskog je značaja za promovisanje pristojnih uslova i dostojanstvenog rada uz veći stepen poštovanja nejednakosti i redukcije siromaštva. Dogovaranje i usaglašavanje oko politike zapošljavanja, uključujući celokupnu ekonomsku i socijalnu politiku, potpisivanje kolektivnih ugovora, zatim proces privatizacije, razni predlozi zakona iz oblasti radnog zakonodavstva, ali i šire oblasti poput rodne ravnopravnosti, migracije, kao i druga pitanja koja su od suštinskog značaja za zaposlene, sindikate i poslodavce, čine predmet

socijalnog dijaloga. Usaglašavanje stavova bi u razvijenoj formi predstavljalo vrhunac socijalnog dijaloga, u kojem se na tripartitnoj osnovi donose odluke konsenzusom, a njegov ishod približava potpisivanju socijalnog pakta (Stojiljković 2021).

Posmatranjem socijalnog dijaloga kao i njegovog razvoja posle Drugog svetskog rata, mogu se uočiti njegovi nepobitni uspesi (Guardiancich and Molina 2020). Naime, snažan društveni ugovor između vlade i socijalnih partnera podržao je ekonomski rast 1950-ih i 60-ih godina, koji je pomogao u raspodeli dobiti između rada i kapitala (Schmitter 1974). Tokom 1970-ih, socijalni dijalog je imao za cilj očuvanje zaposlenosti u vreme domaćih previranja i povećane globalne konkurencije. Osamdesete i devedesete godine bile su svedoci pojave društvenih paktova, pogotovo u zemljama koje nisu imale jake institucije socijalnog dijaloga (Avdagić, Rhodes and Visser 2011; Baccaro and Galindo 2018).

Istorijski gledano, socijalni dijalog i tripartizam igrali su posebno važnu ulogu u demokratskim tranzicijama (Croucher and Wood 2015). U tranzicionim privredama centralne i istočne Evrope (Héthy 2001) kao i u zemljama sa ekonomijama u razvoju (Collier, R. and Collier, D. 2002; Hayter and Lee 2018), poput južne Afrike (Fashoyin 1998), Azije (Campbell 2001) i Latinske Amerike (Bronstein 1995), postoje brojni dokazi o pozitivnom uticaju socijalnog dijaloga na ekonomiju i upravljanje. Ovi autori pokazuju da je tripartitni socijalni dijalog imao „temeljnu“ (Guardiancich and Molina 2020) funkciju u stabilizaciji političke i ekonomske tranzicije. Dokazi o uspešnoj upotrebi socijalnog dijaloga u zapadnoj Evropi inspirisali su centralne i istočnoevropske zemlje da koriste socijalni dijalog u procesu transformacije pluralističke tržišne ekonomije (Héthy 2001). Tripartizam kao mehanizam za omogućavanje ekonomske i političke transformacije prvi put je isproban u Mađarskoj 1988. godine i brzo se proširio na druge zemlje, poput Bugarske, Češke, Poljske (Casale, Kubinkova and Rychly 2001; Casale 2001). U Mađarskoj je tripartizam korišćen u svrhu pomirenja i zajedničkog rešavanja problema, a ne da bi se izbegao sukob. Ovakvo viđenje ilustrovano je objašnjenjem „...da tripartizam – ili, u širem smislu, socijalni dijalog – može imati važnu ulogu u održavanju socijalnog i industrijskog mira, u jačanju saradnje između aktera radnih odnosa i unutar društva uopšte.“ (Héthy 2001: 8).

Kada su u pitanju bivše jugoslovenske Republike i njihov prelazak u demokratiju i pluralizam, treba dodati da je u postupku regulatorne reforme bila neophodna harmonizacija domaćeg zakonodavstva sa pravnim tekuvinama Evropske unije (Mirjanić 2013), jer sve ove zemlje su se strateški opredelile za članstvo u EU (Slovenija i Hrvatska su u međuvremenu postale punopravne članice). Zbog izrade velikog broja zakona i podzakonskih

akata, morali su ispunjavati standarde tržišne ekonomije (Penev 2013), što je pored dodatnog napora iziskivalo i dosta vremena.

U industrijalizovanim ekonomijama globalnog severa, gde je sproveden veliki deo istraživanja, studije sugerišu da je socijalni dijalog tokom niza godina doprineo ekonomskoj stabilnosti, prosperitetu i dugoročnom privrednom rastu. To je dalo podsticaj socijalnom dijalogu da u zemljama sa niskim i srednjim prihodima odigra ključnu ulogu u podršci tranziciji ka demokratskim, pravednijim i održivijim političkim i ekonomskim sistemima. Iako socijalni dijalog može dati pozitivan doprinos privredi, ali i prozirnost ekonomsko-socijalnom stanju društva, pogotovo u različitim fazama njegovog razvoja, to ne znači da je socijalni dijalog jednostavan proces. Neophodno je nekoliko „uslova koji omogućavaju“ efikasan socijalni dijalog. To uključuje „jake, nezavisne organizacije radnika i poslodavaca sa tehničkim kapacitetima i pristupom relevantnim informacijama za učesće u socijalnom dijalogu, političku volju i posvećenost uključivanju u socijalni dijalog svih strana, poštovanje osnovnih prava slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja kao i odgovarajuću institucionalnu podršku“ (Grimshaw, Koukiadaki and Tavora 2017). Suprotno navedenom, možemo uočiti „nedostatak tradicije socijalnog dijaloga“. Često u takvim društvima nedostaje spoznaja o „kulturi socijalnog dijaloga“ ili jednostavno još uvek nije u dovoljnoj meri razvijena. Sa druge strane, uspostavljanje određenih institucija, poput ekonomsko-socijalnih saveta, koje u načelu imaju tripartitni savez i misiju vođenja socijalnog dijaloga, na ovoj razini bilo je uključeno kasnije. Naime, u Srbiji je tek nakon demokratskih promena 2000. godine oformljen Socijalno-ekonomski savet (2001. godine), dok je u novembru 2004. godine donet Zakon o socijalno-ekonomskom savetu (Službeni glasnik RS, br. 125/04). U njegovoj pravnoj osnovi stoji institucionalna forma za tripartitno pregovaranje, podloga koja podržava mrežu institucija za konsultativni proces i dijalog (Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije – SES).

