

UDK: 339.13.027
izvorni znanstveni rad
primljen 13. ožujka 2007.

Mr. sc. Ivo Rozić,
asistent Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru

PRAVNI I FAKTIČKI OKVIRI KOLEKTIVNIH UGOVORA U BiH

Zbog utvrđivanja prava i obveza na tržištu rada u većem opsegu od propisanog zakonom poslodavci i radnici tj. stranke kolektivnog ugovora zaključuju kolektivne ugovore. Za razliku od dosadašnjih rješenja, Zakon o radu (u daljnjem tekstu ZOR) nastoji u cijelosti izgraditi sustav dragovoljnog kolektivnog pregovaranja i tako svesti miješanje države u pitanja radnih odnosa na primjerenu razinu, koja neće onemogućiti djelovanje tržišta i tržišnih zakonitosti. Stranke kolektivnog ugovora mogu biti, na strani poslodavaca jedan ili više poslodavaca, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, a na strani radnika sindikat ili udruga sindikata više razine, koja je spremna i sposobna sredstvima pritiska štiti i promicati interese svojih članova prilikom pregovora o sklapanju kolektivnih ugovora. Na strani poslodavaca stranka kolektivnog ugovora može biti jedan poslodavac ili skupina poslodavaca koja ima zajedničke interese u sklapanju kolektivnog ugovora. Ukoliko se na strani poslodavaca kao subjekt kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnog ugovora pojavljuje udruga, onda ta udruga mora ispunjavati određene pretpostavke. Pod jedan, mora se raditi o udruzi poslodavaca koja je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama Zakona o radu. Udruga može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama ZOR-a. Kao što vidimo, od sudjelovanja u sklapanju kolektivnih ugovora isključene su one udruge koje nemaju status udruge poslodavaca u smislu ZOR-a (čl.112. ZOR-a Federacije Bosne i Hercegovine). Pored ovoga uvijek udruge moraju biti spremne i sposobne sredstvima pritiska štiti i promicati interese svojih članova prilikom pregovora o sklapanju kolektivnih ugovora.

Ključne riječi: sloboda udruživanje, kolektivni ugovori, udruga poslodavaca, sindikati, kolektivno pregovaranje

1. Sloboda (pravo) udruživanja u Bosni i Hercegovini

Značajan nedostatak za zaštitu ljudskih prava u ovoj oblasti uopće zapravo je 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 osigurala provedba 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.¹ Nakon donošenja niza propisa iz ove oblasti za Federaciju Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu Federacija BiH), osobito Zakona o radu² te donošenja istih propisa u Republici Srpskoj³ (u daljnjem tekstu RS) stvorit će se normativni uvjeti za ostvarivanje i zaštitu prava na udruživanje 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 (MOR-ILO). Sve to urodilo je određenim plodovima i domaća vrela radnog prava su u skladu 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.

Sukladno ZOR-u Federacije BiH zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat te se u njega učlaniti sukladno statutu ili pravilima tog sindikata.

Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca te se u njih učlaniti sukladno statutu ili pravilima te udruge.

Sindikat i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog prethodnog odobrenja.⁴

Također, zaposlenici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruge poslodavaca.

Zaposlenik, odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne-članstva u sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca.⁵

Međutim, poslodavcima ili udrugama poslodavaca koji djeluju u osobno ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjuje se: 1. miješanje u uspostavu,

1) Poblize; B. Žepić; Pravo na udruživanje i pravo na štrajk Zbornik radova Pravnog fakulteta u Mostaru, br. XIII., 2000. g., str. 55 - 71.

2) Zakon o radu donio je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Predstavničkog doma održanoj 5. listopada 1999. godine i na sjednici Doma naroda održanoj 21. srpnja 1999. godine. Zakon je objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH", broj 43/99 od 28. listopada 1999. godine, a stupio je na snagu osmog dana od dana objavljivanja, tj. 5. studenog 1999. godine. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu donio je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Predstavničkog doma održanoj 2. kolovoza 2000. godine i na sjednici Doma naroda održanoj 31. srpnja 2000. godine. Zakon je objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH", broj 32/00 od 30. kolovoza 2000. godine, a stupio je na snagu osmog dana od dana objavljivanja, tj. 7. rujna 2000. godine. Ovaj zakon, kako je propisano člankom 52. „ne odnosi se na ugovore i isplate nastale između poslodavca i zaposlenika u primjeni članka 143. Zakona o radu prije dana stupanja na snagu ovog zakona“, niti na „konačne odluke koje je sud donio u razdoblju prije stupanja na snagu ovog zakona u primjeni članka 143. Zakona o radu“. - članak 53. - tj. prije 7. rujna 2000. godine, a prema odredbi članka 54. „Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika započeti prije stupanja na snagu ovog zakona završit će se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriju Federacije prije stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za zaposlenika povoljnije, izuzimajući članak 343. Zakona o radu.“

2. Zakon o izmjenama Zakona o radu donio je Parlament Federacije BiH na sjednici Predstavničkog doma održanoj 24. travnja 2003. godine i na sjednici Doma naroda održanoj 30. travnja 2003. godine, Zakon je objavljen u "Službenim novinama FBiH", broj 29/03, od 30. svibnja 2003. godine, a stupio je na snagu narednog dana od dana objavljivanja, tj. 1. srpnja 2003. godine.

3) Zakon o radu Republike Srpske, "Sl. glasnik Republike Srpske", br. 38/2000, 40/2000 - Odluka Visokog predstavnika za BiH br. 49/00 od 12.11. 2000. godine, 41/2000 - ispr., 47/2002, 38/2003 i 66/2003.

4) Čl. 9. st. 1., 2. i 3. ZOR-a Federacije BiH.

5) Čl. 10. st. 1. i 2. ZOR-a Federacije BiH.

funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; 2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem kontroliranja takvog sindikata. Sindikatu koji djeluje u osobno ime ili putem bilo koje osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavu, funkcioniranje ili upravljanje udrugom poslodavaca.⁶ Zakonita djelatnost sindikata, odnosno udruge poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti. Donošenjem ZOR-u, Zakona o štrajku (u daljnjem tekstu ZOŠ-a)⁷, te Općeg kolektivnog ugovora⁸, a napose granskih kolektivnih ugovora, stvorena je jedna zaokružena cjelina na području Federacije koja jamči prava radnicima i još preostaje kao zadnja karika u tom lancu formiranja sindikata na razini županija, te da se ono što je zakonom predviđeno i zaključeno provede u djelo. Zaposleni bi trebali uvidjeti prednosti i činjenicu da je sindikat osnova progressa koja jamči prava radnicima, a da radnik kao pojedinac u obrani svojih prava ne može mnogo postići.

