

UDK: 331.882:331.881
pregledni članak
primljen 17. siječnja 2003.

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

PRAVO NA UDRUŽIVANJE I PREDNOSTI SINDIKATA

Pravo zaposlenika i poslodavaca na slobodno udruživanje i na štrajk danas je zajamčeno mnogim ustavima i uzdignuto na razinu ustavnog prava.

Tako odredbe članka 2. Ustava Bosne i Hercegovine ističu slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja s drugim. "Uvršteno među osnovno pravo i uzdignuto na stupanj ustavnog prava, pravo na štrajk smatra se pravom bez kojeg ne bi mogao postojati sustav političke demokracije i tržišne privrede".

Ključne riječi: sindikat, industrijska akcija, štrajk, radnik, poslodavac

UVOD

Sloboda udruživanja je osnovno načelo za Međunarodnu organizaciju rada (u daljnjem tekstu ILO ili MOR je Međunarodna organizacija rada osnovana na mirovnoj konferenciji u Parizu 1919. g. od strane Lige naroda a danas djeluje kao specijalizirana organizacija UN-a sa zadržanim pravnim subjektivitetom u međunarodnom pravu).

"Načelo slobode udruživanja povlači i pravo poslodavaca i radnika da uspostave, bez prethodnog odobrenja, organizaciju po svom izboru, za zaštitu svojih i stručnih interesa"¹.

Pored ovih prava, sloboda udruživanja obuhvaća promoviranje kolektivnog pregovaranja između radnika i poslodavaca i pravo na štrajk. "Pravo na udruživanje i pravo na štrajk dvije su važne vrste međusobno povezanih prava iz oblasti rada i radnih odnosa."² U više zemalja ustavi, odnosno zakoni propisuju opća načela koja jamče slobodu udruživanja svim osobama, ili posebno radnicima i poslodavcima. Ove odredbe ne trebaju biti dugačke i detaljne, npr. "Svi Nijemci će imati pravo na uspostavu udruženja i društava"³. Kao slabija strana u radnom odnosu, zaposlenici su izloženi stalnoj borbi za svoja temeljna prava i ta borba je dvostruka:

¹ Smjernice o radnom zakonodavstvu, MOR- Geneve 2001, str. 15.

² B. Žepić, *Pravo na udruživanje i pravo na štrajk*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Mostaru, br. XIII., 2000. g. str. 55.

³ Članak 9. st. 1. Osnovni zakon Njemačke: *Smjernice o radnom zakonodavstvu*, MOR- Geneve 2001, str. 18/19.

- kao prvo, ona se vodi oko normativnog uređenja njihova položaja u radnopravnom sustavu, odnosno da se radnička prava ostvaruju potpuno u duhu zakona;
- kao drugo, slijedi da je ono što je zakonom predviđeno i ostvarivo u realnom životu.

Međutim, na tom planu radnik (zaposlenik) kao pojedinac ne može mnogo postići, tek udružen s drugim zaposlenicima pojedinac može računati na vlastiti uspjeh i realizaciju i zaštitu svojih prava i interesa. Iz svega rečenog proizlazi da radnik samo putem sindikata može realizirati prava iz radnog odnosa u njihovu punom opsegu.

Sindikat predstavlja stručnu organizaciju radnika (zaposlenika), tj. radnički strukovni savez. U prošlosti se javljao kao jedan od oblika monopolističkog udruženja poduzetnika, odnosno kao viši oblik *kartela*⁴.

Pored njegove glavne svrhe da zaštiti prava radnika kao jedina legalna i legitimna organizacija, on se ranijim sustavom stvarao radi dobivanja viška vrijednosti postavljanjem monopolskog gospodarstva⁵ na tržištima prodaje koja pripada jednoj osobi, određenoj skupini ili državi.

U kapitalističkim zemljama – kao što su bile Francuska, Italija i Španjolska – javlja se kao sitnoburžoaska struja poznata pod nazivom *sindikalizam*.

Za razliku od našeg sustava (današnjeg), u većini zemalja zapadne Europe država se javlja kao arbitar, odnosno posrednik između sindikata i udruge poslodavaca tzv. *tripartitni sustav*⁶ (koji je uspostavljen na temelju preporuka i konvencija MOR-a).

Važnost ove materije temelji se na činjenici da je radno pravo u svom povijesnom nastanku nosilo naziv sindikalno pravo, iz čega slijedi logičan zaključak da se pojedinačni radnik nikada nije mogao izboriti za svoja prava. Zato su zaposlenici stvorili svoje posebne sindikalne organizacije koje u sukobu zaposlenika s poslodavcem istupaju u ime svih zaposlenika kao njihov legitimni predstavnik. Upravo sindikatima pripada velika zasluga što je radnopravni položaj zaposlenika reguliran zakonom kao i njegovu primjenu u praksi.