No, ono što je jasno je da, u periodima ekonomskih preokreta, socijalni dijalog može pomoći u postizanju širokog konsenzusa o ključnim pitanjima, kao što su ograničenje plata, stabilni radni odnosi, saradnja između rada i uprave i posvećenost poboljšanju produktivnosti. Socijalni dijalog takođe nastavlja da bude cenjen mehanizam za upravljanje prosperitetom. Neposredno nakon globalne finansijske krize – 2008, uspeo je da u određenoj meri širom sveta zaštiti radna mesta (Ghellab 2009). Takođe, treba napomenuti da je nakon ove krize debata o dugogodišnjoj ulozi socijalnog dijaloga o „poslovnom rastu“ napokon obnovljena. Za neke, u poslovnoj i političkoj zajednici, socijalni dijalog ima potencijal da posluži kao produktivan doprinos u poslovanju. Ova pozicija je ilustrovana Agendom UN-a za

održivi razvoj 2030. i njenim ciljevima održivog razvoja (*UN's 2030 Agenda for Sustainable Development and its Sustainable Development Goals*) pri čemu je socijalni dijalog predstavljen kao „kritičan element“ za postizanje dostojanstvenog rada ([Sustainabledevelopment.un.org](http://Sustainabledevelopment.un.org)). Novi početak za socijalni dijalog Evropske unije (*A New Start for Social Dialogue 2016*) nastavio je da kao stub evropsko-socijalne tržišne ekonomije sa Globalnim dilom (*Global Deal*) jača ([Theglobaldeal.com](http://Theglobaldeal.com)) i ukazuje na partnerstvo sa više zainteresovanih strana koje potencijalno mogu unaprediti socijalni dijalog širom sveta. Ovaj projekat podseća da su socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje osnovni načini da se to uradi, doprinoseći većoj produktivnosti, a istovremeno obezbeđujući društvenu pravičnost, kvalitetno radno okruženje i demokratiju na poslu. Jaka socijalna Evropa zahteva jake socijalne partnere, pri čemu su oni neophodni za efikasno i uravnoteženo upravljanje promenama koje u svetu rada svakim danom postaju izazovnije (Europea Commission-COM 2023). Ideja motivisana argumentom o „novom početku“ za socijalni dijalog (Stojiljković 2021) trebalo bi da sadrži raspravu o nekoliko problemskih krugova, pri čemu se obaveze o uslovima rada, zarade, radnih i sindikalnih prava proistekle iz domena dostojanstvenog rada, moraju doživeti kao prioritetne. Polazište ovoga mora biti „ohrabrenje vlade, preduzeća, sindikata i drugih organizacija da se obavežu na unapređenje socijalnog dijaloga“ koji zahteva demokratski pristup i korišćenje demokratskih mehanizama u procesu pronalaženja adekvatnih rešenja. Takođe, kao bezalternativni instrument mora se doživeti njegova efikasnost i delotvornost u održavanju dugoročnih koristi za radnike, biznisa i celokupnog društva.

Rad će za polazište imati teorijski pristup definisanosti koncepta socijalnog dijaloga i njegovih značajnih karakteristika, a u nastavku će se baviti njegovom specifikacijom prema obliku, nivou, uključenim akterima, procesima i temama socijalnog dijaloga. Međutim, u radu ćemo socijalni dijalog i tripartizam pokušati da sadržinski analiziramo. Veća pažnja biće usmerena na tripartizam kao konstruktivni instrument u ostvarivanju i izgradnji šireg društvenog konsenzusa. Ovako postavljenu misiju treba posmatrati sa aspekta postizanja kompromisnog rešenja u kojem sve strane, ulažući svoje napore i resurse, postižu sopstveni interes. Sindikati i organizacije poslodavaca imaju priliku da ovim putem preuzmu aktivnu, institucionalizovanu i priznatu ulogu u procesu donošenja politika na nacionalnom nivou putem autonomnih sporazuma ili tripartitnog dijaloga o vladinoj socijalnoj politici i politici tržišta rada. U tom kontekstu vođenje socijalnog dijaloga na tripartitnoj osnovi postaje bezalternativni model, čiji je krajnji cilj postizanje bazičnog konsenzusa. Vođeni idejom da je takav dijalog najbolji instrument za održavanje dugoročne koristi, ne samo za

sindikate i njihove radnike, poslodavce, nego i za privredu uopšte, u radu ćemo nastojati da kroz opis prakse unapređenja socijalnog dijaloga ohrabrimo sve učesnike u procesu tripartizma.

## Koncept i struktura socijalnog dijaloga

Socijalni dijalog predstavlja važan stub u društveno-ekonomskom razvoju zemalja širom sveta. Odražavajući specifičnosti zemlje, ne postoji univerzalno prihvaćen model socijalnog dijaloga. Umesto toga, specifični mehanizmi socijalnog dijaloga koji se koriste (konsultacije, razmena informacija, pregovaranje) i uloga koju oni igraju, u velikoj meri zavise od konkretnog nacionalnog konteksta radnih odnosa (Grimshaw et al. 2017). „Tripartizam“ je tradicionalno shvaćen kao ograničenje na „trosmernu interakciju“ između organizacija poslodavaca, radničkih organizacija (socijalnih partnera) i vladinih subjekata i agencija (Trebilcock 1994: 3). Otuda se termin definiše kao „svi poslovi između države – koju obično predstavlja vlada – poslodavaca i radnika u vezi sa formulisanjem ili sprovođenjem ekonomske ili socijalne politike“ (ILO 1996: 5), što u širem teorijskom smislu možemo definisati kao društveni proces koji zahteva demokratski pristup i korišćenje demokratskih mehanizama za rešavanje određenih problema.

Za diskusiju ovog rada, zadovoljićemo se definicijom koju je dala Međunarodna organizacija rada – MOR (*International Labour Organization – ILO*) jer uzima u obzir širok spektar procesa i praksi u različitim društvima koji odgovaraju ideološkim i političkim pristupima uspostavljanja socijalnog dijaloga u većini zemalja. U kontekstu koji danas preovlađuje, socijalni dijalog se definiše kao „sve vrste pregovora, konsultacija ili jednostavno razmena informacija, obično između predstavnika vlasti, poslodavaca i radnika o pitanjima od zajedničkog interesa koja se odnose na ekonomsku i socijalnu javnu politiku“ (ILO 2013: 12). Ova koncepcija socijalnog dijaloga pokriva tradicionalni teren industrijskih odnosa u kojem socijalni dijalog kao razmena informacija postaje način za izgradnju konsenzusa (Fashoyin 2008).

Socijalni dijalog kao širok pojam koji obuhvata različite forme, sadržaje i prakse vođenja pomoću pregovora i dijaloga učesnika, deli se na: bipartitni, tripartitni i multipartitni. Shodno opisanoj primarnoj подели koja proizilazi iz definicije socijalnog dijaloga, Kesi (*Casey Bernard*) i Gold (*Gold Michael*) detaljnije se bave sadržajem, formom i numeričkom uključenosti aktera u proces, te tako izdvajaju tri tipa socijalnog dijaloga: uski, široki i sveobuhvatni. Dok se „uski socijalni dijalog“, koji se po svom tipu identifikuje kao *bipartitni*, bavi određenim odnosima i međusobnim interesima socijalnih partnera u vezi sa važećim pitanjima poput

cene rada, radnih uslova i materijalnih prava zaposlenih (što se pripisuje i obrascu kolektivnog pregovaranja), „široki socijalni dijalog“ vođen na tripartitnoj osnovi (poslodavaca, sindikata i vlade) – *tripartitni* po svojoj sadržini i formi – uključuje pitanja opsežne ekonomske i socijalne politike, ali i teme koje nisu povezane ili se odnose samo na učesnike u dijalogu, a od izuzetne su važnosti za ostatak društva i njegovu zajednicu. Ukoliko se u takav dijalog osim pomenutih učesnika uključe i drugi akteri, poput nevladinih organizacija ili neke druge interesne formacije, ovakav tip autori nazivaju „sveobuhvatni socijalni dijalog“ ili *tripartitni plus* (Casey and Gold 2000).

