

UDK 331.892
izvorni znanstveni rad
primljen 15. ožujka 2000.

Dr. sc. Božo ŽEPIĆ, redoviti profesor,
Pravni fakultet u Mostaru

PRAVO NA UDRUŽIVANJE I PRAVO NA ŠTRAJK

Pravo na udruživanje i pravo na štrajk dvije su važne vrste međusobno povezanih prava iz oblasti rada i radnih odnosa. Ostvarivanje i zaštita prava poslodavaca i zaposlenika na udruživanje i kolektivno pregovaranje a zatim prava sindikata na štrajk a poslodavaca na isključenje s rada važno je radnopravno pitanje. Ne samo sa stajališta domaćeg već i međunarodnog radnog prava. To je osobito važno za radnopravni položaj oba subjekta radnog odnosa, bilo da je riječ o individualnim ili kolektivnim radnim odnosima i sporovima. Napokon, to je pitanje koje također spada i u vrlo važno područje ljudskih prava i sloboda.

Iako je "značajan nedostatak za zaštitu ljudskih prava u ovoj oblasti uopće zapravo nedostatak Zakona o radu na razini države Bosne i Hercegovine, čije bi se odredbe odnosile na cijeli teritorij, a kojim bi se regulirali temeljni postulati iz ove oblasti, kao i prateći instrumentarij kojim bi se osiguralo provođenje ovog zakona i to kako za organe uprave tako i za sudske organe", ipak to nije jedini, a niti najveći problem. Golem raskorak između pravne regulative i društvenih uvjeta za ostvarivanje normi međunarodnog i domaćeg radnog prava predstavlja najveću teškoću na području rada i radnih odnosa, a osobito glede ostvarivanja prava na udruživanje, kolektivno pregovaranje i štrajk. Nakon donošenja niza propisa iz ove oblasti za Federaciju BiH, osobito Zakona o radu i Zakona o štrajku, te donošenja istih propisa u Republici Srpskoj, stvorit će se normativni uvjeti za ostvarivanje i zaštitu navedenih prava na cijelom prostoru Bosne i Hercegovine. Domaće radno zakonodavstvo pod stalnom je paskom ne samo domaćih institucija i organizacija već također i odgovarajućih međunarodnih organizacija, osobito Međunarodne organizacije rada (ILO) kao posebno zainteresirane specijalističke organizacije Ujedinjenih naroda. Sve to urodilo je određenim plodovima i domaća vrela radnog prava sve su usuglašenija s međunarodnim konvencijama i vrelima. Međutim, golemi je raskorak između normativnog, s jedne, i stvarnog stanja na tom planu, s druge strane.

U Bosni i Hercegovini i entitetima nisu stvoreni potrebni društveni uvjeti za ostvarivanje i realizaciju prava poslodavaca na udruživanje u svoje poslodavačke udruge niže i više razine. Isti je slučaj s pravom na udruživanje zaposlenika u svoje sindikalne udruge različitih razina organiziranosti.

Postojeći državni sindikat, koji se naziva Samostalnim sindikatom Bosne i Hercegovine, u biti nije promijenio svoju organizacijsku strukturu iz

* Iz publikacije: Zaštita ljudskih prava i nediskriminacija u oblasti radnih odnosa u BiH, isto, str.78.

prethodnog sustava, a niti je usuglašen s organizacijom države kakva je nastala primjenom Daytonskog mirovnog sporazuma. U jednom entitetu - Republici Srpskoj, postoji entitetski sindikat, a u drugom nije formiran sindikat Federacije BiH, već njegovu ulogu i funkcije nelegalno vrši i svojata državni sindikat, iako taj nije prihvaćen u Republici Srpskoj, niti kod zaposlenika i sindikalnih organizacija u dijelu Federacije koji kontrolira vlast manjinskog naroda. Nisu formirane sindikalne federacije i konfederacije sukladno aktima međunarodnog prava. Usto, državni sindikat bez ikakvih ovlasti temeljnih sindikata uzima si za pravo predstavljati sve sindikalne organizacije nižeg ranga i zastupati sve zaposlenike i njihove udruge u domaćim i međunarodnim relacijama.

U mnogim sredinama: županijama, općinama, javnim službama, poduzećima i drugim asocijacijama rada, a osobito u privatnim poduzećima, nisu uopće oformljeni temeljne sindikalne organizacije, a bez njih sindikat je nemoćan zaštititi prava zaposlenika na lokalnoj i poduzetnoj razini. Također nisu formirane odgovarajuće udruge poslodavaca, a vlade entiteta i županija niti pak gospodarstvene komore ne mogu na sebe preuzeti ulogu koju na tržištu rada trebaju vršiti udruge poslodavaca.

U takvim općim društvenim uvjetima nema mogućnosti za puno zaživljavanje procesa kolektivnog ugovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora koji bi, na poželjan i prihvatljiv način, detaljnije regulirali kolektivne radne odnose, te učvrstili i proširili kolektivna i individualna prava zaposlenika iz takvih odnosa.

Bez stvaranja udruga poslodavaca, s jedne, i sindikalnih udruga zaposlenika, s druge strane, i bez adekvatnog kolektivnog pregovaranja između njih, koje bi rezultiralo brojnim granskim i drugim kolektivnim ugovorima, ne može se u svom punom obujmu realizirati ni pravo na štrajk, koji je u čitavom demokratskom svijetu legalno sredstvo borbe za ostvarivanje kolektivnih i individualnih prava zaposlenika iz rada i radnih odnosa.

U takvim društvenim uvjetima brojni zaposlenici nalaze se u posve podređenu i faktički obespravljenu najamnom položaju naspram svojih poslodavaca. To stanje u potpunosti je oprečnosti s međunarodnim i domaćim vrelima radnog i socijalnog prava, prema kojim su pravo na udruživanje i pravo na štrajk dva izuzetno važna i međusobno povezana prava zaposlenika i poslodavaca. Bez radikalne promjene tih društvenih uvjeta Bosna i Hercegovina neće i ne može demokratizirati tržište rada i oblast radnih odnosa, niti će moći trasirati svoj put u Europu. Donošenje novih zakona i drugih normativnih akata, usuglašanih s međunarodnim vrelima, samo je jedna u nizu pretpostavki za to, ali ipak sama po sebi nedovoljna da bi se postigao željeni cilj.