U Republici Srpskoj sukladno ZOR-u radnici imaju pravo da po svom slobodnom izboru organiziraju sindikat i da se u njega učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima⁹ sindikata. Poslodavci imaju pravo po svom slobodnom izboru organizirati odgovarajuća udruženja poslodavaca i u njih se učlanjivati, u skladu sa statutom i pravilima tih udruženja. Sindikat i udruženja poslodavaca osnivaju se bez ikakve prethodne suglasnosti bilo kog državnog organa.¹⁰

Također, radnici, odnosno poslodavci, slobodno odlučuju o svom istupanju iz sindikata, odnosno iz udruženja poslodavaca. Poslodavcima i udruženjima poslodavaca, kada djeluju u svoje ime ili putem druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je da se miješaju u organiziranje i rad sindikata, ili da, uz davanje materijalne ili druge podrške sindikatu, kontroliraju njegov rad. Sindikatu, kada djeluje u vlastito ime ili putem druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješati se u organiziranje, rad i upravljanje udruženjem poslodavaca.¹¹

Zakonita djelatnost sindikata i udruženja poslodavaca ne može se trajno niti privremeno zabraniti. Sindikalne organizacije upisuju se u registar sindikalnih organizacija, što ga propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada.¹²

6) Čl. 10. -a, st. 1. toč. 1. i 2. i st. 2. ZOR-a Federacije BiH.

7) Zakon o štrajku, Službene novine Federacije BiH, br. 14/2000.

8) Opći Kolektivni ugovor za teritorij Federacije BiH, Službene novine Federacije BiH br. 19/2000.

9) Pravilnik o radu dužan je donijeti svaki poslodavac koji ima više od 15 zaposlenih radnika. Prijedlog pravilnika o radu poslodavac dostavlja na upoznavanje sindikatu i savjetu radnika, čija je mišljenja dužan razmotriti prije donošenja pravilnika. Ako to mišljenje ne prihvati, dužan je o svom stavu pismeno obavijesti sindikat i savjet radnika.

10) Čl. 6. st. 1., 2. i 3. ZOR-a Republike Srpske

11) Čl. 7. i 8. ZOR-a Republike Srpske

12) Čl. 9. ZOR-a Republike Srpske

2. Kolektivni ugovori u Bosni Hercegovini

Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovori u Bosni i Hercegovini¹³ (dalje u tekstu BiH) nisu niti na približnoj razini razvijenosti u odnosu na druge tranzicijske zemlje, a da ne govorimo o visoko razvijenim zemljama. Tranzicija je dosta zakasnila, naravno i zbog nekih opravdanih razloga kao što su bili ratni sukobi početkom devedesetih godina prošlog stoljeća. BiH je ratom opustošena zemlja¹⁴, kojoj po svemu sudeći ni desetljeća neće biti dostatna da bi svoje gospodarstvo podigla na predratnu razinu. Osobito su uništena i razorena industrijska poduzeća, a time su industrijski rad i industrijski kolektivni odnosi svedeni na vrlo nisku razinu.¹⁵ Međutim, nužnost brze prilagodbe radnog zakonodavstva tržišnom načinu privređivanja utjecala je da dođe, pored tržišta kapitala i robe, do utemeljenja i tržišta rada, na kojem kolektivni ugovori imaju veliko značenje i funkcije. Tako se i u BH radnom zakonodavstvu kolektivni ugovori pojavljuju kao najznačajnija metoda reguliranja, bez utjecaja države, uvjeta rada i zapošljavanja.¹⁶ Iako kolektivni ugovori kao radno-pravni institut nije novijeg datuma, budući da su u bivšem sustavu njime bili regulirali radni odnos između privatnih poslodavaca i radnika (saveznim jugoslavenskim zakonom o osnovnim pravima iz radnog odnosa). Ipak se može reći da je vrijeme nastanka kolektivnih ugovora u BiH krajem devedesetih godina prošlog stoljeća (Federacija BiH)¹⁷ odnosno početkom novog milenija (Republika Srpska¹⁸ i distrikt Brčko¹⁹), kada se donose novi zakoni o radu. BiH (odnosno entiteti i distrikt) je

13) Bosna i Hercegovina je međunarodno priznata država 06.04.1992. godine. Na osnovu Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini, postignutog 1995. godine u Daytonu i potpisanog, 14.12.1995. godine u Parizu (u daljnjem tekstu Dejtonski sporazum), Bosna i Hercegovina je uređena kao demokratska država koju čine dva ravnopravna entiteta, i to: Federacija Bosne i Hercegovine (dalje: Federacija BiH, koja je podijeljena u 10 županija-kantona) i Republika Srpska (dalje RS). Naknadno je Arbitražnim povjerenstvom ustanovljena i arbitražna jedinica Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine, Spomenutim dokumentom se reguliraju nadležnosti države Bosne i Hercegovine, entiteta i Brčko Distrikta (dalje BS). U Ustav Bosne i Hercegovine uključene su međunarodne konvencije koje imaju snagu ustavnih odredaba, odnosno pitanje primjene prava na samoopredjeljenje se može promatrati kroz organizaciju države i utvrđena rješenja koja su postignuta Dejtonskim sporazumom. Također je bitno spomenuti ovlasti i ulogu Visokog predstavnika za Bosnu i Hercegovinu (OHR), naročito u pogledu donošenja odluka u vezi s transformacijom gospodarstva i privatizacije državne imovine, donošenje zakona (Odluka Visokog predstavnika glede Zakona o radu RS- Sl. glasnik RS 41/00. i sl.) i još drugi niz ovlasti koje posjeduje sukladno Dejtonskom mirovnom sporazumu.