Takođe, važno je naglasiti da postoji razlika između (tripartitnog) socijalnog i civilnog dijaloga. Tripartitni socijalni dijalog se odvija između predstavnika poslodavaca i radnika, kojima se dodaju i predstavnici centralne ili lokalne vlasti. Učesnici kod civilnog dijaloga, osim poslodavaca i sindikata, jesu i predstavnici civilnog sektora (NVO), dok vlasti obično ne deluju u ovom dijalogu (Confederația Patronală Concordia 2021). Treba napomenuti i to da su socijalni partneri samo poslodavci i sindikalne organizacije, a da vlast na bilo kom nivou uspostavlja određene odnose sa socijalnim partnerima. Vlast se može smatrati socijalnim partnerom kada nastupa kao poslodavac zaposlenima u javnom sektoru, sa ciljem pregovaranja o njihovim pravima i interesima.

Socijalni dijalog se može voditi na nacionalnom, regionalnom i na nivou preduzeća. Praksa razvijenih zapadnih zemalja pokazuje da je on prvo uspostavljen na nacionalnom nivou, a da se kasnije razvijao i uspostavljao na drugim nivoima (Marinković 2004: 12). Takva praksa se tokom procesa demokratske tranzicije preselila i u države istočne i centralne Evrope, kao i u zemlje bivše Jugoslavije.

## **Efikasnost i vrednost socijalnog dijaloga**

Konceptualno, najvažnija vrednost socijalnog dijaloga u radu je njegov doprinos miru i društvenoj i ekonomskoj stabilnosti, kao i društvenom razvoju. Ovaj mehanizam može smanjiti industrijske sukobe pronalaženjem mirnih i urednih procedura za rešavanje potencijalno štetnih sporova. Na nacionalnom nivou, tripartitne konsultacije i socijalni dijalog mogu pomoći u postizanju prihvatljive ravnoteže između sektorskih interesa i nacionalnih ciljeva rasta i razvoja (Fashoyin 2008). Pregovori, konsultacije, diskusije i razmena informacija ili drugi načini traženja konsenzusa o opcijama politike, mogu pomoći u smirivanju protivljenja predlozima politike ili razbijanju „štetnog ćorsokaka“. Postoji literatura koja se bavi pozitivnim efektima i učešćem socijalnog dijaloga u industrijskom društvu u kojem se ispituje

vrednost socijalnog dijaloga u ekonomskom razvoju (Fashoyin 1997, 2008; Auer 2000; Visser 2001).

Socijalni dijalog razlikuje se od drugih načina upravljanja radnim odnosima po vrstama rezultata koje proizvodi i sredstvima za njihovo postizanje. On stvara opipljive rezultate, kao što su kolektivni ugovori i socijalni paktovi. Takođe, može uključivati tripartitno upravljanje određenim oblastima politike (razvoj ljudskih resursa, politike zapošljavanja i dr.). Rezultati se obično postižu pregovorima ili saradnjom između vlade i socijalnih partnera (tripartitno) ili između socijalnih partnera (bipartitno). Na primer, ovo se suštinski razlikuje od jednostranih odluka koje vlada donosi o pitanjima iz oblasti rada (npr. radno zakonodavstvo o minimalnim platama) ili strategijama zabrana i konflikata kao što su protesti, štrajkovi ili *lock-out*-ovi (Hermans, Huyse and Ongevalle 2016). Naposljetku, dobro je što ne samo među učesnicima industrijskog sveta – sindikatima, poslodavcima i radnicima, nego i u široj društvenoj javnosti, sve više sazreva svest da je mnogo efikasnije voditi „dijaloge“ nego sporove, jer oni vode ka kompromisu i time se izbegava konflikt.

Efikasnost socijalnog dijaloga može se posmatrati sa više aspekata. Naime, njegova efikasnost uspostavlja formalne (i često neformalne) procese koji smanjuju neravnotežu između kapitala i radne snage na tržištu rada i omogućavaju stranama da izgrade konsenzus koji može izgledati poslovno donošenje odluka i sprečiti sporove rešavajući ih putem mehanizama za rešavanje sporova (Traxler, Blaschke and Kittel 2001).

Suštinsko svojstvo efikasnog socijalnog dijaloga ogleda se u njegovoj svestranosti i prilagodljivom karakteru. Njegova svestranost znači da, iako je to proces koji se odvija između poslodavaca, radnika i/ili predstavnika vlade, on može uključivati nove mreže saradnje, na primer, sa različitim vladinim agencijama, organizacijama civilnog društva, regionalnim i lokalnim vladinim telima. Takvi naponi na kontinuiranom mobilisanju interesnih grupa i stvaranju novih prostora za interakciju različitih ideja i gledišta predstavljaju obeležje puteva ka inkluzivnijem razvoju i osiguravaju zastupljenost različitih grupa (Turner and Cornfield, 2007; Kornig et al. 2016).

Značajna karakteristika efikasnosti socijalnog dijaloga ogleda se i u potencijalu društvenih aktera da izgrade dugoročne odnose poverenja. Kroz rutinske procese efikasnog socijalnog dijaloga, strane identifikuju zajedničke interese – interese u sukobu i osmišljavaju akcije i strategije u skladu sa dogovorenim pravilima (formalnim i neformalnim). Idući dalje od ograničavanja oportunitizma, socijalni dijalog može da pokrene saradnju tako što će podstaknuti očekivanje reciprociteta između poslodavaca i radnika i održavati saradnju dobre volje (Marsden 2016). Izvodljivo je tvrditi da su jaki odnosi poverenja i kooperativno okruženje na poslu vredni atributi

sami po sebi. Štaviše, oni su važni pokretači inovacija, rasta produktivnosti i poslovnog uspeha. Jer tamo gde zemlja ili industrija pate od nepoverenja i neadekvatne saradnje između poslodavaca, sindikata i vlade, ne samo da nemaju potencijal da dovedu do stalnih radnih sporova, već su verovatno i ometane u dostizanju poslovnog uspeha (Grimshaw et al. 2017).

Na planu demokratije, socijalni dijalog može doprineti dobrom upravljanju i konsolidaciji demokratije. Način na koji se donose odluke o ekonomskim i socijalnim pitanjima, širina i kvalitet predstavljenih pogleda, utiču na ishod takvih odluka bez obzira da li društveno blagostanje i stabilni radni odnosi doprinose društvenom i ekonomskom napretku ili generišu konflikt (Fashoyin 2008). Dakle, bez obzira na državu ekonomije, socijalni dijalog omogućava ključnim zainteresovanim stranama da prenesu svoju zabrinutost u vezi sa politikom. Predlozi politika kojima su relevantni akteri pomogli da se razviju, odražavaju potrebe širokog spektra društva i time imaju veće šanse za efikasnu implementaciju. Promocija ove vrste institucija, smatra Stiglic (*Joseph Stiglitz*), može umnogome doprineti ekonomskoj demokratiji (Stiglitz 2000). Socijalni dijalog pomaže da se spreče društvena nestabilnost i prepreke koje mogu nastati ako se zainteresovane strane ne konsultuju ili njihova gledišta o političkim odlukama ne budu uzete u obzir (Haggard and Kaufman 1992).

