

КОЛЕКТИВНО РАДНО ПРАВО

1. КОЛЕКТИВНИ РАДНИ ОДНОСИ

1. Подјела на индивидуалне и колективне радне односе

Теорија радног права и радно законодавство заснивају се на појму *радни односи* (*радноправни односи*). У теорији постоји подјела радних односа према разним критеријумима. Према субјектима радни односи се дијеле на индивидуалне и колективне. *Субјекти индивидуалног радног односа* су запослени у статусу радника, службеника, намјештеника (у даљем тексту: радник) и послодавац. *Субјекти колективног радног односа* су синдикат, организована група радника (према Закону о штрајку натполовична већина радника код послодавца може организовати штрајк) на једној и послодавац, удружење послодавца на другој страни. Индивидуални радни односи се успостављају у циљу уређивања и остваривања индивидуалних права и интереса, а колективни радни односи у циљу уређивања и остваривања колективних права и интереса, радника и послодавца. Синдикат као професионална организација радника штити социјалне и економске интересе и права радника, а удружење послодавца штити економске и социјалне интересе и права послодавца. Радници штите своје интересе и права допуштеним правним облицима и средствима (радне борбе) предвиђене изворима радног права.

Колективни интереси радника су заједнички професионални, економско-социјални, културни и други интереси који су предмет односа и сарадње синдиката са социјалним партнерима. Ови интереси су предмет колективног преговарања и колективних радних спорова. Колективни интереси радника су по правилу, супростављени колективним интересима послодавца, а могу се и подударати (на примјер, заједнички интерес је мирно рјешавање колективног радног спора без штрајка, односно локаута).

Колективни интереси послодавца су усмјерени према радницима као предмет сарадње, колективног преговарања и колективних радних спорова. Колективни интереси послодавца усмјерени су и према држави (нпр. у области економске и социјалне политике).

Колективни радни односи су предмет колективног радног права као интегралног дијела радног права, различитог од индивидуалног радног права чији су предмет индивидуални радни односи. Колективно радно право и индивидуално радно право су дијелови исте научне и наставне дисциплине и исте гране права у оквиру правног система и поретка.

2. Колективни радни односи у радном законодавству Републике Српске

Колективни радни односи (права и обавезе субјеката) су предмет уређивања радног законодавства (Закона о раду, Закона о штрајку, Закона о мирном рјешавању радних спорова, Законом о савјетима радника и других закона).

Закон о раду регулише: оснивање и дјеловање субјеката (коллектива радника, коллектива послодавца), односе између субјеката, колективно преговарање, колективне уговоре, штрајк, учешће радника у управљању.

Закон о штрајку регулише поступак организованог прекида рада, а посебан значај имају одредбе које се односе на одлуку о ступању у штрајк, штрајкачки одбор, арбитражу, штрајк у дјелатностима од општег интереса, радничким стражама.

Закон о мирном рјешавању радних спорова регулише мирење и арбитражу.

Закон о савјетим радника регулише оснивање и дјеловање савјета.

2. КОЛЕКТИВНА ПРАВА РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

Колективна права радника и послодаваца су основни предмет колективних радних односа. Колективна права радника су индивидуална права која се могу остварити колективно, активношћу више радника непосредно и не може их остварити радник као појединац. Послодавци остварују права колективно и појединачно, односно у својству субјекта колективних права појављује се и послодавац као појединац (нпр. као субјект појединачног колективног уговора).

Колективна права (којима се штите колективни интереси) запослених су:

- право на синдикално организовање (и дјеловање),
- право на колективно преговарање,
- право на колективну акцију (право на штрајк и друга права),
- право на учешће у управљању (партиципацију запослених), информисање, консултовање.

Колективна права послодаваца су:

- право на удруживање (и дјеловање),
- право на колективно преговарање,
- право на индустријску акцију (локаут).

У литературе се поред наведених права, издваја као посебно колективно право радника и послодаваца право на мирно рјешавање колективних радних спорова.

Колективна права су међусобно повезана и условљена, тако да се једно право не може остваривати без остваривања другог (других) права (нпр. право на колективно преговарање условљено је остваривањем права на организовање).

Колективним радним правима једне стране одговарају обавезе друге стране, као што код индивидуалних радних права једне стране одговарају обавезе друге стране. Обавеза једне стране јесте да поштује колективна права друге стране (нпр. обавеза послодавца да омогући радницима синдикално организовање одговара праву радника на синдикално организовање).

Колективна права, обавезе и одговорности уређују се у унутрашњем праву хетерономним изворима (законима, подзаконским и другим правним прописима) и аутономним изворима радног права (колективним уговорима, аутономним општим актима).

Колективна права, обавезе и одговорности су предмет међународног и европског радног права. Као примјер акта у коме се наводе колективна права може се сходно значају за земље у процесу европске интеграције, издвојити *Повеља о основним социјалним правима радника* донијета 1989. године од Европске Уније (Европске заједнице). Повеља полази од става да је социјални консензус битан чинилац економског развоја, и у погледу колективних права радника, наводи:

- слободу удруживања запослених,
- право на колективно преговарање,
- право на штрајк,
- право на информисање, консултовање и партиципацију радника.

Повеља се примјењује у државама чланицама Европске Уније (у даљем тексту: ЕУ). Унутрашњим правом државе чланице ЕУ одређује се у којој мјери се ова права односе на припаднике војске, полиције и државне службенике.