14) Četverogodišnji rat (1992 - 1995), doveo je do velikih društveno gospodarskih promjena s dramatičnim posljedicama. Bosna i Hercegovina je 1991. godine, imala 4.377.000 stanovnika. Nacionalni dohodak iznosio je *per capita* blizu 2.400 USD. U razdoblju rata je poginulo ili nestalo 258.000 stanovnika/ca Bosne i Hercegovine; 816.000 je raseljeno; 1,200.000 je napustilo zemlju. Procjenjuje se da je 25.000 - 30.000 žena silovano i do 15.000 djece ubijeno, a nestalo 25.000 - 30.000 stanovnika. Izravne materijalne i gospodarske štete se procjenjuju na 50-60 milijardi USD, od toga je 20 milijardi USD šteta na proizvodnim kapacitetima. Bosna i Hercegovina je sada druga zemlja po siromaštvu u regiji, industrijska proizvodnja je pala na 10%, od predratne razine, a per capita na 1.000 USD. Izvor: Statistika Državne komisije, Magazin «Express» od 04.10.2001.

15) B. Žepić, «Socijalni dijalog - bitna pretpostavka industrijske i političke demokracije te pravne i socijalne države», Mostar, 2003. god. str. 4.

16) S. Dedić i J. G. Sijerčić, «Radno pravo», drugo novelirano i prošireno izdanje, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, 2005, god. Str.111 - 112.

17) Zakon o radu Federacije BiH ("Sl. novine FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) - u daljnjem tekstu: ZOR FBiH.

18) Zakon o radu RS ("Sl. glasnik RS", br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03 i 66/03) - u daljnjem tekstu: ZOR RS.

19) Zakon o radu Brčko Distrikta BiH ("Sl. glasnik Brčko Distrikta BiH, br. 7/00, 8/03 i 33/04) - u daljnjem tekstu: ZOR BDBiH.

u svoje radno zakonodavstvu ugradila dvije najvažnije konvencije MOR-a iz ove oblasti, Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava i Konvencija br. 98 o pravima na organiziranje i na kolektivne ugovore.²⁰ Glede razmatranja radnog zakonodavstva Bosne i Hercegovine u odnosu na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora nužno je polaziti od njezina državnog ustrojstva i izvršene podjele nadležnosti²¹, koja ima za posljedicu uređivanje materije kolektivnih ugovora s tri zakona o radu. Zbog toga ćemo i mi u ovom radu izvršiti podjelu na Federaciju BiH, Republiku Srpsku i Distrikt Brčko, te vidjeti kakva su zakonska rješenja i perspektive kolektivnih ugovora u BH entitetima i Distriktu.

2.1. Kolektivni ugovori u Federaciji Bosne i Hercegovine

Tek nakon usvajanja ZOR-a Federacije BiH 1999. godine kolektivni ugovori dobivaju svoje zasluženno mjesto u sustavu radnih odnosa. Opet su predmet interesiranja radnika i poslodavaca kao i državnih organa. Na razini Federacije Bosne i Hercegovine Savez samostalnih sindikata BiH²² i Vlada Federacije BiH zaključili su prvi Opći kolektivni ugovor za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine²³, koji se primjenjuje u svim poduzećima s državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom. Nakon donošenja ovog kolektivnog ugovora zaključeni su mnogi granski ugovori²⁴ kojima se reguliraju prava i obveze zaposlenika i poslodavaca u određenim djelatnostima. Također, u 2002. godini formirano je Gospodarsko-socijalno vijeće za teritorij Federacije BiH (dalje u tekstu GSV FBiH). GSV kao najviše tripartitno tijelo (GSV ima 15 članova od čega svaki socijalni partner po 5) na teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine osnovano je radi vođenja zajedničke djelatnosti socijalnih partnera u oblasti gospodarske, socijalne i razvojne politike, afirmacije i zaštite gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, razvijanja sustava kolektivnog pregovaranja i zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora²⁵. U 2005. godini u Federaciji BiH je potpisan novi «Opći kolektivni ugovor za teritorij Federacije BiH», kao najviši akt koji regulira odnose i cijenu rada između poslodavaca, sindikata i predstavnika vlasti²⁶.

20) Temeljem izvršene notifikaciji o sukcesiji bivše SFRJ na osnovu čl. 1. I. dio st. 4 toč. 6. Uredbe sa zakonskom snagom o preuzimanju i prihvatanju u toč. 19. prihvaćeno je 66 konvencija MOR-a koje je ratificirala bivša SFRJ. Vidi: Službeni list RBiH br. 2/92 i 25/93. Na dan 22. 02. 2007 godine BiH je ratificirala 69 Konvencija MOR-a, dok su tri upućene u postupak (od kojih za ovu temu dosta važna Konvencija br. 154. Konvencija o promoviranju kolektivnog pregovaranja, za nadati se da će BiH ratificirati ovu konvenciju što prije). Izvor: www.ilo.org/LOLEX database.

21) Sukladno Dejtonskog mirovnog sporazumu i Ustavu BiH: Rad, radni odnosi, donošenje radno-pravnih propisa i uređivanje radno-pravnih odnosa, mirovinsko i invalidsko osiguranje te drugi dijelovi složenoga sustava socijalnog osiguranja i zaštite, preneseni su na niže razine i u podijeljenoj su mjerodavnosti entiteta i kantona - županija. Poblje o tome: B. Žepić: op. cit. str. 1 - 16.

22) Postavlja se pitanje njihove reprezentativnosti. Poblje o tome: B. Žepić, Pravo na udruživanje i pravo na štrajk, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Mostaru, br. XIII, 2000. god. str. 69 - 70.

23) Ovaj kolektivni ugovor je objavljen u "SL. novinama FBiH" br. 19/00 od 26. svibnja 2000. godine.

24) Prema podacima iz federalnog Ministarstva rada sklopljena su 22 granska kolektivna ugovora.

25) Sporazum je potpisan 27. 08. 2002. godine u Sarajevu. Potpisnici ugovora o osnivanju Gospodarsko - socijalnog vijeća za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine su za Vladu Federacije BiH: dr. Alija Behmen, premijer; za Savez samostalnih sindikata BiH Edhem Biber, predsjednik; za Udruženje poslodavaca FBiH Tomislav Grizelj, predsjednik.