## Institucionalno-pravni okvir tripartizma

Među najstarijim institucijama koja na svetskom nivou kao specijalizovana agencija Organizacije ujedinjenih nacija ima tripartitni sastav jeste Međunarodna organizacija rada. Jedan od njenih osnovnih ciljeva predstavlja i unapređenje tripartitne saradnje, kako na nacionalnom, tako i na međunarodnom planu. Pravno obavezujući multilateralni ugovori ove organizacije obavezuju sve članice, među kojima je i Srbija, na poštovanje ljudskih i sindikalnih sloboda i prava.<sup>1</sup>

Među značajne konvencije koje su od izuzetne važnosti na polju industrijskih odnosa su: Konvencija broj 87, koja govori o prihvatanju slobode udruživanja sindikata i radnika, kao i zaštiti njihovih prava, zatim Konvencija broj 144, koja se odnosi na prava radnika na konsultovanje, kao i Preporuka 113 iz 1960. godine prema kojoj su akteri tripartizma (vlada, poslodavci i sindikati) obavezani na međusobnu saradnju i konsultacije

---

1 Republika Srbija je član MOR-a od njenog osnivanja. U tom periodu dva puta je bila izvan njenog okvira. Prvi put od 1949. do 1951. godine, a drugi put od 1993. do 2000. godine. Tokom ovih godina ratifikovala je mnogobrojne konvencije, među kojima je određen broj konvencija iz oblasti rada. Videti Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ratifikovane konvencije, Revidirana evropska socijalna povelja.



na industrijskom i nacionalnom nivou. Ova poslednja Preporuka ujedno predstavlja bazu za unapređivanje i razvijanje tripartizma i socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou<sup>2</sup>. Naposljetku, možemo dodati da je MOR omogućila da mnogobrojni standardi socijalnog dijaloga postanu obavezujući za države kroz prihvatanje pomenutih konvencija i preporuke. Ovi instrumenti radnicima i organizacijama poslodavaca garantuju pravo da dobrovoljno pregovaraju o uslovima rada, bez spoljnog mešanja, i da ih nacionalne vlasti konsultuju o pitanjima koja su predmet rada MOR-a (tripartitne konsultacije).

Vođenje tripartitnog socijalnog dijaloga u odgovarajućem institucionalnom okviru ne predstavlja njegovu nužnost u formalnom smislu. Međutim, mnoge države se opredeljuju da njegovo postojanje institucionalizuju u vidu Ekonomsko-socijalnog saveta, što tripartizmu daje pravnu težinu, ozakonjenu normativnim elementima. Na ovaj način se socijalnom dijalogu uvećava pravni legitimitet koji će u rutinizaciji olakšati njegovu efektivnost. Među prvim zemljama koje su prihvatile institucionalni okvir kao potrebu vođenja socijalnog dijaloga bila je Francuska koja je usvojila ovakav savet 1925. godine. Savet se zatim periodično kretao duž evropskog tla, često na liniji zapadne hemisfere. No, njegovo društveno prihvatanje kao značajnog društvenog mehanizma, ne samo u industrijskom polju nego i šire, postaje potreba u kojoj su zemlje centralno-istočne Evrope, osluškujući praksu svojih zapadnih suseda, uvidele njegove pozitivne momente. Primera radi, prvi saveti na ovim prostorima formirani su u Bugarskoj i Hrvatskoj (1993), Sloveniji (1994), Rumuniji (1997), nakon 2000. i u Srbiji, Slovačkoj, Crnoj Gori (Pop et al. 2012).

## **Tripartitni socijalni dijalog**

Definicija tripartitnog socijalnog dijaloga koju je dala MOR podrazumeva „interakciju vlade, poslodavaca i sindikata kao ravnopravnih i nezavisnih partnera koji nastoje da traže održiva rešenja za pitanja od zajedničkog interesa“ (International Labour Organization 2013: 13). Za predstavljavanje sindikata i poslodavaca u tripartitnom pregovaranju neophodno je ostvariti kriterijume koji će doprineti da ove organizacije na adekvatan način i uz dovoljan nivo odgovarajuće reprezentativnosti predstave radnike i njihove sindikate, kao i poslodavce. MOR u delu o kriterijumu za utvrđivanje reprezentativnosti ukazuje da oni moraju biti „precizni, objektivni i prethodno uspostavljeni“ (*ibid.*: 103). Suština je u tome da kriterijumi budu doneti i

<sup>2</sup> Više o konvencijama i preporukama videti International Labour Organization, Conventions and Recommendations.

prihvaćeni na osnovu zajedničkog mišljenja, na ravnopravnoj osnovi koja isključuje snagu odnosa među stranama. Na drugoj strani u tripartitnom dijalogu javlja se država sa višestrukom ulogom medijatora i regulatora samog dijaloga, ali i sa dvostrukim funkcijama – javnog preduzetnika i poslodavaca kao naručilaca usluga i dobara (Stojiljković 2011: 360). Na osnovu ovoga se može konstatovati kako u sam dijalog država ulazi dosta ojačana naspram socijalnih partnera. No, treba naglasiti da se tripartitni socijalni dijalog, osim što igra ulogu dobrovoljnosti, pri čemu nijedna strana nije u obavezi da u njemu učestvuje, odnosi na uključivanje organizacija poslodavaca i radnika, uz vladu, u donošenje odluka na ravnopravnoj osnovi. To ne znači da organizacije poslodavaca i radnika i predstavnika vlade treba sistematski da imaju jednak broj predstavnika, ali zahteva da se stavovima obe strane posveti podjednaka pažnja. To takođe ne znači da su odgovornosti triju strana iste. Svaka strana ima jasnu ulogu i funkciju koju treba da ispuni (International Labour Organization 2013: 13).

U zavisnosti od tradicije svake zemlje, nacionalni tripartitni socijalni dijalog dolazi u različitim oblicima, kao što su ekonomski i socijalni saveti, savetodavni saveti za rad i slične institucije. Uspostavljenje Ekonomsko-socijalnog saveta kao podloge za vođenje dijaloga u mnogim je zemljama omogućilo da svoju ekonomsku i političku strukturu kreiraju u okvirima ove institucije. Međutim, neke zemlje takve institucije nemaju, pa je kod njih moguće sklapati nacionalne paktove, odnosno sporazume na *ad hoc* ili na neformalnoj osnovi. Primer za takvu situaciju je Nemačka. Iako se nacionalni tripartitni socijalni dijalog najviše primenjuje u zemljama EU, u mnogim zemljama ne predstavlja zakonsku obavezu. Tako, na primer, Austrija ima neformalan pristup, dok u Francuskoj ovakva vrsta socijalnog dijaloga predstavlja zakonsku obavezu, a Ujedinjeno Kraljestvo ga nema. Na tom nivou se najviše primenjuje u zemljama srednje i istočne Evrope, dok je manje razvijen u skandinavskim zemljama u kojima je bipartitni dijalog – pravilo (Danska, Švedska) (Carls and Bridgford 2012: 20–21).