У англосаксонским земљама за колективне радне односе користи се термин индустријски односи (термин потиче из 19. вијека када су односи између синдиката и послодаваца успостављани претежно у индустрији). Појам индустријски односи, као и појам колективно радно право, може се одредити са нормативног и институционалног становишта. Са нормативног становишта, индустријски односи (колективно радно право) обухватају скуп начела и правних норми који се односе на субјекте колективних (индустријских) радних односа и права и обавеза ових субјекта. Са институционалног становишта, индустријски односи (колективно радно право) се односи на институционалне форме организовања и дјеловања радника и послодаваца (синдикат, удружење послодаваца, трипартитна тијела).

3. СИНДИКАТ И УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА

1. Слобода удруживања

Слобода удруживања је услов за остваривање других колективних права радника и послодаваца, претпоставка за остваривање њихових интереса. Према закону (Закону о раду) радници и послодавци имају право да оснивају своје организације и да се учлане према правилима организација, садржаним у статуту и другим актима организације. За оснивање синдиката и удружења послодаваца није потребна сагласност органа власти. Синдикалне организације уписују се у регистар синдикалних организација, који прописује и води министарство надлежно за послове рада. Радници слободно одлучују о иступању из синдиката, а послодавци о иступању из удружења послодаваца. Законита дјелатност синдиката и удружења послодаваца не може се ни трајно ни привремено забранити.

Законске одредбе о организовању радника и послодаваца су у складу са *Конвенцијом о синдикалним слободама и заштити синдикалних права* (бр.87) и *Конвенцијом о праву организовања и колективног преговарања* (бр. 98).

Конвенција о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (бр.87) донијета 1948. године од стране Међународне организације рада (у даљем тексту: МОП), утврђује да се не могу законодавством повређивати слободе и права предвиђене у конвенцији. У Конвенцији је

одређено да радници и послодавци имају право да образују организације по свом избору, без икаквог претходног одобрења и да приступе тим организацијама без икаквих других услова, осим да се придржавају статута организација. Радничке и послодавачке организације имају право: да доносе статут или правила; на слободан избор својих представника; организовање свог управљања и дјелатности; формулисање акционог програма. Организације радника и послодаваца имају право да установљавају федерације и конфедерације и да им приступају.

Конвенција о праву организовања и колективног преговарања (бр. 98) из 1949. године, предвиђа заштиту радника од дискриминације у области запошљавања штетне по синдикалне слободе. Према овој конвенцији МОП-а запослење се не може условити обавезом да се запослени не учлани у синдикат или обавезом да напусти синдикат, радник не може бити отпуштен или му се на други начин не може нанијети штета због тога што је члан синдиката или што учествује у синдикалним дјелатностима. Радници се могу организовати у синдикате према дјелатностима и професијама. Правна пракса код нас показује да нормативна заштита слободе удруживања, организовања и плурализма као и постојање економско-социјалних и других претпоставки за удруживање, не воде сами по себи до постојања више синдиката и удружења послодаваца, посебно репрезентативних.

Према закону (Закону о раду) послодавцима и удружењима послодаваца је забрањено да се мијешају у организовање и рад синдиката и да уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролишу његов рад. Исто тако, синдикату је забрањено да се мијеша у организовање, управљање и рад удружења послодаваца.

2. Дужности послодавца према синдикату

Послодавац је дужан да обезбједи услове за рад синдиката, Синдикат је дужан да активности не врши на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Према Општем колективном уговору у Републици Српској ("Службени гласник Републике Српске", број 40/10), послодавац је дужан да синдикату омогући: да покреће иницијативу; да подноси захтјеве и приједлоге и заузима ставове; да се мишљења и приједлози синдиката размотре прије доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих опредјели; да учествује на сједницима на којима се разматрају мишљења, приједлози, иницијативе и захтјеви синдиката, односно на којима се одлучује о правима радника. Послодавац је дужан да уплаћују на рачун синдиката средства које радници из зарада издвајају на име синдикалне чланарине.

Према поменутом општем колективном уговору, представници синдиката могу да:

- одсуствују ради присуствовања синдикалним скуповима,
- одсуствују ради оспособљавања на курсевима и семинарима,
- приступе свим радн им мјестима код послодавца кад је то потребно за обављање функције,
- убиру средства солидарности у просторијама послодавца,
- истичу обавештења у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима,

- користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке у предузећу и два сата седмично за остале синдикалне активности,
- радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

Представник синдиката је дужан да поступа према законима и колективним уговором.

3. Посебна заштита представника синдиката

Према закону (Закону о раду из 2000. године) представник синдиката је посебно заштићен од отказа уговора о раду од стране послодавца, тако што послодавац не може раскинути уговор без сагласности надлежног министра. Забрана обухвата вријеме обављања и једну годину по престанку обављања синдикалне функције.

Према Општем колективном уговору, представник синдиката има посебну заштиту за вријеме обављања и једну годину по престанку обављања функције, тако да га због синдикалне активности није могуће без сагласности надлежног органа синдиката:

- распоредити на друго радно мјесто,
- упутити на рад код другог послодавца,
- смањити плату,
- покренути дисциплински поступак,
- покренути одштетни поступак (за накнаду штете).

Поред наведених случајева, послодавац не може представника радника на други начин ставити у неповољан положај без сагласности надлежног органа синдиката, чиме се штити синдикална активност.

4. РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА

1. Одређивање репрезентативног синдиката

У условима синдикалног плурализма може постојати више синдиката у предузећу, на нивоу гране или земље, те се поставља се питање који ће синдикат представљати раднике у преговорима. Приступ да сваки синдикат има право на преговарање и закључивање колективног уговора би водио изједначавању синдиката различитог значаја, оног синдиката који има мали број чланова и синдиката у чијем је чланству већина радника. У том случају, послодавац би могао да преговара са два или више синдиката и закључи два или више колективних уговора у предузећу, те би се могло десити да радници на истим радним мјестима у истом предузећу имају различите зараде и услове рада. Да би се избјегле неоправдане разлике одређују се репрезентативни представници радника и послодавца. Репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодавца учествују у процесу колективног преговарања, социјалном дијалогу и консултацијама са партнерима, а на нивоу свог организовања и дјеловања.

Према упоредном законодавству и правној пракси, одређивање репрезентативног синдиката је могуће на два начина:

- да се репрезентативни синдикат одреди уговором, и то двостраним уговором ако су преговарачи послодавац или удружење послодаваца и синдикат, односно тространим уговором ако у преговорима учествују и представници државе;
- да се репрезентативност услови испуњавањем прописаних услова.

У Закону о раду из 2000. године (кроз измјене и допуне), прихваћен је други приступ, тако да се синдикат сматра репрезентативним ако испуни прописане услове:

1. ако је основан и дјелује на начелима синдикалног организовања и дјеловања,
2. ако је независан од државних органа и послодаваца,
3. ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора,
4. ако има потребан број чланова на основу приступница,
5. ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

Потребан број чланова се одређује на основу броја запослених код послодавца и статистичких података о укупном броју запослених. Број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца, коју је дужан издати на захтјев синдиката. Укупан број запослених и послодаваца на територији Републике, односно у грани или дјелатности утврђује се на основу података Републичког завода за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

У Закону о раду су прописани и услови за репрезентативност удружења послодаваца.

2. Репрезентативни синдикат код послодавца

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се већински синдикат у који је учлањено најмање 20% запослених од укупног броја запослених код послодавца и који испуњава друге услове.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката у поступку прописаним законом. Захтјев за утврђивање репрезентативности уз доказ о испуњавању услова, синдикат подноси послодавцу. О захтјеву синдиката, послодавац одлучује (рјешењем) на основу поднесених доказа у року од 15 дана од дана подношења захтјева.

Синдикат који није задовољан одлуком послодавца може да поднесе захтјев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: Одбор). Репрезентативност на приједлог Одбора утврђује ресорни министар. Синдикат може да поднесе захтјев:

- ако му није призната репрезентативност у прописаном року (15 дана од дана подношења захтјева);
- ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена према прописаним условима и у прописаном поступку.

3. Репрезентативни синдикат на нивоу републике у грани или дјелатности

Репрезентативни синдикат у грани или дјелатности је већински синдикат у који је учлањено најмање 20% од укупно запослених у тој грани или дјелатности и који испуњава друге услове.

4. Репрезентативни синдикат на нивоу Републике Српске

Репрезентативни синдикат на нивоу Републике Српске је већински синдикат у који је учлањено најмање 20% од укупно запослених у Републици (према подацима Републичког завода за статистику) и који испуњава друге услове.

5. Поступак утврђивања репрезентативности синдиката у грани или дјелатности и на нивоу Републике

Репрезентативност синдиката на нивоу Републике, односно у грани или дјелатности и репрезентативност удружења послодаваца на нивоу Републике, односно у грани или дјелатности, утврђује на приједлог Одбора, ресорни министар. Синдикат, односно удружење послодаваца подноси Одбору захтјев и доказе да испуњава услове.

Одбор је састављен према начелу трипартизма, тако да га чине по три представника Владе, репрезентативног синдиката и репрезентативног удружења послодаваца. Представнике синдиката и послодаваца самостално именују репрезентативни синдикати и репрезентативно удружења послодаваца.

Репрезентативност синдиката и удружења послодаваца утврђује се у управном поступку и рјешење о репрезентативности синдиката на нивоу Републике, гране или дјелатности објављује у „Службеном гласнику Републике Српске“.

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца, могу поднијети годину дана након утврђивања репрезентативности захтјев за преиспитивање утврђене репрезентативности. То ће учинити ако сматрају да су промјењене чињенице.

6. Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца

Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца покреће се на захтјев послодавца или другог синдиката. Захтјев за преиспитивање може поднијети други синдикат код послодавца, као и грански синдикат у који је учлањен синдикат код послодавца.

Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката на нивоу послодавца, подноси се послодавцу. У захтјеву се наводе разлози за преиспитивање репрезентативности и прилажу докази који их потврђују.

Послодавац је дужан у прописаном року (осам дана од дана пријема) захтјев доставити синдикату чија репрезентативност се преиспитује, да би доказао постојећу репрезентативност. Синдикат је дужан да у прописаном року (15 дана од дана пријема захтјева) достави послодавцу доказе о испуњавању услова.