1. RAZLOZI FORMIRANJA SINDIKATA

Postavlja se pitanje zašto se uopće formira sindikat? Brojni su razlozi za to, a najvažniji se sastoji u tome da nijedna suvremena država ne može računati s pravom dobiti i nositi predznake demokratske ukoliko nije ustanovila međunarodnim konvencijama odgovarajuću pravnu poziciju sindikata i ukoliko u praksi ne osigura dosljednu primjenu sindikalnih prava, što baš i nije slučaj s našom državom – konkretno ostaje problem zaposlenih koji i dalje nisu u velikom broju učlanjeni u sindikate. Što je s povredom njihovih temeljnih prava, točnije prava koja proizlaze iz radnog odnosa? Tko će se brinuti za zaštitu prava radnika i njihovih interesa (jedini logičan odgovor je, naravno, sindikat) od mogućih zloraba od strane poslodavca?

⁴ "U buržoaskim zemljama jedan je od oblika kapitalističkih monopola, tj. sporazum među poduzetnicima neke grane industrije u svrhu povećanja profita".

⁵ Isključivo pravo proizvodnje, trgovine i sl.

⁶ Dijalog socijalnih partnera: sindikata - poslodavaca i države gdje se država (vlada) javlja kao arbitar, ali katkad i kao udruga poslodavaca, odnosno kao "tihi partner" koji postavlja parametre za partnere.

Poslodavci su skloni iscrpljivati radnu snagu kako bi osigurali što veću materijalnu korist, pri tome ne poštujući temeljna prava radnika koja su im zajamčena Zakon o radu FBiH (u daljnjem tekstu ZOR)⁷, odnosno odredbama koje govore o tome da je poslodavac dužan uplatiti doprinose za:

- mirovinsko – invalidsko osiguranje,
- zdravstveno osiguranje,
- te za slučaj nezaposlenosti.

Neplaćanjem ovih iznosa također je zakinut i federalni proračun sukladno kolektivnom ugovoru kao normativnom aktu čije su norme obvezne za strane koje ih zaključuje.

Druga problematika zaposlenih je ta što se ne poštuje zakonom određeno radno vrijeme (prema ZOR-u 8 sati dnevno, odnosno 40 sati tjedno).

Organiziranje istinskih sindikata na razini FBiH, odnosno njezinih županija bi prisilio poslodavca da realizira prava zajamčena zakonom.

Donošenjem ZOR-u, Zakona o štrajku (u daljnjem tekstu ZOŠ-a)⁸, te Općeg kolektivnog ugovora, 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 progresa koja jamči prava radnicima, a da radnik kao pojedinac u obrani svojih prava ne može mnogo postići.

Prema čl. 159. ZOR-u Republike Hrvatske⁹ – zaposlenici imaju pravo utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti uz uvjete propisane statutom ili pravilima sindikata, a čl. 159. ima, također, i ustavnu osnovu. Ovom odredbom se, također, jamči izjednačavanje pravnog položaja sindikata i udruge poslodavaca. Sindikat mogu utemeljiti najmanje 10 punoljetnih i poslovno sposobnih fizičkih osoba, za razliku od udruge poslodavaca koju mogu utemeljiti i fizičke i pravne osobe.

Sindikalni predstavnici i povjerenici nemaju materijalnih povlastica u odnosu na poslodavca kao što ih ima zaposleničko vijeće (naknada plaće za 6 sati tjedno, kojima poslodavac mora osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad).

Danas zaposlenik slobodno odlučuje o svojem stupanju i istupanju iz sindikata, za razliku od prošlog sustava, u kojem su svi zaposleni bili članovi jednog jedinog državnog sindikata bez mogućnosti izjašnjavanja žele li to stvarno (*načelo dragovoljnosti*). Također, nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva, odnosno nečlanstva u sindikatu.

1. Sindikat može utemeljiti svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višoj razini.

2. Sindikat (odnosno udruga poslodavaca) može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama ZOR-a.

3. Sindikat mora imati statut utemeljen i donesen na načelima demokratskog zastupanja i očitovanja volje članova.

⁷ Zakon o radu FBiH, Službene novine FBiH, 43/99

⁸ Zakon o štrajku, Službene novine FBiH, 14/2000.

⁹ Zakon o radu Republike Hrvatske, Narodne novine, 38/95.

Statutom se utvrđuje unutarnji ustroj, naziv, sjedište, područje djelovanja, znak, tijela udruge, postupak učlanjivanja i prestanak članstva.