Tripartitna saradnja se može odvijati na različitim nivoima, a može imati oblik institucionalizovane saradnje ili saradnje na konkretnim projektima koja može biti formalna ili neformalna. Dobra praksa tripartitnog socijalnog dijaloga nakon krize 2008. godine dovela je do toga da zemlje poput Nemačke i Francuske postanu najuspešniji primeri tripartitnog socijalnog dijaloga. U obe zemlje trajnost tripartitnog socijalnog dijaloga obezbeđena je kroz uspostavljanja zakonskih mera preduzetih u periodu krize. Razlike se odnose na primenu mehanizama tripartitnog socijalnog dijaloga u ovim zemljama. Naime, u Francuskoj je dijalog Vlade sa socijalnim partnerima zakonska obaveza i ona je dužna da se o svim bitnim tačkama diskusije informiše i konsultuje sa socijalnim partnerima. S druge strane, u

Nemačkoj udružene strane preuzimaju inicijativu za dijalog i održavaju ga. Uprkos odsustvu bilo kakve zakonske obaveze, situaciju u Nemačkoj treba opisati kao uspešan primer tripartitnog socijalnog dijaloga. Iako tripartitni socijalni dijalog u drugim državama, koje su takođe pogođene krizom, ne određuje nacionalnu socijalnu politiku, njegovo postojanje ipak ima za cilj perspektivne mogućnosti pronalazjenja adekvatnih rešenja (Engin 2018: 21). Činjenica je da se socijalni paktovi, potpisani nakon teških i bolnih procesa, mogu pripisati konkretnim primerima vođenja tripartitnog socijalnog dijaloga, koji naposljetku daju pozitivne rezultate. Na primer, nakon šest godina spora, slovenački socijalni partneri potpisali su Socijalni sporazum 2015–2016. godine koji je rezultirao poboljšanjem tripartitnog socijalnog dijaloga. Sporazum je pokrivaio oblasti kao što su finansije, ekonomski razvoj, javni sektor, zdravstvo, plate i penzije, kao i sprovođenje evropske kohezione politike, obrazovanje i pravna sigurnost (Lukić 2015: 6).

### **Benefit tripartitnog socijalnog dijaloga u vidu sklapanja socijalnih paktova**

Društveni ili socijalni paktovi, u suštini, promovišu mogućnost ujedinjenja različitih partija koje korišćenjem pregovaračke taktike i recipročnog kompromisa imaju različite pozicije u odnosu na glavne probleme socijalne i ekonomske politike (Hassel 2009: 7). Drugim rečima, pošto ovi instrumenti mogu pomoći da se osigura socijalni mir, funkcionisanje države se može poboljšati politikom socijalnih paktova. Socijalni paktovi nisu magični instrumenti i njihovo sklapanje i realizacija podrazumevaju mnoge poteškoće. Između ostalog, varijacije u ekonomskim i društvenim uslovima imaju ogroman uticaj na realizaciju ili nerealizaciju socijalnih paktova. Pored ovih izazova, činjenica je da su ekonomske poteškoće bile pokretačka snaga sklapanja socijalnih paktova na prvom mestu. Paktovi imaju misiju da detaljno razrađuju mere koje će vlast preuzeti, ali i dodeliti kroz obaveze socijalnim partnerima koji će se pridržavati i sprovoditi ono što je dogovoreno. Često se ističe praksa da države aktiviraju socijalne paktove u periodima kada prolaze neku fazu dubokih ekonomskih i socijalnih kriza ili kada se moraju prilagoditi nametnutim promenama prouzrokovanim globalnim efektima (Bagić 2015: 26). Međutim, svaka evropska država formira različite sporazume nakon suočavanja sa ekonomskom i/ili socijalnom krizom. Otuda postoje različiti evropski društveni paktovi u različitim „formama“, obuhvatajući pritom različita pitanja koja regulišu politiku socijalnih paktova (Kichewko 2013: 88). No, ono što je od suštinske važnosti jeste izvesnost da je zaključivanje društvenih paktova nusproizvod neuspeha vlade da sama sprovodi javnu politiku, što rezultira uključivanjem

socijalnih partnera. S druge strane, funkcija države u stvaranju socijalnog pakta ogleda se u aktivnom posredovanju u komunikaciji između socijalnih partnera, pa sve do uloge pokretača i podržavaoca procesa pregovaranja i formiranja socijalnog pakta (Engin 2018: 22).

Da je uloga tripartitnog socijalnog dijaloga ponajviše aktivna u periodima krize ili neke veće ekonomsko-socijalne tranzicije i transformacije, s namerom da se sprovedu vitalne reforme, pokazuju brojni primeri na tlu Evrope. Među njima je i najranije sklapanje socijalnih paktova u Evropi koje se odigralo u Holandiji, poznato pod imenom Vasenarski sporazum (*Wassenaar Agreement – 1982*) (CBS – Statistics Netherlands 2007). U pitanju je sporazum koji je pokrenuo politiku ograničavanja plata. Zbog sve veće nezaposlenosti i masovnih otpuštanja na početku 80-ih, osnovna motivacija ovog sporazuma, potpisanog 1982. godine, predstavljala je održavanje rasta konkurentnosti i otvaranje radnih mesta u Holandiji. Štaviše, sadržao je odredbe o umerenosti plata i skraćivanja radnog vremena (Kichewko 2013: 91).

Krajem 80-ih u Irskoj je takođe došlo do potpisivanja socijalnog pakta. Na početku ovog perioda Irska je bila izložena ekonomskim turbulencijama koje su se izražavale kroz visok stepen nezaposlenosti, preveliku potrošnju u javnoj sferi, nisku konkurentnost, veliku inflaciju, stalni rast spoljnog duga, ali i emigraciju. Uočeni problemi bili su preveliki da bi se njima bavila samo Vlada. Stoga je bio potreban širi društveni konsenzus, u kojem bi došlo do opšteprihvaćenog rešenja svih socijalnih partnera. Ovaj duh saradnje materijalizovan je socijalnim paktom iz 1987. godine koji je bio vremenski ograničen na period od tri godine i nosio naziv Program za nacionalni oporavak (1987–1990) (*Programme for National Recovery (1987–1990)*) (Eurofound Europa). Njegov glavni cilj bio je da se obezbedi društveni razvoj kroz efikasnije korišćenje ljudskog kapitala i ekonomskih i društvenih resursa države. U narednom periodu u ovoj zemlji došlo je do potpisivanja nekoliko programski različitih socijalnih paktova, što je uticalo na širenje raspona društvenih paktova, u pokušaju da se uslovi prilagode novonastaloj situaciji u ekonomsko-socijalnoj sferi. Među značajnim socijalnim paktovima u ovoj zemlji nastalim nakon 2000. nalazi se i jedan poznat kao „U susret 2016.“ potpisan 2006. godine, sa najdužim vremenskim rokom trajanja od deset godina (*Towards 2016. Ten-Year Framework Social Partnership Agreement 2006–2015 (2006–2016)*) (Socialinclusion 2006). Ovaj sporazum ilustruje značaj socijalnog partnerstva kao suštinskog elementa u delu multidimenzionalnosti koji bi pospešio progresivnost u državi. S druge strane, ovaj pakt postavlja određene principe u modernizaciji javnog sektora, ujedno ukazujući na neophodnost aktivnog učešća

državnih službenika u procesu saradnje i prilikom kvalifikacije zaposlenih u javnom sektoru (Kichewko 2013: 94–95).