7. Преиспитивање репрезентативности синдиката на нивоу Републике, гране или дјелатности

Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката на нивоу Републике, гране или дјелатности, може да поднесе синдикат основан на нивоу синдиката чија се репрезентативност преиспитује. Захтјев се подноси Одбору и садржи доказе. Одбор је дужан у прописаном року (15 дана од дана пријема) захтјев доставити синдикату, чија репрезентативност се преиспитује, да би доказао постојећу репрезентативност. Синдикат, односно удружење послодаваца дужни су да у прописаном року (30 дана од дана пријема захтјева од стране Одбора) да доставе доказе о испуњавању услова за задржавање репрезентативности. О основаности захтјева одлучује ресорни министар на приједлог Одбора.

Рјешење о губитку репрезентативности синдиката на нивоу Републике, гране или дјелатности објављује се у „Службеном гласнику Републике Српске“ .

8. Репрезентативност удружења послодаваца

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

- ако је уписано у регистар,
- ако окупља минималан број послодаваца и ако има потребан број запослених код послодаваца и чланова удружења послодаваца.

Репрезентативно удружење послодаваца је удружење у које је учлањено најмање 20% послодаваца (од укупног броја послодаваца) у привредним гранама или дјелатностима, на нивоу Републике, под условом да запошљавају најмање 20% запослених (од укупног броја запослених) у привредним гранама или дјелатностима на нивоу Републике.

Рјешење о репрезентативности удружења послодаваца објављује се у „Службеном гласнику Републике Српске“ .

9. Преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца на нивоу Републике, гране или дјелатности

Захтјев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца на нивоу Републике, гране или дјелатности може да поднесе удружење послодаваца основано на нивоу удружења послодаваца чија репрезентативност се преиспитује.

Послије проведеног поступка, као код преиспитивања репрезентативности синдиката на истом нивоу организовања, ресорни министар доноси рјешење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, а које се објављује се у „Службеном гласнику Републике Српске“ .

5. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Историјски развој

Колективни уговори о раду појавили су се крајем осамнаестог вијека, а данас представљају најважнији оригинални аутономни /недржавни/ извор радног права.

Код нас су били у примјени прије другог свјетског рата и током 1946. године. Послије тог рата, постављено је питање замјене колективних уговора другим аутономним изворима радног права. Предност је дата аутономном општем акту зато што више него колективни уговор одговара самоуправљању радника, које је у предузећа уведено педесетих година прошлог вијека. Колективни уговори су тада изгубили значај, будући да су сведени на аутономи извор радног права само за радне односе код приватних послодаваца, као маргиналној врсти радних односа у систему социјалистичких радних односа. Промјену значаја колективних уговора у СФРЈ доноси Закон о основним правима из радних односа из 1989 године. Тим законом је предвиђено да се радни односи уређују алтернативно колективним уговорима или аутономним општим актом. Послије је постепено уведено аутономно регулисање радних односа колективним уговорима као облик који више одговара приватној својини, тржишној привреди и тржишту рада.

Закон о радним односима Републике Српске донешен 1993. године прати промјене које су уведене последњим законом о радним односима донесеним у социјалистичкој Југославији. Законом је предвиђено да се радни односи уређују законом и колективним уговором. Аутономни општи акт се помиње једном, тако што је предвиђена обавеза доношења акта о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у предузећу.

Закон о раду донешен 2000. године предвиђа колективно преговарање на нивоу Републике и доношење општег колективног уговора, доношење колективних уговора на нивоу гране или дјелатности и код послодавца, а истовремено предвиђа доношење Правилника о раду и других (аутономних) општих аката од стране послодавца.

2. Законско регулисање колективних уговора

2.1. Садржина законских одредби

У савременом радном праву регулисање колективних уговора је предмет радног законодавства, у мањем броју земаља препуштено је одлукама судова из области рада или се примјењују начела уговорног права.

Земље које су донијеле законе разликују се по томе имају да ли имају посебне законе о колективним уговорима (на примјер, Република Србија) или се одредбе о колективним уговорима налазе у оквиру закона о раду (код нас). Независно од тога, могу се издвојити питања која су предмет регулисања и стандардна законска рјешења, као што су :

- форма и садржај, и то више форма (писана форма, начин објављивања, трајање) него садржај колективног уговора;
- ко су странке колективног уговора, посебно питање репрезентативности;
- обавеза колективног преговарања у доброј вољи;

- односи колективних уговора различитог нивоа;
- однос закона и колективних уговора.

2.2. Принцип јединствености регулисања

У упоредном радном праву вриједи начело јединствености регулисања према коме се радноправни положај свих категорија запослених /у приватном и јавном сектору/ регулише у основи на истим начелима и на исти начин. Колективни уговори се шире на јавни сектор. Ово начело неискључује (укључује) разлике у погледу заснивања радног односа, права на штрајк, права на партиципацију, итд.

3. Врсте колективних уговора

Колективни уговори се закључују на различитом нивоу. На ком нивоу се могу закључивати колективни уговори прописује се законом. Разликују се слиједеће врсте колективних уговора:

- национални (општи),
- грански (посебни),
- код послодавца /у предузећу/ (појединачни).

Према територијалном принципу може се закључити на нивоу унитарне државе, федерације и федералних јединица, регије, општине. Према функционалним принципима закључују се на нивоу грана, струка, предузећа.

У радном законодавству код нас је предвиђено закључивање општег колективног уговора за територију Републике, посебног за одређену групацију или грану дјелатности и појединачног за једног или више послодаваца.