Statut mora sadržavati odredbe o tijelima ovlaštenim za sklapanje kolektivnog ugovora, te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija.

4. Sindikat stječe pravnu osobnost danom upisa u registar, u koji se upisuje:

- Dan utemeljenja
- Naziv sjedišta
- Područje djelovanja
- Naziv izvršnog tijela
- Imena osoba ovlaštenih za zastupanje, odnosno prestanak djelovanja sindikata.

Ministar mjerodavan za rad pravilnikom će urediti sadržaj i način vođenja registra. Sindikat i savez sindikata (udruga i udruga više razine) koji djeluje na području jedne županije upisuje se u registar koji se vodi u županijskom uredu mjerodavnom za poslove rada, a sindikati koji djeluju na području 2 ili više županija upisuju se u registar koji se vodi u ministarstvu mjerodavnom za rad.

Zahtjevu za upis mora se priložiti:

- Odluka o utemeljenju
- Zapisnik skupštine utemeljitelja
- Statut
- Popis utemeljitelja i članova izvršnog tijela
- Ime i prezime osoba ovlaštenih za zastupanje.

U roku od 30 dana utemeljitelji su dužni podnijeti zahtjev za upis u registar. O zahtjevu za upis sindikata u registar donosi se rješenje.

Zahtjev za upis ne može se dobiti u 2 slučaja:

- Ako nije donesen statut sindikata i
- Ako nisu poštivane osnovne odredbe o utemeljenju udruge.

5. Udruge mogu stjecati imovinu bez bilo kakva prethodnog odobrenja prikupljanjem upisnina i članarina, te kupnjom i darovanjem. Ako udruga prestane djelovati, imovina udruge ne može se podijeliti članovima udruge, a ako se udruga razdijeli, imovina se dijeli među udrugama razmjerno broju članova.

6. Poslodavci i njihove udruge ne smiju imati nadzor nad djelovanjem sindikata. Član sindikata može tražiti sudsku zaštitu u slučaju povrede njihovih prava utvrđenih statutom.

7. Sindikat ili Savez sindikata može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost, koja je protivna pravu na slobodno udruživanje zaposlenika, odnosno poslodavaca, a također može zahtijevati i naknadu štete.

8. Zabrana svake diskriminacije od strane poslodavca, a osobito:

– Ugovor o radu s određenim zaposlenikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi, odnosno stupi u sindikat, što je bitna razlika u odnosu na prijašnji sustav gdje je postojao samo jedan – državni sindikat – i pojedinac je prisilno morao biti članom sindikata;

– Raskinuti ugovor o radu zaposlenika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanju u sindikalnim djelatnostima izvan radnog vremena, tj. članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjenu poslova koje

zaposlenik obavlja, stručnom obrazovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

9. Sindikati koji imaju članove zaposlene kod određenog poslodavca mogu izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika (povjerenika) koji će ih zastupati kod tog poslodavca. Sindikalni predstavnici imaju pravo štititi i promicati prava i interese članova sindikata koje mora ostvarivati na taj način da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca. Sindikat, također, mora obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika. Drugim riječima, sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca i samim tim onemogućuju poslodavca da se prema njima odnosi kao prema "najamnim radnicima" izbjegavajući ispunjenje svih ostalih prava i dužnosti. Prava i dužnosti sindikata, s jedne, kao i udruge poslodavaca (kod nas se u toj ulozi javlja država tj. Vlada) proizlaze iz prava na zaključivanje kolektivnog ugovora, s tim da sindikat može biti strankom kolektivnog ugovora samo pod uvjetom da je registriran najmanje 6 mjeseci prije provedbe izbora, a sve to zbog mogućih zloporaba.

Prema čl. 182. ZOR-u RH sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti poslodavac može otkazati samo uz prethodnu suglasnost sindikata, ali ako se on ne izjasni u roku od 8 dana, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca. U slučaju da sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska odluka.

- Udruga prestaje djelovati:

a) Ako tako odluči tijelo udruge koje je statutom ovlašteno odlučivati o prestanku djelovanja udruge.

b) Ako je bez opravdanih razloga od održavanja sjednice najvišeg tijela udruge proteklo dvostruko duže vrijeme od vremena za koje je statutom određeno da se takva sjednica mora održati.

c) Ako se broj članova udruge smanji ispod broja 10.

d) Ako sud zabrani djelovanje udruge.

U slučajevima b), c) i d) odluku o prestanku djelovanja udruge donosi mjerodavni sud, a na temelju te odluke tijelo mjerodavno za vođenje registra brisat će udrugu iz registra.