Što se tiče sklapanja socijalnih paktova u postkomunističkim zemljama, pogotovo onim iz centralno-istočnog dela Evrope, nakon jednog izvesnog perioda (prelaska u višestranačje 90-ih godina), došlo je i do prvih paktova ovog tipa. Od 1990. do 2000. godine u Rumuniji je bilo raznih pokušaja da se strukturira socijalni dijalog, ali je, nažalost, on ostao pretežno na nivou „intervencije“ i praktikovan tek u kriznim situacijama. Stoga, bilo je teško zamisliti da će se u navedenom periodu pojaviti nešto ozbiljnije u tom smislu, budući da je tada na nacionalnom nivou izostajala konvergencija reprezentativnih sindikalnih i poslodavačkih organizacija u vidu platforme za unapređenje i postizanje zajedničkih ciljeva i interesa. Ekonomsko-socijalni savet Rumunije (*Consiliul Economic și Social România*) osnovala je Vlada 1997. godine, na osnovu Zakona o Ekonomsko-socijalnom savetu 109/1997 (*Lege nr. 109 din 2 iulie 1997, Consiliul Economic și Social*) (Legislație Justiție 1997). Međutim, unitarni konceptualni pristup nacionalnom sistemu socijalnog dijaloga postaje konzistentan počev od 2001. godine, kada je na inicijativu Ministarstva rada, porodice i socijalne zaštite započet proces izrade zakonodavnog okvira u oblasti socijalnog dijaloga.<sup>3</sup> Odmah nakon toga došlo je i do prvih zaključenih socijalnih sporazuma u 2001. i 2002. godini, kao i do Pakta za socijalnu stabilnost 2004. godine (*Pactul pentru stabilitate socială 2004*) (Pop et al. 2012).

Takođe, samo nakon godinu dana od osnivanja Saveta, 1996. godine, socijalni partneri u Sloveniji potpisali su prvi društveni ugovor koji je pokrivaio ekonomsku i socijalnu oblast, pre svega pitanja vezana za zapošljavanje i politiku nezaposlenosti, poresku politiku i politiku prihoda, socijalnu zaštitu i uslove rada. Sledeći značajan sporazum, potpisan 2003. godine, poznat kao Aprilski socijalni sporazum za period 2003–2005 (*Social Agreement of April 2003 for the period 2003–2005*/Socialni sporazum za obdobje 2003–2005) (Pravno-informacijski sistem 2003), postavio je opšti pravni okvir za ekonomski i društveni razvoj države. Smatra se da je upravo on imao najveće zasluge za obezbeđivanje ekonomske stabilnosti, ali i socijalnog mira u periodu 2003–2005. godine. To je bilo neophodno, budući da se Slovenija spremala da postane punopravan član EU u maju 2004. godine (Chabanet and Trechsel 2011: 133).

3 Oblast koja reguliše socijalni dijalog pravno je utemeljena u obliku Zakona o socijalnom dijalogu – Zakon br. 62/2011 (*Legea dialogului social. Lege nr. 62/2011*), koji je zvanično objavljen u Službenom listu Rumunije (*Monitorul Oficial*), deo I, br. 322 od 10. maja 2011. godine, videti Dreptonline 2011. Nakon toga ovaj zakon u više navrata je doživeo izmene i dopune. Trenutno je aktuelan Zakon o socijalnom dijalogu, dopunjen 2022. godine (*Legea nr. 62/ 10 mai 2011, republicată, Legea dialogului social, Actualizată 2022*). Videti Singur in instanta 2022.

U Srbiji prvi istinski počeci socijalnog dijaloga vezuju se za period posle 2000. godine, kada je država krenula sa demokratskim promenama društveno-političkog sistema. Socijalno-ekonomski savet (SES) Republike Srbije, posle demokratskih promena, uspostavljen je prvi put avgusta 2001. godine kao značajna institucija za tripartitna pregovaranja. Međutim, ovaj Savet je tek 2005. godine uređen zakonom (Službeni glasnik RS, br. 125/04). Iako je u nekim trenucima bio skoro paralisiran (2008. godine), rad ovog Saveta je, uz dosta uloženog napora do prvih značajnih rezultata, poput sklapanja sporazuma, otpočeo tek 2011. godine. Naime, došlo je do potpisivanja Socijalno-ekonomskog sporazuma Vlade i reprezentativnih socijalnih partnera u članstvu Saveta. Sporazum predstavlja odgovor na efekte krize, naročito u domenu ekonomije i socijalne politike. Sve tri strane su se sporazumom obavezale da će se pridržavati određenih smernica u rešavanju navedenih problema. Akcenat je stavljen na poboljšanje i unapređenje poslovnog okruženja, povećanje konkurentnosti privrede uz očuvanje postojećeg nivoa zaposlenosti, bolju zaštitu za najranjivije grupe, kao i nastavak reformi neophodnih za integraciju države u EU (Arandarenko 2011: 42).

Videli smo da tripartitni socijalni dijalog u pomenutim zemljama ima značajnu ulogu tokom vođenja javnih politika koje su u domenu rada i radnih odnosa, prava radnika, tržišta rada, kao i šire teme ekonomske i socijalne politike. Upravo zbog diverzifikacije ekonomskih i socijalnih pitanja kojima se bave socijalni paktovi, oni u savremenom društvu ne predstavljaju samo dogovor između tradicionalnih socijalnih partnera (kao što su sindikati i udruženja poslodavaca), već takođe uključuju širok spektar društvenih organizacija (NVO), što pokazuje primer Irske. Osim toga, treba naglasiti da obim društvenih paktova, shodno situaciji, prevazilazi propise tržišta rada, te pokriva ne samo ekonomske probleme, već i socijalna pitanja, što za rezultat ima širi društveni kompromis u formiranju socijalnog dijaloga.