3 1. Општи (национални) колективни уговор

Национални колективни уговор се примјењује на цјелокупној територији једне земље, на све послодавце учлањене у удружење послодаваца и запослене. Њима се тежи уједначавању услова рада запослених и смањењу великих међугранских разлика у условима рада, укључујући негативне посљедице на тржишту радне снаге. Упоредна правна пракса је различита, тако да се низу земаља закључује (Шведској, Аустрији, Холандији, Француској), а у низу земаља које имају децентрализован систем колективног преговарања, са лабавом синдикалном конфедерацијом незакључује (Њемачкој, САД, Јапану).

Према Закону о раду, овим колективним уговором се утврђују основи за ближе уређивање права и обавеза радника по основу рада, посебним и појединачним колективним уговорима и аутномним општим актима. Према Закону о раду, гранским колективним уговором не може се одредити мањи обим права радника од оног који је одређен општим колективним уговором, нити се појединачним колективним уговором и правилником о раду може одредити мањи обим права радника од оног који је одређен гранским колективним уговором.

Према овом закону, учесници у закључивању колективног уговора на нивоу Републике су: Влада Републике, асоцијација синдиката организована на нивоу Републике која окупља највећи број чланова синдиката (већински синдикат) и удружење послодаваца организовано на нивоу Републике чији послодавци запошљавају највећи број радника (већинско удружење послодаваца). Већински синдикат и већинско удружење послодаваца дужни су да прије закључивања овог колективног уговора обезбиједи сагласност свих синдиката, односно свих удружења послодаваца организованих на нивоу Републике који окупљају најмање 10% чланова синдиката, односно најмање 10% запослених радника у Републици.

3. 2. Грански колективни уговор

Старији назив је тарифни уговор стога што се најважније одредбе нормативног дијела односе се на зараду и друга примања радника (тарифни дио колективног уговора). То је најважнији колективни уговор у земљама централизованог колективног преговарања (Њемачка, Аустрија).

Овај колективни уговор има за циљ уједначавање услова рада у грани. То је оправдано са становишта запослених који раде на истим радним мјестима, а одговара начелу једнаке плате за рад једнаке вриједности. Одговара успјешним послодавцима, јер онемогућава мање успјешним да исплатом нижих односно ниских зарада опстају у тржишној конкуренцији.

Јавља се на националном и регионалном нивоу.

3.3. Колективни уговор у предузећу (код послодавца, појединачни колективни уговор)

Колективни уговор у предузећу представља најважнији колективни уговор у земљама с децентрализованим системом колективног преговарања (САД, Канади, Јапану). Закључује се по правилу на одређено вријеме (једну годину).

3.4. Транснационални колективни уговор

У почетној фази се налази закључивање транснационалних колективних уговора о раду. Међународни билатерални уговори закључени су између социјалних партнера САД и Канаде у области аутомобилске индустрије. Разлози за закључивање таквих колективних уговора су експанзија мултинационалних компанија и развој регионалних интеграционих процеса.

4. Колективно преговарање

4. 1. Преговарачи

Закључењу колективног уговора претходи колективно преговарање. Преговори се воде у намјери (доброј вјери) да се закључи колективни уговор. У преговорима учествују будући субјекти колективног уговора (будуће уговорне стране: синдикат и послодавац, односно представници послодаваца, а кад је у питању закључивање одређених колективних уговора и представници владе или надлежног министарства).

Закључењем колективног уговора се постиже:

- изједначавање услова рада у одређеној грани,

- изједначавање услова привређивања,
- успостављање сарадње између послодавца и радника.

4.2. Филозофија и механизам колективног преговарања

Колективно преговарање заснива се на идеји да синдикату и послодавцу, односно удружењу послодаваца остаје могућност да у складу са законом, аутономно регулишу радне и друге међусобне односе. Законске одредбе утврђује минималну заштиту запослених и чине оквир за колективно преговарање. Филозофија преговарања почива на самосталности и аутономији синдиката и послодавца, односно удружења послодаваца и њиховој вољи да постигну социјални компромис и договор. Одговорност социјалних партнера и успјех социјалног дијалога зависи од тога да ли је и у којој мјери достигнута (релативна) равнотежа преговарачке моћи, колико уважавају постојеће економске и социјалне услове и околности. Ова равнотежу зависи од радног законодавства, од економских, социјалних и других услова и околности, на другој страни. Поред објективних зависи и од субјективних околности који се однос на преговарачке стране, као што су познавање радног и социјалног законодавства, добра воља, комуникационе и преговарачке способности.

Преговарачки механизам чине преговарачи (синдикати, послодавци, удружења послодаваца), као и институције које учествују у социјалном дијалогу и преговорима, односно подстичу преговарање (економско-социјални савјет, тијела за мирно рјешавања радних спорова и друга тијела).

5. Обавеза колективног преговарања

Законом се може предвидјети обавеза колективног преговарања да би се подстакло закључивање колективних уговора. Преговори се воде у намјери и савјесно са циљем да се закључи колективни уговор и то у складу са законом и другим прописима.

6. Поступак колективног преговарања

Поступак колективног преговарања може бити неформалан и формалан. Код неформалног поступка форма није унапријед утврђена, а код формалног поступка је форма унапријед одређена договором преговарача или прописима.

7. Облигациони дио колективног уговора о раду

Садржину колективних уговора чине два дијела: нормативни и облигационо дио.