- Djelatnost udruge (sindikata) ne smije se ni privremeno, ni trajno zabraniti odlukom izvršne vlasti¹⁰, jer to potpada pod jurisdikciju suda mjerodavnog za dani slučaj.

- Djelovanje udruge zabranit će se:

- Presudom županijskog suda mjerodavnog prema sjedištu udruge, ukoliko je njezina djelatnost protivna Ustavu i zakonu.

- Postupak za zabranu djelovanja udruge pokreće se na zahtjev tijela ovlaštenog za registraciju ili ovlaštenog državnog odvjetnika.

- U obrazloženju presude o zabrani djelovanja udruge moraju se označiti djelatnosti zbog kojih je djelovanje udruge zabranjeno.

Kao vrlo moćna, ugledna i utjecajna organizacija s kojom moraju računati ne samo poslodavci već i izvršna vlast, sindikat jednako djeluje snagom svoje pozicije u

¹⁰ Izvršnu vlast sačinjavaju tijela državne uprave, lokalne uprave i samouprave

pravnom i političkom sustavu razvijenih zemalja, koliko i masovnošću članstva koje okuplja i koje je spremno podržati akcijske planove djelovanja ove radničke udruge.

Na to ukazuje i **Konvencija MOR-a br. 87. "o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava" – 1948. g.** - koja se odnosi na sve zaposlenike u radnom odnosu, uključujući i javne službenike i samostalne djelatnike, osim pripadnika policije i vojske.

Konvencijom je, također, ustanovljeno da zaposleničke i poslodavačke organizacije imaju prava na:

- donošenje svojih statuta i administrativnih pravila,
- slobodni izbor svojih predstavnika,
- organiziranje svog upravljanja i djelatnosti,
- formiranje svog akcijskog programa.

Odnos javne vlasti prema zaposleničkim i poslodavačkim udrugama mora biti takav da se one moraju uzdržavati svake intervencije koja bi imala za cilj ograničavanje ovog prava ili ometanje zakonskog izvršenja. Drugim riječima, zaposleničke ili poslodavačke organizacije ne mogu biti raspuštene administrativnim putem, jer se njihovo stvaranje, odnosno formiranje vrši bez ikakvog prethodnog odobrenja. U tom smislu, ograničena je mogućnost miješanja tijela izvršne vlasti u utemeljenje i djelovanje udruga.

2. PREDNOSTI SINDIKATA

"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."¹¹

U narednom dijelu izlaganja pokušat ćemo prikazati kakva prava i obveze ima sindikat u odnosu na:

1. izvršnu vlast,
2. poslodavca,
3. sud mjerodavan za rješavanje sporova,
4. postupak zaključivanja kolektivnog ugovora, odnosno koje su to sve prednosti sindikata.

1. Prema ministru rada sindikat ima sljedeća prava i obveze:

- Sindikat daje svoje mišljenje ministru rada kada on izuzetno odobrava noćni rad žena u industriji. Samo iznimno, kada se radi o prijeko potrebnom radu zbog više sile, ženi se može odobriti noćni rad i bez suglasnosti ministra rada.

- Sindikat propisuje koja pitanja poslodavac mora urediti Pravilnikom o radu. Prema čl. 107. ZOR-u FBiH poslodavac koji upošljava više od 15 zaposlenika obavezan je donijeti Pravilnik o radu, prije čijeg donošenja postoji obveza poslodavca da se konzultira sa zaposleničkim vijećem, odnosno sindikatom.

- Sindikat proširuje primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju. Prema čl. 116. ZOR-u FBiH, federalni ministar rada može

¹¹ B. Žepić, *Radno i socijalno pravo*, Logos - Split, 2001.

proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na druge pravne osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju, ili mu nisu naknadno pristupile ako je to veoma važno za interese Federacije. Federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili udruge poslodavaca na koje se taj kolektivni ugovor proširuje.

- Sindikat donosi propise za provedbu zakona o radu.

1. A – Prema inspektoratu rada¹² sindikat ima sljedeća prava:

- Poticati vođenje postupka preraspoređivanja malodobnika kada oni rade na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje, urednost i razvoj – (čl. 51. ZOR-u FBiH),

- zahtijevati provedbu inspeksijskog nadzora kada procijeni da nisu poduzete sve mjere zaštite na radu te ako postoji opasnost po život i zdravlja zaposlenika – (čl. 48. - 50. ZOR-u FBiH).

2. – Prema poslodavcu sindikat ima sljedeća prava:

- pokrenuti postupak izbora zaposleničkog vijeća koje će zaposlenike zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa;

- dati ili odbijati svoju suglasnost na odluku poslodavca kojom otkazuje ugovor o radu sindikalnom povjereniku.