## Zaključak

Socijalni dijalog, prepoznat u širem konceptualnom formatu, nastoji da sa linije sukobljenog interesa prelazi na kulturu dijaloga i partnerstva, uzimajući u obzir zajedničke interese socijalnih partnera koji su uključeni u širi proces „društvenog dogovora“. Međutim, ovu konstataciju treba potkrepiti i određenim činjenicama koje daju odgovor na sva ona pitanja koja posežu za faktorima koji pogoduju ili ne pogoduju uslovima za razvijanje socijalnog dijaloga. Osim prihvatanja ideje da je socijalni dijalog mehanizam koji će naterati strane da koriguju svoje stavove i da budu spremne na kompromis, on traži i „ambijent“ u kojem će adekvatno funkcionisati pod uslovima u kojima postoji politička volja da se ovo podrži i razvije u jedan

društveni proces. Dobar primer ovakve prakse su zapadnokapitalističke zemlje koje već decenijama primenjuju socijalni dijalog kao demokratsku tekovinu, kao jedinu pojavu u političkom i društvenom životu koja ima snagu da reguliše socijalne i industrijske odnose. To potvrđuju i brojni sklopljeni socijalni paktovi, nastali u procesu socijalnog dijaloga na tripartitnoj osnovi, kao rezultat opšteprihvaćenog modela u cilju ostvarivanja zajedničkih interesa. Takva društva su potencijalno predočila perspektivnu strategiju stabilnog i dinamičnog privrednog i društvenog razvoja, s vidljivim činjenicama da su društva s najmanjim socijalnim razlikama.

Takođe, treba dodati da za uspešan socijalni dijalog nije dovoljna sama aktivnost i prisustvo svih aktera na ovom polju, već istinska volja i namera da se uz snagu argumentacije podrži i uvažava različitost interesa, uz poštovanje demokratske kulture dijaloga. Ne samo kultura i njena tolerantnost, nego i demokratska politička kultura koja podrazumeva da će vlast socijalne partnere doživljavati na ravnopravnoj osnovi, potencijalno nagoveštavaju bar polaznu tačku koja će u osnovi težiti postizanju društvenog konsenzusa.

## Literatura

- Arandarenko, Mihail. 2011. *Pomoćne strategije za oporavak od krize u jugoistočnoj Evropi – Studija procene: Srbija*. Budapest: Međunarodna organizacija rada, Tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu, Kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu.
- A New Start for Social Dialogue. 2016. “Statement of the Presidency of the Council of the European Union, the European Commission and the European Social Partners”. Brussels, 27 June 2016.
- Auer, Peter. 2000. *Employment revival in Europe: Labour market success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*. Geneva: ILO.
- Avdagić, Sabina, Martin Rhodes, and Jelle Visser. 2011. *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Bagić, Dragan. 2015. *Tripartitni socijalni dijalog – Osnovni pojmovi, procesi i očekivanja – Priručnik, Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga*. Zagreb: Norway grants, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatska udruga poslodavaca.
- Baccaro, Lucio, and Jorge Galindo. 2018. *Are social pacts still viable in today’s world of work?* Geneva: ILO.
- Bronstein, Arturo S. 1995. “Societal change and industrial relations in Latin America: Trends and prospects”. *International Labour Review* 134 (2): 163–186.
- Campbell, Duncan. 2001. “Social dialogue and labor market adjustment in east Asia after the crisis”. Str. 423–465. u *East Asian labor markets and the economic crisis: Impacts, responses and lessons*, ur. G. Betcherman, and I. Rizwanul. Geneva: Washington, DC, World Bank, ILO.
- Carls, Kristin and Jeff Bridgford. 2012. *Socijalni dijalog – Priručnik za sindikalnu edukaciju*. Turin: International Training Centre of the International Labour Organization.

- Casey, Bernard H. and Michael Gold. 2000. *Social Partnership and Economic Performance: The Case of Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Casale, Giuseppe. 2001. "Social dialogue and tripartism in Poland: Evolution and trends". Working Paper No. 2. Focus Programme on Strengthening Social Dialogue. Geneva: ILO.
- Casale, Giuseppe, Marcela Kubinkova, and Ludek Rychly. 2001. "Social dialogue: The Czech success story". Working Paper No. 4. Focus Programme on Strengthening Social Dialogue. Geneva: ILO.
- CBS – Statistics Netherlands. 2007. Wassenaar-agreement, <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2007/47/wassenaar-agreement-marks-turning-point-for-labour-market> (pristupljeno 27. marta 2023).
- Chabanet, Didier and Alexander H.Trechsel. 2011. *EU National Economic and Social Councils and Similar Institutions – A study prepared in the framework of the European Union Democracy Observatory for the European Economic and Social Committee (EESC)*. Florence: European Union Democracy Observatory (EUDO), Robert Schuman Centre for Advanced Studies, European University Institute.
- Confederația Patronală Concordia. 2021. *Dialogul social în România-Prezent și viitor*, <https://dng6bz1fnhn09.cloudfront.net/media/2021/10/dialogul-social-in-romania.pdf> (pristupljeno 25. marta 2023).
- Collier, Ruth Berins, and David Collier. 2002. *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*. Saut Bend: University of Notre Dame Press.
- Croucher, Richerd, and Geoffrey Wood. 2015. "Tripartism in Comparative and Historical Perspective". *Business History* 57 (3): 347–357.
- Dreptonline. 2011. Legea dialogului social, Lege nr. 62/2011, [http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea\\_dialogului\\_social\\_62\\_2011.php](http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_dialogului_social_62_2011.php) (pristupljeno 27. marta 2023).
- Engin, Murat. 2018. *Bipartite, Tripartite, Tripartite-Plus Social Dialogue Mechanisms and Best Practices in the EU Member States*. Ankara: CFCU, ILO, Minister of family, labour and social services.
- Eurofound Europa, Programme for National Recovery, <http://eurofound.europa.eu/efemirectionary/programme-for-national-recovery-pnr> (pristupljeno 27. mart 2023).
- Europea Commission – COM. 2023. "Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions – Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions". Europea Commission, Brussels, COM (2023) 40 final, 25. 1. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040> (pristupljeno 29. maja 2024).
- Fashoyin, Tayo. 1997. "Labour relations and productivity". U *Workers: Stakeholders in productivity in a changing global economic environment*, ur. A. L. Tolentino. Enterprise and Management Development Working Paper No. 18/E. Geneva: Enterprise and Cooperative Development Department, ILO.
- Fashoyin, Tayo. 1998. *Industrial relations in southern Africa: The challenge of change*. Research Paper No. 5. Harare: ILO/Southern Africa Multidisciplinary Advisory Team.
- Fashoyin, Tayo. 2008. "Tripartite cooperation, social dialogue and national development". *International Labour Review* 143 (4): 341 – 372.