26) Novi Kolektivni ugovor je potpisan u Sarajevu 27. 08. 2005. u okviru svečane ceremonije obilježavanja 100-te godišnjice sindikalnog pokreta u BiH. Sporazum su potpisali Edhem Biber, predsjednik Saveza

Zakon je jednu čitavu glavu (XV.) posvetio kolektivnim ugovorima, što se vidi s koliko ozbiljnosti zakonodavci vide kolektivne ugovore. Sami kolektivni ugovori regulirani su odredbama članka 111. do članka 121. ZOR-a FBiH. Odredbama zakona su utvrđeni oblici zaključenja kolektivnog ugovora, subjekti kolektivnih ugovora, njihova sadržaja, proširenje primjene, izmjene i dopune, registriranje i objavljivanje, te otkazivanje i zaštita prava iz kolektivnog ugovora. Zakonom nije dano pojmovno određenje kolektivnih ugovora. Neovisno o tome, kolektivni ugovor se može definirati kao «pisani ugovor između sindikata ili predstavnika udruženih radnika, s jedne strane, i poslodavaca, više poslodavaca i udruge poslodavaca, s druge strane, kojima se uređuju njihova prava i obveze iz radnih odnosa. Ovakvo pojmovno određenje kolektivnog ugovora proizlazi iz Preporuke MOR-a br. 91. prema kojoj je kolektivni ugovor pisani ugovor o uvjetima rada i zapošljavanja, zaključen s jedne strane od jednog poslodavca, skupine poslodavaca ili jedne ili više udruge poslodavaca i s druge strane od jedne ili više reprezentativnih udruga radnika, a u slučaju da takvih nema, od predstavnika zainteresiranih radnika koji budu pravovaljano izabrani i opunomoćeni od takve skupine radnika u skladu s nacionalnim zakonodavstvom. Isto tako prilikom definiranja kolektivnih ugovora nužno je imati u vidu odredbe članaka 112. i 114. Zakona, prema kojima «na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca jedan poslodavac ili više poslodavaca, ili udruga poslodavaca. Ukoliko je više sindikata, odnosno poslodavaca o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni koji imaju pojedinačnu punomoć od svakog sindikata, odnosno poslodavca. Strane ugovorom uređuju međusobna prava i obveze²⁷ iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom u skladu sa Zakonom i drugim propisima. Glede vrsta kolektivnih ugovora, pozitivno pravni sustav radnog prava Federacije BiH poznaje sljedeće vrste kolektivnih ugovora, odnosno kolektivni ugovori se mogu zaključiti za:

1. teritorij Federacije BiH,
2. područje jedne ili više županija-kantona,
3. određenu granu i
4. jednog ili više poslodavca.

Zaključivanje ovih ugovora je fakultativno. Opći kolektivni ugovori odnose se i zaključuju za sve poslodavce i radnike na teritoriju Federacije BiH ili za područje jednog ili više kantona. Posebni kolektivni ugovori su granski kolektivni ugovori koji se zaključuju za teritorij Federacije BiH isključivo za radnike i poslodavce u određenoj industrijskoj grani. Pojedinačni kolektivni ugovori zaključuju se na razini jednog ili više poslodavaca

samostalnih sindikata BiH, Tomislav Grizelj, predsjednik Udruženja poslodavaca BiH i Ahmed Hadžipašić, premijer FBiH. Osnovne karakteristike novog Kolektivnog ugovora, u odnosu na prethodni, su da je, pored Vlade i Sindikata, potpisnik i Udruženje poslodavaca BiH, da će se odredbe odnositi na sve pravne subjekte u FBiH, da se najniža plaća utvrđuje na temelju najniže bruto satnice, kao osnovne jedinice rada, te da najniža bruto satnica iznosi 2,96 KM, a mjesečna najniža neto plaća, bez doprinosa na plaću, 308 KM za 176 radnih sati. O novom Općem kolektivnom ugovoru na sjednicama Gospodarsko-socijalnog vijeća razmatralo se oko godinu dana, a na izjašnjavanje Vladi poslan je u lipnju 2005, nakon čega je i prihvaćen. Objavljen je u Sl. listu Federacije BiH 54/05.

27) Prilikom utvrđivanja prava i obveza zaposlenika nužno je ponovno ukazati na odredbe iz čl. 12. ZOR-a FBiH prema kojima se kolektivnim ugovorom ne mogu utvrditi manja prava od prava utvrđenih Zakonom, ali nema smetnje da se utvrde povoljnija prava za zaposlenike od prava utvrđenih Zakonom, ako nije drukčije predviđeno. Ukoliko bi se kolektivnim ugovorom utvrdila manja prava ili nepovoljniji uvjeti rada, takve odredbe smatrale bi se ništavim. Ovdje je riječ o načelu *in favorem laboratoris*.

i važe samo za njih i za radnike koji su s njima u radnom odnosu. Realizirajući zakonsku mogućnost zaključivanja kolektivnih ugovora, do sada je pored Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije BiH zaključeno više granskih kolektivnih ugovora za djelatnosti kao što su: obrazovanje, zdravstvo, tekstilna industrija i dr.²⁸ Prema dostupnim informacijama, Kolektivni ugovori koji se zaključuju za područje jedne ili više županija/kantona, a posebno pojedinačni kolektivni ugovori još uvijek nisu prihvaćeni u praksi. Što se tiče subjekata kolektivnog ugovora, može se zaključiti da su sindikati bolje organizirani nego poslodavci. Naime, u Federaciji Bosne i Hercegovine većinski i snažniji sindikat je organiziran u savez pod nazivom «Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine»²⁹, a organizirani su u 22 granska sindikata pod sljedećim nazivima i brojem članova:

1. Samostalni sindikat poljoprivrede, prehrambene, duhanske industrije, vodoprivrede, ugostiteljstva i turizma u BiH s 22.000 članova;
2. Sindikat metalaca Bosne i Hercegovine s 22.000 članova;
3. Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira u Bosne i Hercegovine sa 17.800 članova;
4. Sindikata građevinarstva i industrije građevinskog materijala Bosne i Hercegovine s 18.300 članova;
5. Sindikat tekstila, kože, obuće i gume u Bosni i Hercegovini s 18.500 članova;
6. Samostalni sindikat rudnika ugljena u Bosni i Hercegovini sa 16.000 članova;
7. Sindikat grafičkih radnika u Bosni i Hercegovini s 2.500 članova;
8. Sindikat trgovine u BiH s 32.000 članova;
9. Sindikat drumskog saobraćaja u Federaciji Bosne i Hercegovine s 12.000 članova;
10. Sindikat željezničara u BiH sa 7.500 članova;
11. Sindikat BiH Telekomu i BH Pošte s 8.000 članova;
12. Sindikat elektroenergetskih radnika BiH sa 7 500 radnika;
13. Sindikat radnika hermije i nemetala BiH s 4.850 članova;
14. Samostalni sindikat nafte i petrokemije u FBiH s 1900 članova;
15. Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja BiH s 13.500 članova;
16. Samostalni sindikat radnika komunalne privrede u FBiH sa 7.400 članova;
17. Sindikat srednjeg obrazovanja u BiH sa 7.700 članova;
18. Samostalni sindikat službenika organa uprave i sudske vlasti u FBiH s 19.500 članova;
19. Sindikat financija BiH sa 7.100 članova;
20. Sindikat novinara F BiH s 2.500 članova;
21. Unija sindikata policije FBiH s 11.300 članova i
22. Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu FBiH sa 17.500 članova.