1. UVOD

U međunarodnom i domaćem radnom pravu prava zaposlenika i poslodavaca na udruživanje i na štrajk su dva međusobno povezana i uvjetovana prava. Iako se teorijski štrajk priznaje i kada samo jedan zaposlenik poduzme takvu akciju, ipak se znade da ona ne izaziva velike posljedice, ne donosi odgovarajuću pozornost drugoga subjekta prema kojem je upravljena, pa zato ne može rezultirati poželjnim i očekivanim učincima za onoga tko je poduzima. Tek kada uposlenici koji su dobro organizirani u sindikat poduzmu štrajk kako bi obustavom rada iznudili od poslodavca odgovarajuće ustupke

glede poboljšanja njihova položaja, oni se mogu nadati da će njihov pokušaj imati odgovarajući učinak. Samo ona industrijska akcija koja je poduzeta od strane organiziranih sudionika i njihova zakonom priznata i registrirana saveza, ima izgleda biti uspješnom. Zato je pravo udruživanja zaposlenika u sindikat i poslodavaca u svoju udrugu važna, a često i presudna pretpostavka za ostvarivanje prava na štrajk. S druge pak strane, štrajk koji nije organiziran od strane sindikata (neorganizirani, spontani, divlji), u nekim se zemljama smatra nedopuštenim i samim tim protuzakonitim. Iz toga proizlazi logičan zaključak: **“Povijesni razvoj prava na štrajk neposredno je vezan uz razvoj prava na sindikalno organiziranje.”**¹ Pored toga, “štrajkovi su i danas jedno od najznačajnijih sredstava sindikalne borbe, a **nacionalna zakonodavstva radi zaštite stabilnosti ekonomskog i društvenog sustava daju prednost sindikalno organiziranim štrajkovima.**”² Bez prava na udruživanje i bez pune slobode udruživanja, kako zaposlenika tako i poslodavaca, ne bi bilo prava na štrajk, niti pak demokracije i demokratskog društva, jer su pravo na udruživanje i pravo na štrajk, s jedne strane pretpostavka, a s druge dokaz demokracije u društvu, kao što je, s druge strane promatrano, nepostojanje tih prava i sloboda u nekom društvu indikator totalitarnog sustava i odsutnosti svake demokracije.

Nastojeći svojim protivnicima izbiti iz ruku argument nedemokratičnosti, čak su i totalitarni društveni sustavi dopuštali prava i slobode udruživanja i sindikalnog organiziranja, ali su subjekte radnih odnosa svojim zakonodavstvom, a osobito praktičnim uvjetima rada i djelovanja, bitno ograničavali u svakodnevnoj borbi za praktično ostvarivanje njihovih prava. Tako su socijalistički društveni sustavi, utemeljeni na teoriji marksizma, tretirali ovo pitanje primarno kao klasno, a ne kao demokratsko. To karakterizira i mnoge teoretičare radnog prava. Neki od njih smatraju da “povijest borbe radničke klase protiv kapitalističkog izrabljivanja, teških i nepodnošljivih uvjeta rada i života radnika, ne može se odvojiti od njezine borbe za pravo na organizirano udruživanje i udruženu akciju protiv poslodavaca.”³ Samo udruženi i sindikalno organizirani, zaposlenici imaju šansu pokrenuti neko svoje pitanje i metodom pritiska, odnosno legalne industrijske akcije, prisiliti poslodavce, te na taj način ostvariti svoja prava. Zaposlenik kao pojedinac može imati isto pravo, ali efekti njegove pojedinačne borbe ni izdaleka nemaju šansu biti uspješnim, kao što je to slučaj s organiziranom masovnom akcijom. Oni najčešće završavaju kao oblik pojedinačnog protesta, kao krik usamljenika koji se daleko ne čuje. Samo ozbiljna i organizirana industrijska akcija koja plijeni pozornost javnosti i koja pokreće i mobilizira javno mišljenje ima izgleda na puni uspjeh. Stoga pitanje prava na udruživanje i prava na štrajk može imati, i često ima, neke primjese klasne borbe, ali je to pitanje pogrešno svoditi samo na klasno jer je, primjerice, i Univerzalna deklaracija Ujedinjenih naroda proklamirala načelo sindikalne slobode kao jedno od univerzalnih ljudskih prava i sloboda. Zato njegovo svođenje od univerzalnog i općeg na posebno i isključivo klasno pitanje smatramo pogrešnim.

¹ Ž. Potočnjak, *Pravo na štrajk*, Pravni fakultet Zagreb 1992, str. 73 i 74.

² Isto

³ Baltić - Despotović, *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, S. administracija, Beograd 1976. str.

Veliko značenje prava na udruživanje i prava na štrajk neosporno je za sve teoretičare radnog i socijalnog prava koji polaze s pozicija univerzalizma i demokratičnosti kao načela koja nadilaze uske klasne, nacionalne i druge konotacije ovoga pitanja koje se neminovno javljaju u normiranju i praktičnom ostvarivanju ovih prava u konkretnim uvjetima pojedinih država. Iz tih istih razloga "sloboda udruživanja radnika u sindikate ustanovljava se i uređuje nacionalnim zakonodavstvom, ali se zaštita sindikalnih sloboda i sindikalnih prava, kao i pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje, uređuje i na međunarodnoj osnovi, konvencijama Međunarodne organizacije rada."⁴ Zato se znanstvena radnopravna interpretacija odabranog pitanja ne može uspješno uraditi ako se, pored njegove obrade s pozicija nacionalnog zakonodavstva, ne bismo prethodno osvrnuli na međunarodna vrela ovoga prava.

2. MEĐUNARODNOPRAVNI ASPEKTI PRAVA NA UDRUŽIVANJE I PRAVA NA ŠTRAJK

Pravo poslodavaca da se udruže u svoju posebnu organizaciju - udругu poslodavaca, koja će u svim uvjetima i pitanjima zastupati njihove interese, a osobito u pregovorima s vladom ili sindikatima, važna je pretpostavka za stvaranje uvjeta socijalnog dijaloga između nositelja različitih interesa. To isto imaju i zaposlenici koji se organiziraju u sindikat kao svoju posebnu organizaciju za promoviranje i zaštitu radničkih i sindikalnih prava. Za oba subjekta ta prava proizlaze iz odgovarajućih konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada (ILO).

Normativno uređivanje navedenih prava na međunarodnom planu nije samo pitanje borbe za socijalnu pravdu u jednakost položaja na internacionalnom planu već se to pitanje shvaća mnogo šire. Ono se promatra i sa stajališta međunarodnog mira jer "pokušaj osiguranja mira u svijetu (Preko Lige naroda i sada preko Ujedinjenih nacija) popraćen je i pokušajem da se u međunarodnom okviru poboljšaju životni i radni uvjeti radnika u težnji za osiguranjem mira na privrednom i društvenom polju."⁵ Jer, poremećaji na tržištu rada i problemi u domeni radnih odnosa negativno se odražavaju na socijalno stanje i društveni mir kako unutar jedne države tako i na međunarodnom planu. Isto tako, goleme razlike u bogatstvu na jednoj i siromaštvu na drugoj strani, koje se javljaju među državama, narodima, skupinama i pojedincima, također predstavljaju stalnu prijetnju socijalnom miru na unutarnjem i međunarodnom planu. Između ostalog i zato međunarodno radno pravo pokušava normativno urediti kolektivne, individualne i druge odnose na području rada.

Posebnu pozornost radno pravo posvećuje zaposlenicima (radnicima) i njihovu pravu na udruživanje u sindikat kao i zaštiti određenih sindikalnih prava. Kao slabija strana u radnom odnosu, zaposlenici su stalno izloženi dvostrukoj borbi za svoja prava. Prvo, da se njihov radnopravni položaj normativno i što povoljnije uredi radnim zakonodavstvom. I drugo, da se to što je normativno uređeno kao pravo onda dosljedno zaštititi i realizira. Te borbe vode se kako na nacionalnom tako i na međunarodnom

⁴ T. Popović, *Radno pravo*, Sl. list, Beograd 1980. str. 73.