Облигациони дио уређује односе између учесника који су закључили колективни уговор, као што су обавеза извршавања уговора, друга права и обавезе уговорних страна, поступак промјене колективног уговора, састав и начин рада тијела за мирно рјешавање радних спорова. Облигациони дио обухвата и клаузуле:

1. синдикалне сигурности;
2. социјалног мира;
3. обавезу дјеловања странака на своје чланове да поштују уговор;

4. клаузуле о мирним методама рјешавања колективних радних спорова;
5. клаузуле о партципацији.

1. Клаузуле синдикалне сигурности

Обавезују послодавца на испуњење одређених обавеза према члановима синдиката и синдикату. Једна од тих клаузула је *клаузула искључивог представљања запослених* која обавезује послодавца да преговара само са синдикатом који добије већину гласова радника (на изборима) у предузећу. Према *клаузули аутоматске уплате чланарине* послодавац је обавезан да одбија одговарајући проценат од мјесечне зараде запослених у корист синдиката (чланарину) и да прикупљена средства пренесе синдикалној организацији у предузећу.

2. Клаузула социјалног мира

Социјални партнери чувају социјални мир и настоје да избјегну спорове. *Клаузула очувања мира (антиштрајк клаузула)* садржи обавезу синдиката да за вријеме важења колективног уговора не организује штрајк или други облик индустријске акције, односно обавезу послодавца да не прибјегне локауту. У низу европских земаља колективни уговори на нивоу предузећа садрже ову клаузулу. Обавеза очувања индустријског мира може бити:

- негативна или позитивна,
- релативна или апсолутна.

Негативна обавеза очувања мира обавезује синдикат да не организује штрајк, а послодавца да не прибјегне лок-ауту. Позитивна обавеза очувања мира обавезује странке да активно дјелују и предузму све што могу да се не деси штрајк, односно лок-аут.

Релативна обавеза очувања мира обавезује синдикат да не организује штрајк, односно послодавца да не прибјегне лок-ауту поводом питања која су уређена закљученим колективним уговором. Апсолутна обавеза очувања мира проширује ту обавезује синдиката и послодавца и на питања која нису регулисана важећим колективним уговором, а представљају могући предмет колективног преговарања.

Кршење обавезе очувања мира доводи до противправности штрајка, односно лок-аута. То повлачи одговорност за штету коју претрпи друга странка.

8. Нормативни дио колективног уговора о раду

Предмет нормативног дијела су права, обавезе и одговорност из индивидуалног радног односа /висина плате, услови рада, одмори, одсуства итд./. Нормативни дио колективног уговора ближе уређује права и обавеза из индивидуалног радног односа предвиђена законом.

Нормативни дио пружа заштиту радницима и омогућава стандардизацију. Заштитна функција штити радника од тога да му послодавац при закључивању уговора о раду наметне услове рада. Заштита се састоји у томе што уговор о раду не може да садржи неповољније одредбе за радника у односу на нормативне одредбе колективног уговора. Функција стандардизације

омогућава послодавцу да предвиди и израчуна трошкове зараде радника током важења колективног уговора.

Код нас нормативни дио општег колективног уговора садржи минимум заштите радника. У упоредном праву минимум заштите радника садрже поред националног (општег) и регионални колективни уговор. Повољнији услови рада код појединог послодавца, виши од минимума утврђују се појединачним колективним уговором (колективним уговором код послодавца) и у мањој мјери посебним колективним уговором. У европским земљама присутно је повећање броја гранских и појединачних колективних уговора.

Колективни уговор се по правилу, примјењује на лица:

1. која су потписници уговора,
2. која су чланови удружења потписника уговора,
3. која су чланови удружења која су накнадно приступила уговору.

Нормативни дио се примјењује на чланове синдиката који је закључио колективни уговор. У правној пракси, послодавци редовно обезбјеђују услове рада утврђене колективним уговором радницима који нису чланови синдиката који је закључио колективни уговор. Под законом утврђеним условима могуће је проширење и на послодавце који нису закључили колективни уговор.

9. Међусобни однос колективних уговора

По правилу колективни уговори имају једнаку правну снагу. То значи да између њих нема хијерархије. Између колективних уговора могу настати двије врсте сукоба:

1. сукоб надлежности,
2. сукоб регулативе.

Сукоб надлежности може настати ако је прихваћено начело координације различитих нивоа преговарања. То значи да је различит предмет регулисања на различитим нивоима. У упоредном праву се то ријетко јавља и стога су сукоби надлежности ријетки.

У упоредном праву преовладава начело аутономије (независности) сваког нивоа колективног преговарања, а што доводи до проблема сукоба регулисања. Разлог је конкуренција различитих нивоа преговарања (конкурентска надлежност). При рјешавању сукоба регулативе предност се даје уговорним принципима рјешавања сукоба. Критеријуми за рјешавање спорова могу бити:

1. повољности за запослене,
2. хронолошки,
3. специјалности (примјењује се најближи преузећу, и то са становишта професионалног, персоналног или територијалног дејства).

Принцип повољности је принцип општег значаја, док се други принципи примјењују изузетно када то закон или уговор предвиди.

10. Начело повољности за раднике /in favorem laboratoris/

Начело повољности за раднике одређује однос закона и колективних уговора, односе између колективних уговора и однос колективног и индивидуалног уговора о раду. Ово начело утврђено законом одређује могућности, оквир и домет преговора социјалних партнера.

10.1. Колективно преговарање и /социјални/ јавни поредак

Колективни уговор може да садрже повољније услове рада и права од услова и права утврђених законом (може да дерогира одговарајућу одредбу закона ако је одредба колективног уговора повољнија за радника). Ово начело радницима омогућава побољшање услова рада изнад заштитног минимума утврђеног законом.