Ukupan broj je 277.480 članova.³⁰

28) Vidi: M. Deković, Zakon o radu s komentarom, «Poslovni zbornik», Sarajevo, 2004. god. str. 296 - 297.

29) Budući da su organizirani na federalnoj razini u svome nazivu bi trebali ispred BiH staviti «Federacije». Riječ je o bivšem režimskom sindikatu koji se donekle transformirao.

30) Izvor: «Vijeće Ministara Bosne i Hercegovine», «Incijalni izvještaj o primjeni međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima u Bosni i Hercegovini za razdoblje 1993 - 2003 godine», siječanj 2004. godine, Sarajevo, str. 42 - 43.

Također postoji i «Unija sindikata Bosne i Hercegovine» u koju je učlanjeno 20 sindikata većinom s područja Hercegovine. Na drugoj strani postoji «Udruženje poslodavaca Federacije BiH³¹» koje je osnovano 2002. godine.³² Premda su se stvari pomakle s mrtve točke, na žalost, u Federaciji BiH kod poslodavaca (naročito kod privatnih) postoji jedna vrsta zaziranja od bilo kakvog oblika udruživanja, a upravo zbog toga se veoma mali broj poslodavaca udružio i formirao gransku udruhu.³³ Bilo bi uputno i korisno da se u industrijskim granama formiraju odgovarajuće udruge poslodavaca kako bi mogli aktivno sudjelovati prilikom zaključivanja kolektivnih ugovora i svojim sugestijama i prijedlozima dati doprinos da se kolektivnim ugovorom što potpunije reguliraju prava i obveze ugovornih strana iz radnog odnosa. Ukoliko se radi o zaključenju granskog kolektivnog ugovora za određenu djelatnost, radnike zastupa granski sindikat, a poslodavce Udruha poslodavaca određene grane. Kod zaključivanja pojedinačnih kolektivnih ugovora strane prilikom zaključenja su poslodavac i sindikata, koja djeluje u okviru poslodavca. Sukladno ZOR FBiH³⁴ kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme, također, kolektivni ugovor zaključuje se isključivo u pismenoj formi. Ukoliko kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je zaključen, kolektivni ugovor primjenjivat će se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.³⁵ Naknadno pristupanje kolektivnom ugovoru isključivo je stvar strane koja mu pristupa, o čemu odlučuje slobodno i samostalno. Ukoliko postoji interes Federacije, federalni ministar može proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na druge pravne osobe za koje se ocijeni da je to potrebno, a koje nisu sudjelovale u njegovom zaključivanju ili mu nisu naknadno pristupile. Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili više poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje³⁶. I federalni zakonodavac se odlučio za oktroirani kolektivni ugovor, ali pod uvjetom da postoji interes Federacije i dužan je zatražiti mišljenje onoga na koga se proširuje. Međutim, ovdje se postavlja pitanje što ako mišljenje ne da, ili pak da negativno mišljene. Smatramo da ministra mišljene u nikakvom slučaju ne obavezuje, što znači - dao taj subjekt mišljenje ili pak ne, ministar rada i dalje može proširiti primjenu kolektivnih ugovora³⁷. Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje. Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i na taj način je dostupna svima. Postupak za izmjene i dopune kolektivnog ugovora, iako ZOR-u FBiH nije predviđen, smatramo da može pokrenuti svaka ugovorna strana. Sam postupak se pokreće

31) Vidi web sajt (sitea) Udruge poslodavaca Federacije BiH: www.upfbih.org

32) Zanimljivo je da je zakonodavac ZOR-u iz 1999. god (koji je i sad na snazi) predvidio da do formiranja «Udruge poslodavaca» na strani poslodavaca može biti Vlada Federacije, odnosno Vlada Županije. Vidi čl. 111. st.3. ZOR-a FBiH.

33) Primjerice: Postoji Udruženje naftaša Federacije BiH, Udruha poduzetnika komunalnih poduzeća Federacije BiH (www.upkp.com), Karakteristika Federacije BiH je i ta da su poduzetnici organizirani na razini općina (Udruha poduzetnika N. Travnika, Busovače, Žepča, itd).

34) Vidi čl. 113 st. 1-3., ZOR-a FBiH

35) Vidi čl. 115. ZOR-a FBiH.

36) Vidi čl. 116. ZOR-a FBiH.

37) Što znači da je primarna volja isključivo ministra rada, premda je dužan ispoštovati proceduru tj. Zatražiti, primjerice, mišljene sindikata, sukladno st. 2. čl. 116. ZOR-a FBiH.