⁵ N. Tintić, *Osnovi radnog prava*, Šk. knjiga, Zagreb 1955. str. 17.

planu. Zaštitu svojih individualnih i kolektivnih prava iz radnog odnosa zaposlenici danas najuspješnije ostvaruju preko sindikata. Zato je u svom povijesnom nastanku radno pravo jedno vrijeme nosilo naziv - sindikalno pravo.

Pravo na sindikalno udruživanje u cilju organizirane skrbi o uređivanju i ostvarivanju prava, a kada je to potrebno onda i pritiska na poslodavce da ispune zakonske i ugovorne obveze, nije odjednom postignuto, već je rezultat stalnih i dugotrajnih nastojanja. To je jedno od demokratskih postignuća suvremenog društva. Proteklo je mnogo vremena dok je pravo na sindikalno udruživanje legalizirano do mjere da se kroz spremnost država članica da prihvate i provedu konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada o sindikalnim pravima i slobodama manifestira i ocjenjuje stupanj demokratizacije ukupnih društvenih odnosa u svakoj pojedinoj državi.

Konvencija broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. godine odnosi se na sve zaposlenika u radnom odnosu, uključujući javne službenike i samostalne djelatnike, izuzev pripadnika vojske i policije. Utemeljena je na načelu slobode sindikalnog organiziranja i sindikalnog djelovanja. Zalaže se za pravo sindikalnoga i drugog udruživanja radnika kao i demokratičnost izbora radničkih predstavnika. Ona predviđa da "radnici i poslodavci, bez ikakvih izuzetaka, imaju pravo bez prethodnog odobrenja obrazovati organizacije po svom izboru kao i pristupiti ovim organizacijama pod isključivim uvjetom da se pridržavaju statuta ovih posljednjih."⁶ Pored toga, ustanovljeno je da radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo na donošenje svojih statuta i administrativnih pravila slobodnih izbora svojih predstavnika, organiziranje svog upravljanja i djelatnosti i formuliranje svoga akcijskog programa.

Odnos javne vlasti prema radničkim i poslodavačkim udrugama mora biti takav da se ona uzdržava svake intervencije koja bi imala za cilj ograničenje ovoga prava ili ometanje zakonskog izvršenja te da "radničke i poslodavačke organizacije ne mogu biti raspuštene ili njihove djelatnosti obustavljene administrativnim putem."⁷

Prema tomu, odnos javne vlasti prema radničkim (i poslodavačkim) udrugama mora biti tolerantan i odvijati se u duhu međunarodnoga prava, što važi za sve države koje su ratificirale ovu konvenciju. One moraju osigurati neometano djelovanje i slobodan rad ovih udruga na ostvarivanju njihove zadaće i ciljeva utvrđenih njihovim statutom, programskim načelima i drugim internim pravilima.

Konvencijom broj 11 iz 1921. godine osigurana su prava za djelatnike koji rade u poljoprivredi tako što "svaki član Međunarodne organizacije rada, ratificirajući ovu konvenciju, obvezuje se osigurati svim osobama zaposlenim u zemljoradnji ista prava udruživanja i koaliranja kao industrijskim radnicima i odbaciti svaku zakonsku ili drugu odredbu koja bi imala za cilj ograničiti ova prava u pogledu na poljoprivredne djelatnike."⁸

Konvencija broj 98, o pravima radnika na organiziranje i na kolektivne pregovore, iz 1949. godine osigurava zaštitu od diskriminacije u zapošljavanju koja bi se mogla

⁶ Članak 2. Konvencije broj 87. MOR-a.

⁷ Članak 4. Konvencije broj 87.

⁸ Članak 1. Konvencije broj 11.

provoditi uvjetovanjem zapošljavanja neučlanjivanjem u sindikat ili istupanjem iz sindikata. Zatim, otpuštanjem s posla ili nanošenjem druge štete zaposleniku koje bi bilo time uvjetovano, kao i drugim mjerama i postupcima koji bi mogli štetiti sindikalnim pravima i slobodama. Jednostavno rečeno, "radnici trebaju koristiti odgovarajuću zaštitu protiv svih djela diskriminacije u materiji zaposlenja koja bi mogla biti štetna po sindikalnu slobodu."⁹

Konvencija broj 135 iz 1971. godine regulira položaj i prava radničkih predstavnika. Prema njezinim odredbama, oni su zaštićeni od svakog štetnog akta, uključivši i otpuštanje s rada zbog njihove aktivnosti u vršenju funkcija koje su im radnici povjerili a koje su poduzeli u granicama zakonskih i ugovornih odredaba. S istim ciljem donesena je i Preporuka o radničkim predstavnicima, iz iste godine, koja vrlo široko definira sam pojam radničkog predstavnika i vrlo precizno razrađuje mjere i mehanizme njihove zaštite za slučaj da ipak budu podvrgnuti postupku odgovornosti.

Članstvo u sindikalnim i dobrovoljačkim udrugama temelji se na načelima slobode i dragovoljnosti udruživanja. To podrazumijeva da se svaki zaposlenik osobno i potpuno slobodno odlučuje hoće li se učlaniti u udrugu sindikata, kojem će sindikatu pripadati i hoće li plaćati članarinu.

U razvijenom i demokratskom svijetu sindikati su vrlo moćna, ugledna i utjecajna organizacija. Oni podjednako djeluju snagom svoje pozicije u pravnom i političkom sustavu, koliko i masovnošću svoga članstva, te njegovom podrškom akcijama sindikata. Zato se nijedna suvremena država ne može oglušiti, niti biti ravnodušna prema pitanjima normativnog reguliranja i praktičnog ostvarivanja prava na udruživanje i prava na štrajk. U zapadnim zemljama "bitna funkcija sindikata sastoji se u kolektivnom ugovaranju, tj. u raspravljanju o plaćama, o radnim uvjetima i, eventualno, o svakom problemu koji bi bio u vezi s tim."¹⁰

Ukupnost normi kojima su regulirana materijalna i procesna prava i položaj sindikata možemo jednostavno nazvati **sindikalna prava**. To je "cijeli sklop pravila i propisa kojima se jamči poštivanje sindikalnih prava. Između ostalog, pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje, pravo udruživanja o pravo na štrajk."¹¹ Bez tih normi i njihova ostvarivanja preko različitih institucija, uključujući sudstvo, ne mogu se ni zamisliti, niti pak ostvariti demokratski odnosi na području proizvodnje i rada. Zapravo, "sloboda udruživanja i zaštita prava na organiziranje i prava na kolektivno dogovaranje postaju stoga osnovni elementi na kojima se stvara jedan demokratski sustav industrijskih odnosa."¹² A demokratski industrijski i drugi odnosi na području rada bitna su pretpostavka demokratizacije ukupnih društvenih odnosa u svakom suvremenom društvu i njegovu političkom i pravnom sustavu.

⁹ Članak 1. Konvencije broj 98.

¹⁰ G. Friedmann - P. Naville, *Sociologija rada*, V. Masleša, Sarajevo 1972. str. 539.

¹¹ Iz publikacije ILO-a "Glossary of Employment and Industrial Relations Terms, Budapest 1999. str. 130.