- Ghellab, Youcef. 2009. "Recovering from the Crisis through Social Dialogue". Dialogue in Brief No. 1. Geneva: ILO.
- Grimshaw, Damian, Aristeia Koukiadaki, and Isabel Tavora. 2017. *Social Dialogue and Economic Performance What matters for business – A review*. Geneva: ILO.
- Guardiancich, Igor, and Oscar Molina. 2020. "The effectiveness of national social dialogue institutions: From theory to evidence". ILO Working Paper, No. 16. Geneva: ILO.
- Haggard, Stephan, and Robert R. Kaufman (ur.). 1992. *The politics of adjustment: International constraints, distributive conflicts, and the state*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Hayter, Susan, and Chang-Hee Lee. 2018. *Industrial Relations in Emerging Economies: The Quest for Inclusive Development*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Hassel, Anke. 2009. "Policies and Politics in Social Pacts in Europe". *European Journal of Industrial Relations* 15 (1): 7–26.
- Hermans, Maarten, Huib Huyse, and Jan Van Ongevalle. 2016. *Social dialogue as a driver and Governance instrument for sustainable development*. Leuven, Belgium: KU Leuven, HIVA Research institute for work and society.
- Héthy, Lajos. 2001. *Social dialogue and the expanding world: The decade of tripartism in Hungary and in central and eastern Europe 1988–99*. Brussel: European Trade Union Institute.
- International Labour Office. 1996. *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy*. International Labour Conference, 83rd Session, Report VI. Geneva: ILO.
- International Labour Office. 2013. *National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization, Conventions and Recommendations, <https://www.ilo.org/global/%20standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (pristupljeno 25. marta 2023).
- Kichewko, Karolina. 2013. "European Social Pacts Policy (The Netherlands, Ireland and Italy)". *Polish Political Science Review* 1: 87–100.
- Kornig, Cathel, Louit-Martinod Nathalie, and Philippe Méhaut (with Valeria Insarauto). 2016. "Reducing Precarious Work in Europe through Social Dialogue: the Case of France". Report for the European Commissio. Marseille: CNRS, Aix Marseille University, <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social> (pristupljeno 30. maja 2024).
- Legislație Justiție. 1997. LEGE nr. 109 din 2 iulie 1997. Consiliul Economic și Social, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/11650> (pristupljeno 27. marta 2023).
- Lukic, Goran. 2015. *Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue Slovenia*, <http://library.fes.de/pdffiles/bueros/bratislava/12474.pdf> (pristupljeno 25. marta 2023).
- Marinković, Darko. 2004. *Socijalni dijalog – novi pristup političkoj i društvenoj stvarnosti*. Niš: Centar za ljudska prava.
- Marsden, David. 2016. "Norms of exchange and the socio-economics of labour markets" u *Labor Market Models*, ur. B. Kaufman. Chicago: Stanford University Press. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna

- pitanja, Ratifikovane konvencije, revidirana Evropska socijalna povelja, <https://www.minrzs.gov.rs/srb-lat/dokumenti/podzakonski-akti/sekto-zamedjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte> (pristupljeno 25. marta 2023).
- Mirjanić, Željko. 2013. „Socijalni dijalog – izazovi u toku krize“. *Radno i socijalno pravo* XVII (2): 21–38.
- Penev, Slavica. 2013. *Ekonomске i evropske perspektive zemalja Zapadnog Balkana*. Beograd: Institut ekonomskih nauka.
- Pravno-informacijski sistem. 2003. *Socijalni sporazum za obdobje 2003–2005*, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=DRUG1692#> (pristupljeno 19. marta 2023).
- Pop, Liviu M, Serghei Mesaroş, Roxana Iliescu, Angelica Săbiescu, Eduard Corjescu and Iuliana Popescu. 2012. *Dialogul Social European „Ghid de informare legislativă al dialogului european“*. Bucureşti: MMFPS Dialog Social, Guvernul României, <http://dialogsocial.gov.ro/wp-content/uploads/2017/01/Dialogul-Social-European.pdf> (pristupljeno 19. marta 2023).
- Schmitter, Philippe C. 1974. “Still the Century of Corporatism?”. *The Review of Politics* 36 (1): 85–131.
- Singur in instantă. 2022. Legea nr. 62/ 10 mai 2011, republicată, Legea dialogului social, Actualizată 2022, <https://singur-in-instanta.ro/Legea-dialogului-social-nr.-62-2011-republicata> (pristupljeno 27. marta 2023).
- Socialinclusion. 2006. Towards 2016 Ten-Year Framework Social Partnership Agreement 2006–2015, Stationery office Dublin, Government of Ireland, [http://www.socialinclusion.ie/documents/Towards201626June06\\_000.pdf](http://www.socialinclusion.ie/documents/Towards201626June06_000.pdf) (pristupljeno 27. marta 2023).
- Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, <http://socijalnoekonomskisavet.rs/cir/o%20nama%20cir.htm> (pristupljeno 30. maja 2024).
- Službeni glasnik R. Srbije. 2004. Zakon o Socijalno-ekonomskom savetu, „Sl. glasnik RS“, br. 125/2004.
- Stiglitz, Joseph. 2000. *Democratic development as the fruits of labour*. Boston: Keynote Address Industrial Relations Research Association, [https://business.columbia.edu/sites/default/files-efs/imce/uploads/Joseph\\_Stiglitz/2000\\_Democratic\\_Development\\_KEYNOTE.pdf](https://business.columbia.edu/sites/default/files-efs/imce/uploads/Joseph_Stiglitz/2000_Democratic_Development_KEYNOTE.pdf) (pristupljeno 30. maja 2024).
- Sustainable Development. “Transforming our world: the 2030 Agenda for sustainable development -A/RES/70/1”. United Nations, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (pristupljeno 29. maja 2024).
- Stojiljković, Zoran. 2011. *Srbija u lavirintima tranzicije – ogledi iz političke sociologije savremenog društva*. Beograd: JP Službeni glasnik.
- Stojiljković, Zoran. 2021. *Novi početak za socijalni dijalog*. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung.
- The Global Deal, <https://www.theglobaldeal.com/> (pristupljeno 30. maja 2024).
- Traxler, Franz, Sabine Blaschke, and Bernhard Kittel. 2001. *National Labour Relations in Internationalized Markets – A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Trebilcock, Anne. 1994. *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy-making*. Geneva: ILO.

- Turner, Lowell, and Daniel B. Cornfield. 2007. *Labor in the New Urban Battlegrounds: Local solidarity in a global economy*. Ithaca: Cornell University Press.
- Visser, Jelle. 2001. "Industrial relations and social dialogue". Str. 184–242 u *Changing labour markets in Europe: The role of institutions and policies*, ur. P. Auer. Geneva: ILO.

Danijel G. Sporea

## SOCIAL DIALOGUE AND TRIPARTISM AS A CONSTRUCTIVE MECHANISM IN ACHIEVING AND BUILDING ECONOMIC – POLITICAL CONSENSUS

### Summary

Relations between workers and employers in the labor and capital markets become a determinant of mutual interactions where (in the logic of opposing interests) they open space for dialogue that will satisfy their interests in the mission of finding a compromise. Dialogue, as the starting point of communication between workers (united in trade unions) and employers, takes on a new form in the modern industrial field, the conceptuality of which approaches the concept of social dialogue. Institutionally framed and normatively harmonized, social dialogue as such enables social partners (representative trade unions and employers' association) to harmonize their positions with representatives of the Government, to reduce the zone of conflict interactions. The paper aims to point out that the establishment of social dialogue in a long-term strategy, which covers the field of economic and social policy, primarily consists in solving numerous issues that can be the subject of work and labor relations in the legal field of the same name, a necessary and non-alternative model, whose goal is to achieve a basic consensus in society. The author sees its application as a forward-looking strategy for stable and dynamic economic and social development. Guided by this assumption, the author tries to accept its meaning, which moves along the line from a mutual appreciation of interest differences to their acceptance in the zone of common interests.

**Keywords:** social dialogue, tripartite social dialogue, consensus, social pacts, the Economic and Social Council