pisanim prijedlogom, prijedlog se dostavlja drugoj strani, a nakon toga slijedi postupak pregovaranja i usvajanja izmjena i dopuna. Nakon što kolektivni ugovori budu zaključeni, te ukoliko se donesu eventualne njegove izmjene i dopune, za teritorij Federacije ili područje dviju ili više županija/kantona, dostavljaju se federalnom ministarstvu nadležnom za rad³⁸, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu županije³⁹. Postupak dostave kolektivnih ugovora federalnom ministarstvu, odnosno nadležnom organu županije, pravilnikom je dužan propisati federalni ministar, odnosno nadležni županijski ministar. Pravo na otkazivanje ugovora ima svaka ugovorna strana. Otkaz kolektivnog ugovora obvezno se dostavlja svim ugovornim stranama. Zakonom nije predviđeno, ali smatramo da se otkaz dostavlja u pisanoj formi kako ne bi bilo dvojbi tko je dao otkaz iz kojih razloga i dr. Otkaz je isključivo stvar strane koja ga daje. Pritom strana koja daje otkaz mora voditi računa o uvjetima pod kojima se otkaz daje. Također kolektivnim ugovorom je uputno utvrditi i otkazni rok, jer to nije predviđeno zakonom. Po prijemu otkaza ugovorne strane ga razmatraju, pa ukoliko je dat u skladu s kolektivnim ugovorom, mogu ga prihvatiti ili eventualno sa stranom koja daje otkaz razmotriti razloge otkazivanja i postizanja eventualnog sporazuma da strana koja ga otkazuje nastavi s njegovom primjenom. Međutim, u svakom slučaju, kolektivnim ugovorom treba, precizno i temeljito, regulirati otkazivanje kolektivnog ugovora, uz napomenu da se ni jednoj strani ne smije zabraniti, niti uskratiti pravo na otkazivanje kolektivnog ugovora.⁴⁰

2.2. Kolektivni ugovori u Republici Srpskoj

Sve ono što smo prethodno rekli za Federaciju BiH može se primijeniti i na Republiku Srpsku. Naime, zakonska⁴¹ regulativa je slično riješena a što tiče socijalnih partnera, situacija je preslikana. Također i u RS kolektivnim ugovorima se bliže uređuju obujam i način ostvarivanja prava i obveza⁴² iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom i drugim propisima, zatim postupak kolektivnog pregovaranja, sastav i način rada tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova između radnika i poslodavaca, međusobni odnosi sudionika u zaključivanju kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca.⁴³ Jedina razlika od Federalnog

38) Izmjenama i dopunama ZOR FBiH iz 2000. godine riječi «Federalnom ministarstvu nadležnom ta rad» zamijenjeno je riječima «federalnom ministarstvu». Smatramo da je zakonodavac uvidio da i druga ministarstva mogu sklapati kolektivne ugovore, odnosno da se granski kolektivni ugovori najbolje mogu pratiti u onom ministarstvu koje pokriva tu granu.

39) Kolektivni ugovor zaključen za teritorij Federacije objavljuje se u »Službenim novinama Federacije BiH«, a za područje jednog ili više kantona u službenom glasilu županije/kantona.

40) Tijekom primjene kolektivnog ugovora između subjekata kolektivnog ugovora može doći do povrede prava. Stranke mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora (npr. poslodavac je bio dužan nakon određenog vremena povećati plaće, a nije to učinio). Zahtjev za zaštitu podnosi strana čija su prava povrijeđena.

41) Zakon je glavu XII. posvetio Kolektivnim ugovorima (od čl. 128. do čl. 139. ZOR RS).

42) Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su neposredno sudjelovale u zaključivanju kolektivnog ugovora ili koje su bile predstavljene u zaključivanju kolektivnog ugovora na osnovi njihove punomoći, kao i za one pravne subjekte koji su naknadno pristupili kolektivnom ugovoru. Vidi čl. 129. st. 1. ZOR-a RS.

43) Ukoliko ministarstvo nadležno za poslove rada ocijeni da postoji interes RS i da je to opravdano radi ostvarivanja ciljeva gospodarske i socijalne politike u RS, može odlučiti da se kolektivni ugovor, ili samo određene odredbe toga ugovora, prošire i na pravne subjekte koji nisu sudjelovali u zaključivanju kolektivnog

zakona je ta da Ministarstvo nadležno za poslove rada može, na inicijativu sudionika koji su sudjelovali u zaključivanju kolektivnog ugovora ili kada to ministarstvo ocijeni da je od interesa za RS, odlučiti da se određeni subjekti izuzmu od primjene kolektivnog ugovora.⁴⁴ Kada su u pitanju vrste kolektivnih ugovora u Republici Srpskoj, u radnom zakonodavstvu RS predviđene su tri vrste kolektivnih ugovora:

1. opći kolektivni ugovor za teritorij RS⁴⁵,
2. kolektivni ugovor za određenu grupaciju ili granu djelatnosti i
3. kolektivni ugovor za jednog ili više poslodavaca.⁴⁶

Sudionici u zaključivanju kolektivnog ugovora na razini grupacije ili grane djelatnosti, kad ocijene da je to potrebno radi ostvarivanja zajedničkih ciljeva u oblasti gospodarske i socijalne politike u RS-u, mogu odlučiti da u zaključivanju kolektivnog ugovora sudjeluje i ministarstvo nadležno za poslove rada. Ovo bi se moglo protumačiti jednim pokušajem državnog intervencionizma, što ni u kojem slučaju nije dobro za razvoj tržišta rada. Ovakva odredba ne postoji u Federaciji BiH. Socijalni dijalog u RS-u je slabo razvijen. Naime, i ovdje kao i u Federaciji sindikati su bolje organizirani od poslodavaca. U Republici Srpskoj je organiziran temeljni sindikat u čijem sastavu sa nalazi 15 granskih sindikata pod nazivom »Savez sindikata Republike Srpske« i brojem članova:

1. Sindikat metalaca i rudara s 40.000 članova;
2. Sindikat trgovine, ugostiteljstva i turizma s 12.500 članova;
3. Sindikat zdravstva s 12.000 članova;
4. Sindikat obrazovanja, nauke i kulture sa 17.750 članova;
5. Sindikat šumarstva, prerade drveta i papira s 12.000 članova;
6. Sindikat informiranja i grafičke djelatnosti s 2.000 članova;
7. Sindikat građevinarstva i stambeno komunalne djelatnosti s 14.700 članova;
8. Sindikat saobraćaja i veza s 32.000 članova;
9. Sindikat uprave s 4.750 članova;
10. Sindikat pravosuđa s 2.000 članova;
11. Sindikat poljoprivrede i prehrambene industrije s 10.190 članova;
12. Sindikat radnika unutrašnjih poslova s 8.800 članova;
13. Sindikat finansijskih organizacija s 2.500 članova;
14. Sindikata tekstila, kože i obuće s 19.000 članova;
15. Sindikat energetskih radnika s 11.000 članova.

ugovora, niti su mu naknadno pristupili. Prije odlučivanja o proširenju primjene kolektivnog ugovora ministarstvo je dužno zatražiti mišljenje odgovarajućeg sindikata, odnosno poslodavaca ili udruženja poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje.