¹² Giuseppe Casale, Naputak za međunarodne radne standarde o industrijskim odnosima, ILO, Copyright, 1998., str.2.

3. PRAVO NA UDRUŽIVANJE I ŠTRAJK U REPUBLICI HRVATSKOJ

- **Udruživanje poslodavaca** u Republici Hrvatskoj detaljno je regulirano Zakonom o radu.¹³ Prema njegovim odredbama "poslodavci imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru utemeljiti udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge."¹⁴ Iz ovoga se daje zaključiti da poslodavci imaju puno pravo na samostalno formiranje vlastitih udruga radi zaštite vlastitih interesa i stvaranje institucionalnih okvira za tripartitno pregovaranje i uređivanje međusobnih odnosa s vladom i sindikatima po načelima tripartizma jednako kao što to pravo na drugoj strani imaju i ostvaruju zaposlenici, udruživanjem u sindikat. Za formiranje udruge poslodavaca, jednako kao i sindikalne udruge, nije potrebno bilo kakvo prethodno odobrenje od strane države i njezinih organa. Izjednačenost prava poslodavačkih i zaposleničkih udruga ogleda se i u činjenici da ministar rada, prilikom donošenja odgovarajućih odluka ili podzakonskih akata, uvijek kada traži mišljenje sindikata, istodobno pribavlja mišljenje i udruge poslodavaca. To je posve razumljivo i opravdano s obzirom na činjenicu da, u pravilu, kada se u bilo kojem omjeru povećavaju prava jednih, to ide na uštrb prava i interesa drugih.

- Udruga poslodavaca može se utemeljiti samo pod određenim zakonom propisanim uvjetima. Zakonodavac pravi razliku između udruga niže i više razine propisujući da "udrugu poslodavaca mogu utemeljiti najmanje deset pravnih osoba ili punoljetnih i poslovno sposobnih fizičkih osoba."¹⁵ Međutim, za razliku od toga, udrugu više razine mogu utemeljiti najmanje dvije udruge poslodavaca niže razine. Važno je također da udruge imaju status pravne osobe, koji stječu upisom u sudski registar.

Registracija udruge mora se izvršiti upisom u sudski registar. Pritom u registar se obvezno unose sljedeći podaci: dan utemeljenja, naziv, sjedište, područje djelovanja, naziv izvršnog tijela, imena osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja udruge. Zahtjevu za upis moraju se priložiti: odluka o utemeljenju, zapisnik skupštine utemeljitelja, statut, popis utemeljitelja i članova izvršnih tijela, te ime i prezime osobe ili više njih koje su ovlaštene za zastupanje udruge. Samo ona udruga koja je utemeljena i registrirana sukladno zakonu može biti strankom kolektivnog ugovora.

Statut udruge je temeljni konstitutivni akt kojim se uređuju sva pitanja relevantna za njezino utemeljenje, postojanje i djelovanje. Zakonodavac propisuje sadržaj statuta tako da on mora imati odredbe o tijelima udruge ovlaštenim za sklapanje kolektivnog ugovora te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija. Pored toga, statutom se utvrđuje svrha udruge, njezin ustroj, naziv, sjedište, područje djelovanja, tijela i njihova ovlaštenja, postupak učlanjivanja i prestanak članstva kao i druga važna pitanja njezina postojanja i djelovanja. Sklapanje kolektivnih ugovora također mora biti statutom uređeno.

¹³ Objavljen u Narodnim novinama RH broj 38/95.

¹⁴ V. odredbe članka 159/2. ZORH.

¹⁵ V. odredbe članka 165. ZORH.

Budući da se statut prilaže kao dokument pri registraciji udruge, javna vlast na taj način ipak vrši nadzor nad donošenjem odluke i bitnim pitanjima djelovanja udruge jer se registracija neće obaviti sve dok se statut ne uskladi sa zakonom i dok podnositelj zahtjeva ne dostavi sudu odgovarajuće dokaze. Međutim, to usklađivanje podložno je samo ocjeni ustavnosti i zakonitosti, a ne može se odnositi na propisivanje djelatnosti i zabranu rada udruge koja nije zakonom zabranjena. U tom smislu, odbit će se zahtjev za upis u sudski registar samo one udruge koja nije utemeljena na zakonu.

Posebno je važno istaći zakonsku zabranu poslodavcima po kojoj oni ne mogu vršiti nikakav nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata niti ih u cilju takvog nadzora smiju financirati, što sve ima za cilj osiguranje potpune samostalnosti sindikalnih udruga u odnosu prema poslodavačkim. Svaki oblik financijske ili druge ovisnosti sindikalnih udruga prema poslodavačkim išao bi na uštrb njihove samostalnosti i slobode djelovanja. "Načelo slobode udruživanja je osnova za funkcioniranje zdravog sistema industrijskih odnosa. Ovo načelo je dio Ustava ILO-a i sve države - članice su dužne da ga primjenjuju."¹⁶ Kao što je vidljivo, ovo je načelo u Zakonu o radu Republike Hrvatske dosljedno provedeno.

Udruživanje zaposlenika u sindikat provodi se također na istim načelima međunarodnog radnog prava na način da domaće zakonodavstvo mora uvažiti bitna načela sadržana u međunarodnim konvencijama. U tom smislu Zakon o radu Republike Hrvatske predvidio je pravo udruživanja zaposlenika u sindikat, kao jedno od temeljnih prava i sloboda. "Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca a posebno se zabranjuje nejednako postupanje prema zaposlenicima zbog njihova članstva u sindikatu ili zbog sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima."¹⁷

Prava sindikata u odnosu prema izvršnoj vlasti, organima upravnog nadzora, poslodavcima, zaposleničkom vijeću, mirovnom vijeću, sudu za rješavanje sporova, kao i u postupku zaključivanja kolektivnih ugovora, posebno su razrađena i osigurana raznim zaštitnim mehanizmima.

U odnosu prema izvršnoj vlasti, ministarstvu i ministru rada, sindikat daje svoje mišljenje pri ministrovu odobravanju noćnog rada žena u industriji, propisivanju sadržaja pravilnika o radu, proširivanju primjene kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju te pri donošenju propisa za provedbu Zakona o radu. Mogućnost miješanja tijela izvršne vlasti u postupak utemeljenja i djelovanja udruge ograničena je i praktično svedena na sudbenu kontrolu zakonitosti statutarnih odredaba i ustavnosti programskih načela. To znači da se udruge mogu utemeljiti bez bilo kakva prethodnog odobrenja izvršne vlasti. Djelovanjem udruge može se zabraniti, ~~ali isključivo i samo odlukom sudske, a nikako odlukom izvršne vlasti.~~

U odnosu prema organima i tijelima upravnog nadzora nad provedbom propisa o radu sindikat ima pravo zahtijevati provedbu inspeksijskog nadzora uvijek kada procijeni da nisu poduzete sve mjere zaštite na radu pa postoji opasnost po život i zdravlje zaposlenika. Isto tako, on ima pravo poticati vođenje postupka preraspoređivanja

¹⁶ Giuseppe Casale, isto, str.5.