3. – U odnosu prema sudu mjerodavnom za rješavanje sporova sindikat ima pravo:

- zahtijevati poništenje izbora za zaposleničko vijeće ako ocijeni da je u postupku došlo do teškog kršenja zakonskih odredaba o izborima,

- zahtijevati zabranu isključenja s rada protivno odredbama zakona, tj. naknadu štete koju su sindikati ili zaposlenici pretrpjeli zbog nezakonita isključenja s rada.

4. – Sindikat ima važnu ulogu u zaključivanju kolektivnog ugovora:¹³

- sindikat može biti stranka kolektivnog ugovora;

- može formirati odbor sindikata za kolektivne pregovore¹⁴ i predlagati članove pregovaračkog odbora.

U našoj zemlji još nisu stvoreni odgovarajući društveni uvjeti da taj proces ozbiljno zaživi kao što je to predviđeno u međunarodnim konvencijama i preporukama i zbog toga se do utemeljenja udruge poslodavaca na strani poslodavaca kod sklapanja kolektivnog ugovora (za teritorij Federacije ili područje jednog od njezinih kantona) javljala Vlada FBiH, za pozdraviti je tek nedavno formiranje udruge poslodavaca, međutim, tu tek stvari trebaju doći na svoje.

¹² Inspektor rada je službena osoba koja za inspekciju rada izravno vrši javnu funkciju nadzora nad primjenom propisa o radnim odnosima i zaštiti na radu.

¹³ "Kolektivni ugovori su pismeno zaključeni ugovori između sindikata i poslodavca kojima se utvrđuju posebni uvjeti rada". Oni imaju veliko značenje u svijetu jer pridonose mirovnim rješavanjima nesuglasica, tj. djeluju preventivno. Sadržaj im nije zakonom propisan jer različite su vrste tih ugovora.

¹⁴ Kolektivno pregovaranje predstavlja "kralježnicu" odnosa između zaposlenika i poslodavca, a kao takav je i glavni instrument određivanja plaća, uvjeta zaposlenja i sl.

Iskustvena spoznaja temelji se na činjenici da se socijalna prava zaposlenih najbolje rješavaju stalnom i neprekidnom suradnjom ova 3 činitelja: vlade, sindikata i udruženja poslodavaca. Pogrešnom smatramo praksu da se to čini samo pri rješavanju kolektivnih sporova nastalih sindikalnom akcijom radnika (najčešće štrajkom).

Pored navedenih prava, treba istaknuti neka čisto sindikalna prava, a to su ona prava koja sindikatu omogućuju nesmetan rad ili ih na odgovarajući način štite od posljedica zauzimanja za ostvarivanje prava zaposlenika.

a) Pravo na plaćeni dopust – koji ima zaposlenik za vrijeme usavršavanja za potrebe zaposleničkog vijeća ili sindikalnog rada. Ovo pravo se realizira pod uvjetima koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili sporazumom između zaposleničkog vijeća i poslodavca.

b) Važno je istaknuti zakonske zabrane (djelovanja izvršne vlasti ili poslodavca u smjeru suzbijanja sindikalnog organiziranja i djelovanja) koje preporučuje ILO-MOR, koje su većinom antidiskriminacijske odredbe.

Pri tripartitnom usuglašavanju interesa nezaobilazna je uloga Gospodarskog-socijalnog vijeća (u daljnjem tekstu GSV), čije se utemeljenje zasniva na promicanju i usklađivanju gospodarske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca te poticanju sklapanja i primjene kolektivnih ugovora i njihova usklađivanja s mjerama gospodarsko-socijalne politike. GSV temelji se na suradnji Vlade Federacije, odnosno Vlade kantona-županija, sindikata i poslodavaca. GSV donosi poslovnik o svom radu, kojim se uređuje način donošenja odluka iz svog djelokruga.

3. ODNOS ZAPOSLENIČKIH VIJEĆA I SINDIKATA

Kako je nedavno isaknuo jedan od predsjednika Udruge radničkih sindikata javnih poduzeća, Boris Kunst "Sindikata gubi sve uvjete rada koje sada ima, a koji se zakonom prenose na Zaposleničko vijeće, koje uopće nema ovlasti u zaštiti radnih i socijalnih interesa zaposlenika".

Nastojat ćemo u kratkim crtama dati definiciju Zaposleničkog vijeća i njegove temeljne funkcije.

Dakle, Zaposleničko vijeće je izabrano tijelo (organ) zaposlenika kod određenog poslodavca. Bira se kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 - 20 zaposlenika na prijedlog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika (a broj članova uvjetovan je brojem zaposlenika), osim zaposlenika u Vojsci FBiH, policiji, organima uprave i službama za upravu koji nemaju pravo sudjelovati u odlučivanju.