Ako ministarstvo nadležno za poslove rada opozove odluku o proširenju kolektivnog ugovora, primijenit će se isti postupak koji važi za donošenje i objavljivanje te odluke.

44) Vidi čl. 129. st. 5. ZOR RS.

45) Sukladno čl. 131. ZOR-a RS: Sudionici u zaključivanju kolektivnog ugovora na razini Republike, kojim se utvrđuju osnove za bliže uređivanje prava i obveza radnika po osnovi rada, su Vlada Republike Srpske, asocijacija sindikata organizirana na razini Republike koja okuplja najveći broj članova sindikata, udruženje poslodavaca organizirano na razini Republike čiji poslodavci zapošljavaju najveći broj radnika. Većinski sindikat i većinsko udruženje poslodavaca dužni su prije zaključivanja kolektivnog ugovora osigurati suglasnost svih sindikata, odnosno svih udruženja poslodavaca organiziranih na razini Republike koji okupljaju najmanje 10% članova sindikata, odnosno najmanje 10% zaposlenih radnika u Republici.

46) Vidi čl. 130. st. 1. ZOR-a RS

Ukupan broj članova je 201.190. U RS-u poslodavci su organizirani u dva udruženja na razini RS: «Savez poslodavaca RS (riječ je o poduzećima s državnim vlasništvom ili dijelom državnog vlasništva)» i «Udruženje privatnih poslodavaca RS». U RS je u 2006. godini donesen «Opšti kolektivni ugovor»⁴⁷ za teritorij RS-a.. Također, je sklopljeno 15 granskih i oko 40 kolektivni ugovora na razini poduzeća. Postoji obveza da se kolektivnih ugovora zaključuje u pismenom obliku. Kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme. Ako u kolektivnom ugovoru nije naznačeno vrijeme trajanja, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme. Svaka strana u zaključivanju kolektivnog ugovora može otkazati kolektivni ugovor.⁴⁸ Onaj kolektivni ugovor koji je zaključen za teritorij RS, granski kolektivni ugovori i odluka ministarstva nadležnog za poslove rada o proširenju primjene kolektivnog ugovora mora se objaviti u «Službenom glasniku Republike Srpske».⁴⁹ Pojedinačni kolektivni ugovori objavljuju se na način kako se dogovore sindikati i poslodavci koji su sudjelovali u zaključivanju takvog kolektivnog ugovora.

2. 3. Kolektivni ugovori u Brčko Distriktu

ZOR-u Brčkog Distrikta BiH u samo tri članka zakona (čl. 96 - 98 ZOR-a BD-BiH) regulira kolektivne ugovore. Međutim, zakonom je izričito predviđeno da se kolektivni ugovor može zaključiti u svrhu osiguranje gospodarskih i socijalnih mjera i dodatnih garancija za zaposlenje, prekvalifikaciju, organizaciju rada, naknadu i sigurnost radnika na radu. A u Izmjenama i dopunama ZOR-a Brčko Distrikta iz 2005. godine u članku 98. ZOR-a BDBiH: «dodano je da će sadržaj kolektivnog ugovora i postupak zaključivanja, podnošenje i dopunjavanje kolektivnih ugovora, uvjeti pod kojima on vrijedi i druga pitanja u vezi s tim biti utvrđeni sporazumom između samih stranaka. Ovdje je zakonodavac ugovornim stranama dopustio da se dogovore oko svih pitanja unutar kolektivnih ugovora (apsolutna liberalizacija kolektivnih ugovora kakva nije zabilježena gotovo nigdje). U Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine postoji «Udruženje poslodavaca Distrikta Brčko», sindikat⁵⁰ je formiran u 2001. godini u skladu sa Sporazumom SSSBiH i SSRS iz 2000. godine kao dobrovoljna interesna udruga radnika. Nezavisan je u odnosu na državne organe, poslodavce, političke stranke, stranke, vjerske organe i organizacije, uključujući i druge sindikate⁵¹. Sindikat se treba boriti na poboljšanju radno-pravnih

47) «Opšti kolektivni ugovor za teritorij RS» je objavljen u Službenom glasniku RS br. 27/06.

48) Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, otkazni rok ne može biti kraći od 30 dana. Vidi čl. 133 st. 2. ZOR RS.

49) Vidi čl. 134. st. 1. ZOR RS. Kolektivni ugovori upisuju se u registar koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada (čl. 134. st. 2).

50) Pod nazivom Sindikat Brčko Distrikta BiH.

51) U statutu Sindikata Brčko Distrikta BiH stoji da on dogovara, planira koordinira i provodi zadatke i aktivnosti od zajedničkog interesa za članstvo polazeći od načela ravnopravnosti i uzajamnosti i solidarnosti. Također, surađuje i zajednički djeluje sa sindikatima entiteta Bosne i Hercegovine i sindikatima s područja bivše SFRJ, kao i sa sindikatima Europe i Svijeta u cilju jačanja sindikalne suradnje. Svoje programske ciljeve i zadatke ostvaruje kroz legalno korištenje svih metoda i sredstava sindikalnog djelovanja, počevši od javnog iznošenja mišljenja, inicijativa, prijedloga, kolektivnog pregovaranja, kritika, traženja ostavki i opoziva, organiziranih protesta uključujući i štrajkove. Učlanjenje u Sindikat je dobrovoljno. Od ukupno zaposlenih u Brčko Distriktu oko 20% su članovi sindikata koji članarinom 1% od neto plaće financiraju organizaciju, njenu kompletnu infrastrukturu, sve materijalne i nematerijalne troškove, plaće zaposlenika, sindikalnu suradnju, pravnu zaštitu, edukaciju i druge potrebe za normalan rad Sindikata. Polovina od ukupne članarine predviđena je za socijalne potrebe članstva. Broj članova je

interesa kroz zakon, prije svega kroz Zakona o radu, kao i praćenje privatizacije. Raditi i na stvaranju ambijenta i pretpostavki da se potpiše Opći kolektivni ugovor za Brčko Distrikt. Smatramo da bi Sindikat trebao više raditi i biti aktivniji na poboljšanju statusa radnika, bilo da se radi o visini plaća bilo drugih beneficija koje radnik treba ostvariti kroz rad.