¹⁷ Ž. Potočnjak, *Zakon o radu*, ICC Zagreb 1995. str.49.

maloljetnika na druge poslove, kada on radi na takvim poslovima koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, čudorednost i razvoj.

U odnosu prema poslodavcu sindikat ima pravo pokrenuti postupak izbora zaposleničkog vijeća, gdje je to zakonom predviđeno, da bi ono moglo zaposlenike zastupati kod poslodavca u poslovima zaštite i promicanja njihovih prava i interesa. Isto tako, sindikat može dati, ali i uskratiti, svoju suglasnost na odluku poslodavca kojom on otkazuje ugovor o radu sindikalnom povjereniku dok on obavlja tu dužnost i šest mjeseci po prestanku iste.

U odnosu prema Zaposleničkom vijeću inicijativa sindikata ide u više smjerova, bilo da oni nastupaju zajedno ili odvojeno. Sindikat ima pravo i mogućnost predlagati listu kandidata za izbor predstavnika zaposlenika u tom vijeću i drugim tijelima; imati svoga predstavnika u Izbornom odboru za provedbu izbora za predstavnike zaposlenika; promicati prava i interese zaposlenika i surađivati u tome poslu s zaposleničkim vijećem, i slično. Pored toga, predstavnici sindikata, koji imaju svoje članove zaposlene kod poslodavca, mogu biti nazočni sjednicama zaposleničkog vijeća, ali bez prava sudjelovanja u donošenju odluka. Napokon, ukoliko Zaposleničko vijeće ili neki njegov član teško prekrši obveze koje ima po zakonu, sindikati koji imaju svoje članove kod određenog poslodavca, mogu od mjerodavnog suda zatražiti raspuštanje Zaposleničkog vijeća ili isključenje člana o kojem se radi.

U odnosu prema Mirovnom vijeću koje se bira u cilju mirnog rješavanja nekoga spora jedan od tri predstavnika koji čine to vijeće mora biti predstavnik sindikata, što znači da je sindikat nezaobilazan u postupku mirnog rješavanja sporova.

U postupku prema sudu mjerodavnom za rješavanje sporova sindikat ima pravo zahtijevati poništenje izbora za zaposleničko vijeće uvijek kada ocijeni da je došlo do teškog kršenja zakonskih odredaba o izborima te zahtijevati zabranu isključenja s rada protivno odredbama zakona, odnosno naknadu štete koju su sindikat ili zaposlenici pretrpjeli zbog nezakonita isključenja s rada.

U postupku zaključivanja kolektivnog ugovora sindikat može, pod određenim uvjetima, formirati svoj odbor za kolektivne pregovore, predlagati članove pregovaračkog odbora, te biti stranka kolektivnog ugovora, spremna i sposobna sredstvima pritiska štititi i promicati interese svojih članova u svim pregovorima o sklapanju kolektivnih ugovora.

Pravo na štrajk, prema Zakonu o radu Republike Hrvatske, regulirano je tako što "sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova."¹⁸ Međutim, štrajku prethodi postupak mirnog rješavanja spora putom Mirovnog vijeća ili arbitraže. Zakonodavac propisuje da sindikat mora poslodavcu prethodno najaviti štrajk i da ga ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja.

Mirenje se provodi "u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor) ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi

¹⁸ V. odredbe članka 210. ZORH.

način njegovog mirnog rješavanja..."¹⁹ Postupak mirenja provodi posebno mirovno vijeće. U njegovu sastavu moraju biti zastupljeni predstavnici sindikata, predstavnici poslodavaca i jedan treći neutralni član, kojeg oni sporazumno biraju s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće. Postupak mirenja mora biti okončan u zakonski određenom roku od pet dana, počev od dana dostave obavijesti o sporu, ukoliko se stranke nisu drukčije dogovorile. Prijedlog mirovnoga vijeća stranke u sporu mogu odbiti ili prihvatiti, a prihvaćeni prijedlog ima pravnu snagu kolektivnog ugovora.

Arbitražno rješavanje spora razlikuje se od prethodnog. Arbitraža rješava samo spor koji su joj sporazumno povjerile stranke u sporu, a odlučuje samo o onim pitanjima koja su stranke u sporu pred nju iznijele. To znači da ona ne može sama odlučiti da predmet spora proširi i na neka druga pitanja. Odluka arbitraže mora biti obrazložena, ona je obvezna za stranke u sporu i protiv nje žalba nije dopuštena.

Štrajk je važan oblik industrijske akcije, čiji je glavni element privremeni prekid rada najčešće od strane skupine zaposlenika s ciljem da se pritiskom na poslodavce ili vladu iznude odgovarajući ustupci u smjeru povećanja plaća, poboljšanja uvjeta rada i slično. Razlozi štrajka moraju se u pismu najave označiti a također i mjesto, dan i vrijeme početka štrajka. Prije početka štrajka, a najkasnije na dan njegove najave, sindikati ili njihove udruge više razine moraju objaviti pravila o poslovima na kojima se ne smije prekidati rad u vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

Isključenje s rada (lockout) je pravo poslodavca da u odgovoru na već započeti štrajk isključi zakonom dopušteni broj zaposlenika iz procesa rada. Taj broj ne smije biti veći od polovice zaposlenika u štrajku. Prema zakonskim odredbama "isključenje s rada ne smije započeti prije isteka osam dana od dana početka štrajka."²⁰ Isključenim zaposlenicima poslodavac je dužan plaćati odgovarajuće doprinose za socijalno osiguranje na osnovicu koju čini najniža plaća i za sve vrijeme dok isključenje traje.

Da bi se spriječio nastanak štete u procesu rada "na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada."²¹

Zakonodavac također propisuje da se određivanjem tih poslova ne smije onemogućiti, niti pak bitno ograničiti, pravo na štrajk, a ako poslodavac do dana početka postupka mirenja nije predložio utvrđivanje tih poslova, taj se postupak ne može više pokrenuti do dana okončanja štrajka. O spornim pitanjima odlučuje arbitraž.

Posljedice organiziranja i sudjelovanja u štrajku razlikuju se s obzirom na činjenicu je li štrajk proveden sukladno, ili protivno zakonskim odredbama. Ako je štrajk **zakonit**, što znači proveden na način koji je u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilima sindikata, organiziranje i sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu, niti pak zaposlenik koji je sudjelovao smije zbog toga biti stavljen u nepovoljniji položaj od onoga koji je imao prije štrajka. Razmjerno vremenu provedenom u štrajku

¹⁹ Ž. Potočnjak, *Zakon o radu*, isto, str.148.

²⁰ V. odredbe članka 211. ZORH.

²¹ V. odredbe članka 212. ZORH.

mogu mu se jedino smanjiti plaća i dodaci na plaću. Poslodavac od sindikata ne može tražiti naknadu štete, a od suda ne može zahtijevati sudsku zabranu takvog štrajka. Ako je pak štrajk **nezakonit**, on ima pravo tražiti naknadu štete i sudsku zabranu takvoga štrajka a zaposleniku može otkazati ugovor o radu i može ga staviti u nepovoljniji položaj. Iste posljedice zaposlenik može imati i u slučaju da u vrijeme takvog štrajka počinu neku drugu tešku povredu ugovora o radu. Inače, "zaposlenik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku."²²

U Republici Hrvatskoj Zakonom o radu nije isključena mogućnost štrajka u državnoj upravi, oružanim snagama, redarstvu i javnim službama, ali je određeno da se to pravo uređuje posebnima zakonom.