Колективним уговором не може се одредити мањи обим права од оног који је одређен законом (не могу се уговорити неповољнија права радника од оних утврђених законом). Ако колективни уговор садржи одредбе којима се радницима утврђују мања права и неповољнији услови рада од прописаних законом, такве одредбе се не примјењују, већ се примјењују одговарајуће одредбе закона.

Принцип слободе уговарања ограничен је правном установом јавног поретка, будући да се вољом странака не могу вријеђати императивне норме. При томе се прави разлика између апсолутног и релативног /социјалног/ јавног поретка. Одредбама колективног уговора не може се укидати правило у апсолутном поретку. Прописи не могу бити измјењени колективним уговором о раду ни када би то било повољније за раднике. Код релативног /социјалног/ правног поретка таква могућност постоји. Социјални поредак садржи минимум социјалне заштите, као што су на примјер законом утврђена минимална плата, минимално трајање годишњег одмора, минимално трајање отказног рока, итд.

Начело повољности се примјењује за рјешавање међусобног односа колективних уговора о раду различитог нивоа умјесто хјерархије као код других извора радног права. Законом је предвиђено да се примјењује одредбе повољнијег колективног уговора за раднике. Колективни уговор закључен на нижем нивоу може да садржи повољније одредбе за раднике у односу на колективни уговор закључен на вишем нивоу. У том случају примјењује се одредба повољније за раднике садржане у колективном уговору закљученом на нижем нивоу. У другачијем случају, уколико колективни уговор нижег нивоа садржи одредбу која је неповољнија за раднике у односу на одговарајућу одредбу у колективном уговору вишег нивоа, таква одредба је ништава. Посебни и појединачни колективни уговори не могу да садрже не повољније одредбе за раднике у односу на општи колективни уговор.

У упоредном радном праву, могуће је изузетно да колективни уговор о раду нижег нивоа предвиди одредбе које су неповољније за раднике у односу на колективни уговор вишег нивоа (када послодавац одустаје од колективног отпуштања за мање повољне услове рада, нпр. у погледу зарада предвиђених гранским колективним уговором о раду). Код нас закон не допушта ову дерогацију.

10.2. Однос колективног и индивидуалног уговора о раду

Ово начело омогућава да индивидуални уговор о раду садржи повољније одредбе за раднике у односу на закон и колективни уговор. Примјењује се повољнија одредба за раднике садржана у

индивидуалном уговору о раду. Ако индивидуални уговору о раду садржи неповољнију одредбу она се неће примјењивати (аутоматска ништавост неповољније одредбе индивидуалног уговора о раду), а то значи непосредну примјену повољније одредбе закона или колективног уговора.

11. Форма, трајање, објављивање и отказивање колективних уговора

11.1. Форма и трајање колективних уговора

Законом о раду регулисани су форма, трајање, субјекти и промјене колективног уговора.

Колективни уговор закључује се у писменом облику на неодређено или одређено вријеме. Ако није назначено вријеме трајања, сматра се да је закључен на неодређено вријеме.

Код закључивања колективног уговора, на страни радника може бити синдикат који има највећи број чланова, односно репрезентативни синдикат или више синдиката истовремено, а на страни послодавца може бити послодавац, више послодаваца или удружење на одговарајућем нивоу организовања. Ако је у преговарању о закључивању колективног уговора учествовало више синдиката или више послодаваца, о закључивању колективног уговора могу одлучивати само они синдикати, односно послодавци који за то имају пуномоћ од стране сваког појединог синдиката, односно послодавца, у складу са њиховим статутима.

Измјене и допуне колективног уговора врше се на исти начин и по истом поступку који важи за његово закључивање.

11.2. Јавно објављивање колективних уговора

Колективни уговор закључен за територију Републике, грански колективни уговори и одлука министарства надлежног за послове рада о проширењу примјене колективног уговора објављује се у „Службеном гласнику Републике Српске“. Колективни уговори се уписују у регистар који прописује и води министарство надлежно за послове рада.

Појединачни колективни уговори објављују се на начин како се договоре учесници у закључивању тих уговора.

11.3. Отказивање колективних уговора

Према закону свака страна може отказати колективни уговор. Ако колективним уговором није другачије одређено, отказни рок не може бити краћи од 30 дана (према Закону о раду).

12. Примјена колективних уговора према Закону о раду

12.1. Обавезност примјене (стране за које је обавезан колективни уговор)

Колективни уговор обавезан је за стране које су непосредно учествовале у закључивању колективног уговора или које су биле представљене у закључивању колективног уговора (на

основу њихове пуномоћи), као и за правне субјекте који су накнадно приступили колективном уговору.

12.2. Проширење примјене колективног уговора

Министарство надлежно за послове рада када оцијени да постоји интерес Републике и да је то оправдано ради остваривања циљева економске и социјалне политике, може одлучити да се колективни уговор или само одређене одредбе тога уговора, прошире и на правне субјекте који нису учествовали у закључивању колективног уговора, нити су му накнадно приступили. Прије одлучивања о проширењу примјене, министарство је обавезно да затражи мишљење одговарајућег синдиката, послодавца, односно послодаваца или удружења послодаваца на које се колективни уговор проширује. Надлежно министарство може да опозове одлуку о проширењу колективног уговора тако што ће примјениће исти поступак који важи за доношење и објављивање те одлуке.