Pri izboru članova Zaposleničkog vijeća potrebno je osigurati ravnomjernu zastupljenost svih dijelova proizvodnje, odnosno dijelova u kojima se obavlja rad.

Obveze poslodavca prema Zaposleničkom vijeću su:

- dužnosti obavještanja i informiranja Zaposleničkog vijeća o pitanjima koja su od interesa za gospodarski i socijalni položaj zaposlenika,
- dužnost poslodavca da osigura uvjete za rad Zaposleničkog vijeća (prostor, osoblje, pravo na naknadu plaće za vrijeme rada u Zaposleničkom vijeću i sl.) za razliku od sindikata koji ne uživa ta prava,

- dužnost savjetovanja, konzultacija i pribavljanja suglasnosti Zaposleničkog vijeća o pitanjima koja utječu na interese zaposlenika,
- pravo suodlučivanja koje je zakonski obvezno, bez suglasnosti Zaposleničkog vijeća poslodavac ne može donijeti odluku o otkazu članu Zaposleničkog vijeća, kandidatu za člana, zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

3.1. Obveze zaposleničkog vijeća

- Zaposleničko vijeće prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava iz radnih odnosa.
- Obveza Zaposleničkog vijeća je najmanje dva puta godišnje sazvati skup zaposlenika glede informiranja o gospodarskim i socijalnim pitanjima prioritarnim za položaj zaposlenika.
 - Predviđena je i suradnja Zaposleničkog vijeća sa sindikatima.
 - Za razliku od sindikata, koji su nositelji prava na štrajk, Zaposleničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremi i realizaciji štrajka, a to se sastoji u zabrani sudjelovanja u kolektivnom radnom sporu.
 - Sjednicama Zaposleničkog vijeća mogu biti nazočni i sindikati, ali bez prava sudjelovanja u donošenju odluka.
 - Zaposleničko vijeće je dužno surađivati sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca.
 - Ukoliko Zaposleničko vijeće teško prekrši obveze koje ima po zakonu, sindikati koji imaju svoje članove kod određenog poslodavca mogu od mjerodavnog suda zatražiti raspuštanje Zaposleničkog vijeća.

4. INDUSTRIJSKA AKCIJA KAO UVJET DEMOKRACIJE

“Pod industrijskom akcijom razumijevamo djelatnosti (činjenja ili nečinjenja) jednog od subjekata radnog odnosa (posloprimaca ili poslodavaca, odnosno njihovih udruženja) kojom se drugi subjekt potiče (prisiljava) nanošenjem ili stavljanjem u izgled nastanka određene štete, da prihvati određene zahtjeve stranaka koja poduzima takvu djelatnost.”¹⁵

Kao krajnje sredstvo kojim se koriste zaposleni organizirani u sindikate pri obrani svojih prava u borbi protiv poslodavca jest štrajk, na koji sindikati imaju isključivo pravo.

Štrajk je organizirani prekid rada radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa zaposlenika po osnovi rada, odnosno to je industrijska akcija uposlenih radnika koji prekidom rada pokušavaju iznuditi od poslodavca određeni ustupak u vezi s njihovim zajedničkim interesima. Njihova parola je “Hoćemo sve, dajte nam 1/8 (osmiñu)”.

U slučaju kršenja prava radnika sindikat ima pravo pozvati na štrajk i povesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava i interesa svojih članova, što podrazumijeva pravo posloprimca da suspendira izvršenje svoje osnovne obveze koja proizlazi iz radnog odnosa.

¹⁵ Ž. Potočnjak, *Pravo na štrajk*, Zagreb, 1992. g. str. 15.

Dopušten je i legalan, a time sa stajališta prava i jedino legitiman samo onaj štrajk koji se poduzima i provodi pod uvjetima i u postupku koji su zakonom određeni, što znači da se štrajk odvija pod uvjetima određenim pravnim poretkom određene zemlje. Prema čl. 4. ZOŠ – štrajk se mora pismeno najaviti najmanje 10 dana prije njegova početka poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren. U najavi štrajka moraju se naznačiti razlozi, zahtjevi zaposlenika, vrijeme početka štrajka, te mjesto okupljanja sudionika u štrajku.

– Sindikat mora najkasnije na dan najave štrajka objaviti Pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekinuti za vrijeme štrajka ili isključenja s rada. Pravila o tim poslovima sindikat i poslodavci dužni su donijeti u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ZOŠ-a.