4. PRAVO NA UDRUŽIVANJE I ŠTRAJK U FBiH

Prema Ustavu Bosne i Hercegovine, cjelokupna oblast socijalne politike, pod kojom se podrazumijevaju radni odnosi, socijalno osiguranje i socijalna zaštita, nije u ovlasti središnje vlasti. Zato ova država nema resornog ministarstva rada i nema jedinstvenog zakona o radu, radnim odnosima, mirovinskom i invalidskom osiguranju, zaštiti na radu i drugim pitanjima iz ove oblasti. Oblast rada, socijalne politike i socijalnog osiguranja je u podijeljenoj nadležnosti entiteta i županija. Iz tih razloga na razini Federacije donesen je Zakon o radu i drugi prateći propisi, a županije se nalaze u postupku donošenja vlastitih zakona o radu i drugih propisa iz ove oblasti.

Zakon o radu Federacije BiH²³ ne predviđa, niti pak posebno i sustavno razrađuje prava subjekata radnih odnosa - poslodavaca i uposlenika na udruživanje u svoje vlastite udruge. Ova su prava samo sporadično uređena nekim odredbama o mirenju i arbitražnom rješavanju sporova. Vjerojatno i zbog toga u Federaciji su izostali naponi da se uređivanjem i provođenjem odredaba o udruživanju pripremi teren za tripartitno i demokratsko rješavanje svih pitanja na vrlo širokom području rada i socijalnog osiguranja. Nema ozbiljnih napora da se formiraju udruge poslodavaca, već se njihova uloga neuspješno pokušava nadomjestiti djelovanjem gospodarskih komora.

Jednako je nepoželjno stanje na području sindikalnog udruživanja i organiziranja. Na razini države postoji i pokušava djelovati iz ranijeg sustava naslijeđeni državni sindikat kao i granski sindikati. Oni, međutim, nisu nastali udruživanjem sindikata niže razine i nemaju ovlasti zastupati njihove interese. Na razini entiteta koji se naziva Federacija BiH nije uspostavljen federalni sindikat, a državni sindikat BiH prisvaja sebi pravo zastupati interese svih zaposlenika u Federaciji i Republici Srpskoj te entitetskim vladama biti legitimni socijalni partner, pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore. Na razini županija stanje je također nezadovoljavajuće, a ništa bolje nije niti na razini općina. U mnogim poduzećima, a osobito u državnoj upravi i javnim službama, uopće ne postoje i ne djeluju sindikalne udruge uposlenika. S takvim stanjem na planu ostvarivanja prava na udruživanje ne može se realizirati pravo na štrajk, a bez toga nema uvjeta za uspostavljanje tripartizma i demokratskog socijalnog dijaloga. Bez toga

²² V. odredbe članka 213. ZORH.

²³ Objavljen u Službenim novinama Federacije BiH, broj 43/1999.

pak, Bosna i Hercegovina ne može se pripremiti ni ispuniti bitne uvjete za ulazak u europske integracije.

Federalni zakon o radu određuje da je "**poslodavac**, u smislu ovog zakona, fizička ili pravna osoba koja zaposleniku daje posao te mu za obavljeni rad isplaćuje plaću i izvršava druge obveze prema zaposleniku u skladu s ovim zakonom, propisom županije, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu." A **zaposlenik** je "fizička osoba koja u radnom odnosu osobno obavlja određene poslove za poslodavca i po toj osnovi ostvaruje prava i obveze u skladu s ovim zakonom, propisom županije, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu."²⁴ Zakon ne definira udruge, prava i obveze te postupak formiranja i registriranja udruga oba subjekta radnih odnosa.

Umjesto da prvo uredi prava poslodavaca i zaposlenika na udruživanje i precizne rokove za formiranje i djelovanje udruga, federalni zakon o radu tek u nekoliko svojih odredaba spominje udruženje poslodavaca, a zatim i sindikat kao udruhu zaposlenika. Tako u dijelu kojim regulira pitanja kolektivnog ugovaranja navodi da "na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca", s tim da "do formiranja udruženja poslodavaca, na strani poslodavaca kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti Vlada Federacije, odnosno vlada županije."²⁵ Time se legalizira jedno stanje u kojem izvršna vlast - Vlada Federacije postaje kolektivni poslodavac s pravom preuzimanja prava i obveza stvarnih poslodavaca i njihovih udruga. Na drugoj strani, spominje se sindikat ili više sindikata, kao predstavnici interesa zaposlenika. Međutim, "da bi se moglo pristupiti pregovaranju, odnosno zaključivanju kolektivnih ugovora, sindikat odnosno više sindikata i poslodavac, odnosno više poslodavaca moraju imati punomoć od svakog pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu s njihovim statutom."²⁶ Ako tih udruga nema, onda se i ne može voditi kolektivne pregovore niti udovoljiti obvezama iz ratificiranih međunarodnih konvencija.

Pravo na štrajk u Federaciji Bosne i Hercegovine regulirano je nekim odredbama Zakona o radu, a donesen je i poseban Zakonom o štrajku.²⁷

Federalni zakon o radu sadrži samo načelne odredbe o štrajku kojima se udovoljava zahtjevima iz međunarodnih konvencija jer predviđa pravo sindikata da u cilju zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova ima pravo pozvati na štrajk i isti provesti. Zatim, štrajk mora biti sukladan zakonu, kolektivnom ugovoru i pravilima sindikata o štrajku, te ne može započeti prije okončanja postupka mirenja. Isto tako, glede položaja zaposlenika, on ne može biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, niti zbog sudjelovanja stavljen u nepovoljniji položaj. Ako pak u vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se otkazati ugovor o radu.²⁸

²⁴ V. odredbe članaka 3. i 4. Zakona o radu F BiH.

²⁵ V. odredbe članka 112. ZOR, F BiH,

²⁶ Zakon o radu F BiH, s komentarom, Sarajevo 1999., str.91.

²⁷ Objavljen u Narodnim novinama F BiH, broj 14/2000.

²⁸ V. odredbe članaka 128. i 129. Zakona o radu F BiH.