2. ZAKLJUČAK

Pojam slobodnog udruživanja predstavlja temelj brojnih konvencija i preporuka MOR-a. Prvenstveno pravo na udruživanje utemeljeno je Konvencijom br. 87. iz 1948. god. Konvencija br. 87. obvezuje članice da jamče, da: 1. radnici i poslodavci, bez ikakve razlike, imaju pravo uspostaviti i shodno vlastitom izboru pristupiti udruženju po vlastitom izboru, bez prethodnog odobrenja.; 2. udruge radnika i poslodavaca imaju pravo na usvajanje vlastitih statuta i propisa; na slobodan izbor svojih predstavnika; na samostalno organiziranje vlastite administracije i aktivnosti; na formuliranje svojih programa; na zaštitu svojih nadležnosti u slučaju pokušaja raspuštanja ili suspendiranja od strane upravnih vlasti; i na sudjelovanje u stvaranju ili pristupu federacijama ili konfederacijama koje imaju pravo udruživanja s međunarodnim organizacijama radnika i poslodavaca. Ustav BiH u čl. 2. ističe slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja s drugim. Prema tome, radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata. Jednako tako i 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. Zakonom se, uz neke iznimke, načelno izjednačuje pravo na udruživanje zaposlenika i poslodavaca.

Sukladno ZOR-u Federacije BiH zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti sukladno statutu ili pravilima tog sindikata. Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca, te se u njih učlaniti sukladno statutu ili pravilima te udruge. Sindikat i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog prethodnog odobrenja.

U Republici Srpskoj sukladno ZOR-u radnici imaju pravo po svom slobodnom izboru organizirati sindikat i u njega se učlanjivati u skladu sa statutom i pravilima sindikata. Poslodavci imaju pravo po svom slobodnom izboru organizirati odgovarajuća udruženja poslodavaca i u njih se učlanjivati, u skladu sa statutom i pravilima tih udruženja. Sindikat i udruženja poslodavaca osnivaju se bez ikakve prethodne suglasnosti bilo kog državnog organa.

Kolektivno pregovaranje u biti predstavlja temeljni odnos radnika i poslodavca. Konvencija br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje određuje dva temeljna i bitna aspekta sindikalnih prava: 1. prikladna zaštita radnika od anti-sindikalne diskriminacije, tj. da se ne dovodi u pitanje njihovo radno mjesto zato što su članovi sindikata i 2. prikladni uvjeti koji onemogućavaju da se neke udruge radnika i poslo-

uvećan u odnosu na prošlu godinu i ta tendencija se nastavlja. Član Sindikata je istodobno i član jednog od granskih sindikata SSSBIH ili SSRS. Privatni poslodavac koji zapošljava druge radnike ne može biti član Sindikata. Direktor poduzeća, ustanove ili druge pravne osobe (osim predstavnika sindikata) miruju prava u Sindikatu dok obavlja tu poslovodnu funkciju.

davaca, odnosno neki njihovi predstavnici ili članovi upliću u pitanja uspostavljanja, funkcioniranja ili upravljanja nekim drugim udrugama. Kolektivni ugovori su doživjeli značajnu transformaciju u pogledu oblika, složenosti i sadržaja. Zbog povećane uloge u oblasti radnog prava i socijalne i gospodarske politike društva kolektivni ugovori su postali izuzetno složeni tako da zahtijevaju specijalističko znanje pregovaračkih subjekata i posjedovanje velikog broja informacija. U početku uloga kolektivnih ugovora svodila se na uređivanje minimalnih najamnina, dok danas kolektivno pregovaranje obuhvaća veliki broj pitanja iz radnog odnosa. Može se slobodno reći da je uređenje radnih odnosa danas nezamislivo bez kolektivnih ugovora. U razvijenim zemljama kolektivni ugovori su zajedno sa zakonodavstvom osnovni izvori radnog prava. Usporedno sa širenjem učinka primjene, kolektivni ugovori su izmijenili pravnu prirodu. Od prostih pravnih akata, u početku isključivo ugovornog porijekla, kolektivni ugovori su postali složeni akti statusno - ugovornog karaktera. Kod nas kolektivni ugovori imali su beznačajnu ulogu u oblasti radnih odnosa sve do donošenja Zakona o poduzećima 1988. god. Jedino su se upotrebljavali u privatnom sektoru, ali pošto je ovaj sektor dugo zakonom bio ograničen, nisu imali veću ulogu, već su se zaključivali radi zadovoljavanja zakonske obveze. Posljednjih godina, nakon uvođenja tržišnoga gospodarstva, započela je praksa zaključivanja kolektivnih ugovora i u društvenom i privatnom sektoru. Na žalost, moramo zaključiti da, i pored svih pozitivnih promjena, kod nas još uvijek ne postoje pretpostavke za uspješno funkcioniranje kolektivnih ugovora. Pored toga, još uvijek su nedovoljno razvijene demokratske institucije i prava kao i razina svijesti i pregovaračke kulture stranaka, zbog čega je otežano da kolektivni ugovori dobiju ulogu koja im je namijenjena.

REAL AND LEGAL FRAME OF COLLECTIVE AGREEMENTS IN BOSNIA AND HERZEGOVINA

SUMMARY

In order to define rights and obligations in labour market in greater rate then one proscribed by the law, employers and employees, collective contract parties make collective contracts. Opposite of previous solutions, Labor law (in further text ZOR) tries to built completely the system of voluntary collective bargaining and by that deduce state involvement in labour relations meters to acceptable level, which wont disable market activity and market legalities functioning. Collective agreement's parties could be, on employers side one or more employers, employer association or higher level of employer association, and on employees side labour union or higher level labour union that would be prepared to protect and promote their members interests by pressure instruments, while bargaining in making collective contracts. On employer's side, collective contract party could consist of one employer or group of employers, which have mutual interests in making collective contract. In case where association appears on employer's side as a subject of collective bargaining and making collective contract, that association must satisfy certain assumptions. First of all, it should be employers association based and registered in accordance to Labour law regulations. Association could

be collective contract party only if it is based on and registered according to regulations of ZOR. As we can see, those associations which don't have status of employers association according to definition of ZOR-a (art.112. ZOR Federation Bosnia and Herzegovina) will be excluded from participation in making collective agreement's. Beside that condition, associations must be prepared and capable to protect and promote interests of their members by using pressure instruments during making collective contracts negotiations.

Key words: freedom of association, collective agreements, employers' organisation, trade union, collective bargaining