– Sindikati i poslodavac (na prijedlog poslodavca) sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Ta pravila sadrže odredbe o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni raditi za vrijeme štrajka radi osiguranja minimuma procesa rada i sprečavanja i ugrožavanja života i osobne sigurnosti, odnosno zdravlja. Ako se stranke ne sporazumiju u roku od 15 dana (od dana dostave sindikatu prijedloga poslodavca), stranke mogu u roku daljnjih 15 dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraž. ¹⁶

Ako jedna stranka odbije sudjelovati u arbitražnom postupku, postupak će se provesti bez njezina sudjelovanja, a odluku donosi predsjednik arbitražnog vijeća. Arbitraž mora donijeti odluku u roku od 15 dana od dana pokretanja postupka, odluka je obvezujuća i protiv nje nije dopuštena žalba.

– Poslodavac može zaposlenike koji sudjeluju u štrajku isključiti s rada samo kao odgovor na štrajk (ali ne prije isteka 8 dana od dana početka štrajka). Broj zaposlenika isključenih s rada ne može biti veći od broja zaposlenika u štrajku i to isključenje može trajati najdulje do okončanja štrajka.

– Poslodavac je dužan za zaposlenike isključene s rada uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje na osnovicu koju čini najniža plaća.

– U tijeku štrajka (organiziranog po uvjetima ZOŠ-u) poslodavac ne može uposliti nove zaposlenike, koji bi zamijenili sudionike u štrajku

– Ukoliko se zaposlenik ne ponaša u duhu ZOŠ-u, kolektivnog ugovora ili je za vrijeme štrajka učinio neku težu povredu ugovora o radu, isti mu se može otkazati na način predviđen u ZOR-u

– Poslodavac može podnijeti zahtjev mjerodavnom sudu radi zabrane organiziranja i provođenja štrajka suprotno odredbama ZOŠ-u, kolektivnog ugovora i Pravilima sindikata o štrajku. On, također, može zahtijevati nadoknadu štete od sindikata, koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran u skladu sa zakonom.

Naime, nezakonitim štrajkom mogu biti ugrožena vlasnička i poduzetnička prava poslodavaca, a mogu biti ugrožena i prava i interesi trećih osoba (npr. korisnika javnih službi, poslovnih partnera i sl.).

– Sindikat može zahtijevati od mjerodavnog suda da zabrani isključenje zaposlenika s rada, koje nije provedeno u duhu zakona, a također može zahtijevati i nadoknadu štete koju su sindikat i zaposlenici pretrpjeli zbog isključenja s rada.

¹⁶ Arbitraž je pomirljiv način rješavanja sporova. Sastoji se od po jednog predstavnika svake stranke, te neovisnog predstavnika kojeg sporazumno određuju stranke.

– O navedenim zahtjevima odlučuje mjerodavni sud općine prema sjedištu poslodavca u roku od 5 dana od dana podnošenja zahtjeva za zabranu štrajka. O žalbi protiv odluke odlučuje mjerodavni sud Županije u roku od 6 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Posljedice sudjelovanja u štrajku mogu biti ekonomske, pravne i druge prirode, no zakon štiti zaposlenike, sudionike štrajka, od onih posljedica koje bi značile onemogućavanje štrajka kao legalnog sredstva borbe za zaštitu i promicanje interesa zaposlenika, što se prije svega ogleda u činjenici da sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu. Ugovorom se zaposlenik obvezao izvršavati određene poslove zbog kojih ga je poslodavac primio u radni odnos, ali ako on sudjeluje u štrajku čiji je nositelj sindikat i koji se odvija sukladno zakonskim propisima i pravilima sindikata, onda se neizvršavanje tih poslova ne smatra povredom ugovora o radu, jer bi to, zapravo, značilo zabranu štrajka i legalizaciju samovolje poslodavca. Međutim, posljedica sudjelovanja u nedopuštenom štrajku može biti i izvanredni otkaz radnog odnosa, a moguća je i odgovornost za naknadu štete.

Iz izloženog se vidi koliko je za uspjeh štrajka, za posljedice koje mogu imati poslodavci i zaposlenici, kao i za odgovornost za štetu bitno da li se štrajk organizira i provodi od strane sindikata i je li on organiziran i vođen po odredbama zakona, kolektivnog ugovora, te prema sindikalnim pravilima.

ZAKLJUČAK

Prava zaposlenika na udruživanje i štrajk dva su međusobno povezana i uvjetovana prava iz oblasti rada i radnih odnosa. Pravo zaposlenika na udruživanje i štrajk u mnogim zemljama uzdignuto je na razinu ustavnog prava i to spada u vrlo važno pitanje ljudskih prava i sloboda.