Zakonom o štrajku F BiH primarno se uređuje pravo sindikata da pozove i organizira štrajk, pravo poslodavca da isključi zaposlenika s rada i druga relevantna pitanja u vezi sa štrajkom. Međutim, što se tiče ostvarivanja prava na štrajk zaposlenika koji rade u organima i službama državne uprave i organima unutarnjih poslova, ovaj zakon to nije riješio, već je ostavljeno da se to pitanje uredi posebnim zakonom. Odredbe zakona o štrajku ne primjenjuju se samo za slučaj kada sindikat organizira i provodi **štrajk upozorenja**. To je takva vrsta štrajka u kojem sindikat želi poslodavcima skrenuti pozornost na nezavidan položaj zaposlenika, neodgovarajuće opće ili konkretne uvjete rada zaposlenika, ili na neko drugo pitanje koje zahtijeva nužnost žurnog i učinkovitog razrješenja, a ukoliko taj oblik industrijske akcije ne bude ozbiljno shvaćen da će organizirati štrajk neograničenog trajanja s nepredvidljivim posljedicama. Jedini izuzetak u tom smislu su odredbe zakona po kojima je sindikat i u ovom slučaju dužan objaviti sporazum o poslovima na kojima se rad ne može prekidati, iako je štrajk upozorenja ograničen na trajanje od najviše dva sata. Međutim, postoje poslovi takvog karaktera gdje bi i u tako kratkom prekidu rada mogle nastupiti nesagledivo štetne posljedice, pa je logično zakonsko rješenje po kojem se ova odredba o poslovima na kojima se rad ne može prekidati, za razliku od ostalih, primjenjuje i kada se provodi štrajk upozorenja.

Obvezna najava štrajka od strane njegova organizatora u pisanom obliku uz navođenje razloga za štrajk, mjesta i dana, te vremena početka štrajka, predviđeni su kao neizostavna procedura zbog koje bi, u suprotnom, štrajk mogao biti ocijenjen nezakonitim, sa svim posljedicama za sindikat i zaposlenike koji u njemu sudjeluju. **Postizanje sporazuma o poslovima koji se ne mogu prekidati** uvjet je za zakonito održavanje i ostvarivanje prava na štrajk. Pored tih poslova, sporazum mora predvidjeti broj uposlenika koji su u vrijeme štrajka dužni raditi, uvjete života i rada pučanstva, odnosno rada drugih pravnih osoba, način sprječavanja ugrožavanja života i zdravlja stanovništva te način osiguranja imovine. Rok za postizanje takvog sporazuma je pet dana računajući od dana početka sporazumijevanja, a ako se on u tom vremenu ne postigne, daljnje rješavanje spora povjerava se arbitraži. "Najkasnije na dan najave štrajka sindikat je dužan objaviti sporazum o poslovima na kojima se rad ne može prekidati za vrijeme štrajka."²⁹ Ovim se sporazumom ne smije onemogućiti, niti pak ograničiti, pravo sindikata i zaposlenika na štrajk.

Mirenje je postupak koji prethodi štrajku i odvija se u međuvremenu od najave štrajka do njegovog početka. To znači da štrajk ne može zakonito početi prije nego bude okončan postupak mirenja, koji provodi mirovno vijeće. Postupak mirenja traje najviše pet dana i ukoliko se sporazum u tom roku ne postigne, strane u sporu mogu njegovo rješenje povjeriti arbitraži.

Arbitraža je međunarodnim konvencija i drugim dokumentima priznat i afirmiran način rješavanja radnopravnih sporova kakav je i štrajk. Poslodavci i sindikati u njoj imaju po jednog predstavnika a trećeg člana, koji je ujedno i predsjednik, oni sporazumno određuju. Za slučaj da se oni o tome ne mogu sporazumjeti, odluku o tomu u roku od pet dana donosi mjerodavni općinski sud na prijedlog sindikata ili poslodavca. U narednih

²⁹ V. odredbe članka 5. Zakona o štrajku F BiH.

pet dana arbitraža je dužna donijeti odluku o spornom pitanju zbog kojeg je štrajk organiziran. Arbitražna odluka je obvezujuća za stranke u sporu i konačna je, jer se protiv nje ne može uložiti žalba.

Isključenje s rada je pravo koje ima poslodavac da kao odgovor na već započeti štrajk može jedan broj uposlenika, ali ne više od polovine broja uposlenih koji su u štrajku, isključiti s posla. Njihovo odstranjenje iz procesa rada ne može započeti prije isteka osam dana od dana početka štrajka, a može trajati najduže do dana okončanja štrajka. Zakonodavac poslodavca obvezuje da je isključenim zaposlenicima dužan za vrijeme isključenja uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje čiju osnovicu čini najniža plaća. To je jedini oblik socijalne zaštite zaposlenika isključenih s rada u vrijeme štrajka.

Štrajkaške zamjene su "radnici koje pošilja poslodavac kako bi zamijenili radnike koji štrajkuju. To se obično radi u Sjedinjenim Američkim Državama, dok je zabranjeno u europskim državama."³⁰ Zakon o štrajku F BiH to također zabranjuje i poslodavcima onemogućuje da u štrajku, koji je organiziran sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru i pravilima sindikata, umjesto radnika u štrajku, upošljava nove s ciljem njihove zamjene. To znači da bi štrajkaške zamjene bile moguće samo u štrajku koji nije sukladan zakonskim i drugim navedenim propisima.

Zakonitost štrajka je izuzetno važno pitanje, na koje sindikat mora budno motriti od najave pa do njegova okončanja. To isto važi i za poslodavca, osobito glede isključenja zaposlenika s posla. Za nepropisno organiziran štrajk poslodavac ima pravo tražiti od sindikata naknadu štete. U istom smislu, i sindikat može tražiti naknadu štete od poslodavca koju su zaposlenici pretrpjeli zbog eventualno nezakonitog isključenja zaposlenika s rada.

Uloga suda u rješenju određenih pitanja ostvarivanja prava na štrajk vrlo je važna. Pored toga što odlučuje o imenovanju predsjednika arbitraže, on također odlučuje i o zakonitosti štrajka te njegovoj eventualnoj zabrani, budući da poslodavac ima pravo podnijeti sudu zahtjev za zabranu nepropisno organiziranog štrajka. Isto pravo ima sindikat glede odluke poslodavca o isključenju s rada koji od suda može zahtijevati da zabrani isključenje koje nije sukladno propisima.

Novčane sankcije koje zakon predviđa prema sudionicima štrajka uperene su prvo **prema sindikatu** a imaju za cilj osigurati pismenu najavu štrajka ne samo poslodavcu već i organima unutarnjih poslova, zatim postići zaključenje i objavu sporazuma o poslovima koji se u vrijeme štrajka neće prekidati, te onemogućiti da štrajk započne prije provođenja i okončanja postupka mirjenja. Sankcije **prema poslodavcu** primijenit će se ako on onemogući uposlenike obavljati poslove koji se u vrijeme štrajka ne smiju prekidati ako poduzme mjere isključenja s posla koje nisu odgovor na već započeti štrajk: ako s tim mjerama započne prije utvrđenog roka; ako isključi veći broj zaposlenika od zakonom dopuštenog; ako za isključene zaposlenike ne uplati doprinose za socijalno osiguranje i ako uposli nove uposlenike kao zamjenu za one koji štrajkuju.

³⁰ Iz publikacije *Glossary of Employment and Industrial Relations Terms*, ILO, Budapest 1999., str.137.

Iz izloženog je vidljivo da je donošenjem Zakona o radu i Zakona o štrajku, kao i odgovarajućih pratećih dokumenata, Federacija Bosne i Hercegovine stvorila temeljne normativne pretpostavke za realiziranje prava na sindikalno udruživanje i prava na štrajk. Odredba iz Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima po kojoj je "pravo svakoga da u cilju unapređenja i zaštite svojih ekonomskih i socijalnih interesa osniva sindikat i stupa u sindikat po svom izboru zavisno jedino od pravila odnosne organizacije", zatim "da se ovom pravu ne mogu postavljati nikakva ograničenja osim onih koja su propisana zakonom i koja su potrebna u demokratskom društvu i interesu državne sigurnosti ili javnog poretka ili zaštitu prava i sloboda drugih" te osigura "pravo na štrajk uz uvjet da se to pravo vrši u skladu sa zakonima odnosne zemlje"³¹, vjerodostojno su ugrađene u domaće zakonodavstvo.

5. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I KOLEKTIVNI UGOVORI U KONTEKSTU OSTVARIVANJA PRAVA NA UDRUŽIVANJE I PRAVA NA ŠTRAJK

Federacija BiH nedavno je dobila Opći kolektivni ugovor za svoj teritorij, kojim se uređuju "temeljna prava i obveze uposlenika i poslodavaca u oblasti radnih odnosa, koji nisu regulirani zakonom o radu."³² Već u samom postupku donošenja ovaj je akt izazvao kontroverzna stajališta i polemičke rasprave, te osporavanja i odugovlačenja s potpisivanjem. Nakon što su se potpisnici međusobno usuglasili, ipak je ostalo niz otvorenih pitanja koja će u procesu provođenja tražiti odgovore i usporavati realizaciju njegovih odredaba.

Prvo, sporna je suglasnost ovoga akta s odredbom Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, u kojem se kaže da je "pravo sindikata osnivati nacionalne federacije ili konfederacije i pravo ovih osnivati međunarodne sindikalne organizacije ili stupiti u njih."³³

Postavlja se pitanje što je Savez samostalnih sindikata BiH? Ni temeljni sindikat, ni federacija, a niti konfederacija sindikata. On nije doživio nikakvu tranzicijsku promjenu, niti je imao ovlasti od sindikalnih organizacija u Federaciji u njihovo ime s vladom pregovarati i potpisati ovaj ugovor. Posebno zato što je to državni ("savezni"), a ne federalni sindikat. Samo je predsjednik federalnog sindikata mogao biti reprezentativan i adekvatan socijalni partner federalnoj Vladi. Stvar nije u nedostatku federalnog sindikata, već u tome što postojeći državni sindikat uzurpira sebi pravo zastupati zaposlenike u Federaciji bez ikakve njihove punomoći i ne dopušta da se organizira i registrira entitetski sindikat u Federaciji BiH.

Drugo, sporno je pitanje ustavnosti ovoga akta. Situacija u BiH je, kada su u pitanju radni odnosi, prilično komplicirana s obzirom da ne postoji zakon na razini BiH, već Zakon o radu za područje F BiH, te Zakon o radnim odnosima Republike Srpske."³⁴ To već samo po sebi može značiti nejednak radnopravni položaj zaposlenika

³¹ Iz Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.

³² Objavljen u Službenim novinama F BiH, broj 19/2000.

³³ Iz Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.

³⁴ Iz publikacije: Zaštita ljudskih prava i nediskriminacija u oblasti radnih odnosa u BiH; Međunarodne radne skupine za ljudska prava, Sarajevo 1997.

u dva entiteta. Potpisivanje Općeg kolektivnog ugovora za samo jedan dio zaposlenih još više zaoštrava to pitanje jer zaposleni u Republici Srpskoj nemaju taj akt i zaštitu koju on pruža, pa se postavlja pitanje diskriminacije jednog dijela zaposlenika u istoj državi. Upitno je, dakle, kada će državni sindikat potpisati istovjetan Opći kolektivni ugovor s premijerom Vlade Republike Srpske s obzirom na odredbu Ustava BiH koja propisuje da je "uživanje prava i sloboda predviđenih u ovom članku ili međunarodnim sporazumima navedenim u Aneksu I. ovog Ustava, osigurano svim osobama u Bosni i Hercegovini bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi."³⁵ Ozbiljno se postavlja pitanje kršenja navedenih odredaba, s obzirom na nejednak položaj zaposlenika i sindikata kao njihovih udruga u dva entiteta.

Treće, ako državni sindikat BiH nema ovlasti ni mogućnosti potpisati istovjetan Opći kolektivni ugovor za zaposlenike u Republici Srpskoj, postavlja se pitanje njegove pravne legitimacije da bude legitimna i legalna ugovorna strana u Općem sporazumu za teritorij Federacije, kao i njegov potpisnik, tim prije što taj sindikat nije prihvaćen ni priznat, također, ni na cijelom području Federacije

Inače, sporni Opći kolektivni ugovor za područje Federacije BiH, u dijelu kojim regulira djelovanje i uvjete rada sindikata predviđa³⁶ da "svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i na temelju rada rješavat će se izravnim pregovorima između poslodavaca i sindikata." Pored toga, njime se osigurava pristup sindikalnim predstavnicima kod poslodavaca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti i njihova zaštita da im se bez suglasnosti sindikata ne može otkazati ugovor o radu; te predviđa obveza poslodavca da predvidi i osigura uvjete za rad sindikata.

U dijelu kojim regulira postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja drugih kolektivnih ugovora³⁷ regulira se postupak, rokovi, inicijative i izmjene kolektivnih ugovora. Napokon, u dijelu kojim regulira pravo na štrajk³⁸ ugovor ustanovljava pravo sindikata da stupi u pregovore s poslodavcem uvijek kada ocijeni da se ne ostvaruju prava radnika predviđena zakonom, te da ima pravo organizirati štrajk ukoliko u pregovorima sporna pitanja ne budu riješena.

³⁵ V. odredbe članka II. 4. Ustava BiH.

³⁶ V. odredbe članka 24. - 26. Općeg kolektivnog ugovora.

³⁷ V. odredbe članaka 27. do 33. istog ugovora.

³⁸ V. odredbe članka 34. istog ugovora.

³⁹ Iz publikacije: Zaštita ljudskih prava i nediskriminacija u oblasti radnih odnosa u BiH, isto, str. 78.

Literatura

1. N. Tintić, *Osnove radnog prava*, Šk. knjiga, Zagreb 1955.
2. Baltić - Despotović, *Osnove radnog prava...*, S. administracija, Bgd. 1976.
3. T. Popović, *Radno pravo*, Sl. list, Beograd 1980.
4. Ž. Potočnjak, *Pravo na štrajk*, Pravni fakultet, Zagreb 1992.
5. Ž. Potočnjak, *Zakon o radu*, ICC, Zagreb 1955.
6. G. Friedmann- P. Naville, *Sociologija rada*, V. Masleša, Sarajevo 1972.
7. Giuseppe Casale, *Naputak za međ. radne standarde*, Budapest 1998.
8. B. Žepić, *Osnove radnog prava*, Logos, Split 1998.
9. Skup autora: *Glossary of Emploument and Industrial Relations Terms*, Budapest 1999.
10. Skup autora: *Zaštita ljudskih prava i diskriminacija u oblasti radnih odnosa*, Sarajevo 1997.
11. Konvencije MOR-a broj: 1 I, 87, 98.
12. Zakoni o radu RH i F BiH
13. Zakon o štrajku F BiH
14. Opći kolektivni ugovor za teritorij F BiH