Radnici se udružuju u sindikate kao udruge radnika koje štite njihova prava i interese. Članstvo u sindikatima temelji se na načelima slobode i dragovoljnosti udruživanja. Sindikati su se tijekom vremena razvili u moćnu, utjecajnu i uglednu organizaciju radnika.

Iako su u Federaciji BiH pravo na udruživanje i pravo na štrajk ustavna prava, ostvarivanje tih prava nije zadovoljavajuće. Golem je raskorak između, s jedne strane, normativnog i, s druge strane, stvarnog stanja. Naime, nisu stvoreni potrebni društveni uvjeti za ostvarivanje i realizaciju prava na udruživanje i prava na štrajk. U mnogim poduzećima, a posebno privatnim, nisu uopće osnovane temeljne sindikalne organizacije. Mišljenja smo da bi bilo poželjno da se zaposlenici na čitavom prostoru Federacije BiH organiziraju u svoje vlastite sindikate, jer su sindikati njihovo glavno oružje u borbi protiv samovolje i profilerskih interesa poslodavaca. Drugim riječima, sindikati bi trebali biti sredstvo koje će prisiliti poslodavce da osiguraju prava zaposlenika, koja su predviđena Zakonom o radu Federacije BiH.

Također, sindikati bi trebali biti temelj za stvaranje moderne, odnosno pravne države koja će biti osnova za prosperitet i razvoj.

Sindikati su jedini legitimni i legalni zastupnici prava zaposlenika i nitko drugi ne može zastupati prava zaposlenika.

Pravo na udruživanje i pravo na sindikalnu akciju bitne su pretpostavke industrijske demokracije, kao što je ta demokracija u suvremenom društvu pretpostavka i uvjet demokracije društvenih odnosa i procesa u sferi globalnog društva.

Literatura

- [1] B. Žepić, *Radno i socijalno pravo*, Logos – Split, 2001.
- [2] B. Žepić, Bitne karakteristike uređivanja nekih radnih odnosa prema federalnom zakonu o radu, *Gospodarski glasnik*, Mostar, 2000.
- [3] B. Žepić, Pravo na udruživanje i pravo na štrajk, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Mostaru*, br. XIII., 2000.
- [4] Ž. Potočnjak, *Pravo na štrajk*, Zagreb, 1992.
- [5] Opći kolektivni ugovor o pravima i obvezama zaposlenika i poslodavaca na teritoriju FBiH, Sarajevo 21. kolovoza 1997.
- [6] Smjernice o radnom zakonodavstvu, MOR-Geneve 2001,
- [7] *Konvencija br. 87. MOR-a* (o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava) – 1948. g.
- [8] *Konvencija br. 98. MOR-a* (o pravima radnika na organiziranje i na kolektivne pregovore) iz 1949. g.
- [9] *Konvencija br. 135. MOR-a* iz 1971. g. (regulira položaj, prava i zaštitu radničkih predstavnika).
- [10] *Konvencijom br. 11. MOR-a* iz 1921. g. (izjednačavanje prava za djelatnike koji rade u poljoprivredi s pravima djelatnika koji rade u industriji).

Zakonski propisi:

- [11] Ustav Federacije BiH, Sl. novine Federacije BiH br. 1/94.
- [12] Ustav BiH, Aneks 4 Daytonskog mirovnog sporazuma
- [13] Zakon o radu F BiH, Službene novine FBiH, 43/99.
- [14] Zakon o radu Republike Hrvatske, Narodne novine, 38/95.
- [15] Zakon o štrajku, Službene novine FBiH, 14/2000.
- [16] Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Službene novine FBiH 32/2000.
- [17] Zakon o vijeću uposlenika, Sarajevo, 1999. g.

RIGHT TO ASSOCIATION AND TRADE UNION

Summary

The employee's right to association and right to strike are mutually connected and conditioned rights in the field of labor law and labor relations. In some countries employee's right to association and right to strike are considered to be constitutional rights, as well as important human right issue.

Employees join unions as associations which protect their rights and interests. Membership in union is based on the principles of freedom of association. Over time, unions became powerful, influential and well respected associations of workers.

Although the right to association and the right to strike are constitutional rights in Federation of BH, the realization of these rights is unsatisfactory. There is a great gap between provisions and actual situation. There are still no much needed social conditions for realization of employee's right to association and right to strike. In many business organisations there are no basic union structures. In our opinion, employees should organize their own unions, because unions are the best possible means in constant struggle against obstinacy and exploitative interests of the employers. Unions should be means of coercion that will insure the rights of the employees, as provided by the laws of Federation of BH.

Also, unions should be the foundation for creation of modern, as well as legal state which will be basis for prosperity and development.

Unions are sole legitimate and legal representatives of employees.

Keywords: union, industrial action, strike, employee, employer