12.3. Субјекти који се изузимају од примјене колективног уговора

Министарство надлежно за послове рада може, на иницијативу учесника у закључивању колективног уговора или кад оцијени да је то од интереса за Републику, одлучити да се одређени субјекти изузму од примјене колективног уговора.

13. Рјешавање спорова код колективних уговора

Према Закону о раду могући су:

- споразумно рјешавање радног спора,
- арбитража,
- радни спор пред судом.

13.1. Споразумно рјешавање спорног питања

У случају спора у закључивању и примјени колективног уговора, отказивања од стране једног или више учесника, као и потребе за измјеном или допуном, учесници у закључивању колективног уговора споразумно рјешавају спорно питање. Ако не постигну споразум, спор се износи пред мировно вијеће. Поступак пред мировним вијећем проводи се према правилима која прописује Министарство надлежно за послове рада. Према начелу трипартизма, мировно вијеће састоји се од три члана, од којих по једног члана именују ово министарство, већински синдикат организован на нивоу Републике и асоцијација послодаваца која окупља већину послодаваца на територији Републике. Ако стране у спору прихвате усаглашен приједлог мировног вијећа о спорном питању у вези са примјеном колективног уговора, приједлог има правну снагу и обавезује учеснике у закључивању колективног уговора. Ако мировно вијеће не постигне сагласност о приједлогу за рјешење спорног питања, или ако стране у спору не прихвате усаглашен приједлог мировног вијећа, миреше није успјело.

13.2. Арбитража

Учесници у закључивању колективног уговора могу спорно питање повјерити арбитражи. Састав арбитраже, њена овлашћења и начин рада и одлучивања уређују се колективним уговором или посебним споразумом страна у спору. Арбитража одлучује у оквиру предмета спора, а у складу са законом и колективним уговором. Арбитража је дужна да своју одлуку образложи. Одлука арбитраже о спорном питању је коначна и против исте није допуштена жалба.

13.3. Радни спор пред судом

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом остваривати заштиту својих права из колективног уговора, осим питања о којима постоји коначна одлука арбитраже.

6. КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР

1. Предмет и субјекти колективног радног спора

Радни спор је спор између субјеката радног односа (појединог радника и појединог послодавца, синдиката и послодавца или удружења послодаваца) у вези са закључивањем, престанком и примјеном индивидуалног или колективног уговора о раду, који се рјешава пред надлежним судом или другим органом.

Разликује се индивидуални и колективни радни спор. Подјела се изводи према сљедећим елементима:

- ко су стране у спору,
- шта је предмет спора,
- ко су органи за рјешавање спора и
- по ком се поступку води спор.

Индивидуални радни спор се односи на спор једног радника или више радника појединачно и послодавца. Ужи појам индивидуалног радног спора означава спор поводом примјене једног или више индивидуалних уговора о раду, а шири појам индивидуалног радног спора означава спор који се може водити по сваком питању у вези кога је могућ сукоб радника и послодавца. Индивидуални радни спор се састоји су у изношењу контрадикторних захтјева странака, које настоје да заштите своје право које сматрају повријеђеним. За разлику од индивидуалног у колективном радном спору учествује више радника колективно, а не појединачно.

Колективни радни спор је спор између послодавца и више радника, односно између удружења послодаваца и синдиката. Настаје поводом повреде колективних права и обавеза или ради заштите колективних интереса у радним односом.

Индивидуални радни спор може прерасти у колективни радни спор у случају принципјелног конфликта када спор преузме синдикат. У појединим ситуацијама није лако одредити када се завршава индивидуални, а почиње колективни радни спор, односно да ли је у питању повреда појединачног или колективног права или угрожавање појединачног или колективног интереса.

Код индивидуалног радног спора једна страна је радник (запослено лице), а код колективног на страни радника (запослених лица) је колективитет (синдикат, савјет или група, односно већина запослених зависно од важећих закона у појединој земљи). Група запослених се ријетко јавља као субјект само у појединим земљама.

Субјекти колективног радног спора на послодавачкој страни су послодавац, више послодаваца или удружење послодаваца. Послодавац је физичко или правно лице које запошљава једно или више лица. Као субјект на страни послодавца појављује се и држава (влада). Држава се јавља као послодавац за запослене у јавним (државним) предузећима и установама и запосленима (јавним службеницима, намјештеницима) у државним органима. Послодавац може бити у приватном и јавном сектору (јавно предузеће, установа јавне службе) и удружење послодаваца може окупљати приватне и послодавце у јавном сектору.

Удружење послодаваца се разликује од привредне коморе. *Удружења послодаваца* је асоцијација у области радног права, а привредна комора асоцијација у области пословног (трговачког, привредног) права.

Удружење послодаваца има за циљ да се уреде:

- односи између послодаваца и синдиката, првенствено кроз закључивање колективних уговора о раду,
- услови рада (посебно зараде и укупна примања радника) и други односи између радника и послодавца,
- облици рјешавања (институционализује рјешавање) колективних радних спорова.

Поред наведеног удружење послодаваца има за циљ да се поставе аутономни и добровољни оквири за конкуренцију на тржишту.

Разликују се спољне и унутрашње функције удружења послодаваца. Основна спољна функције јесте:

- успостављање социјалног дијалога,
- развијање социјалног партнерства и закључивање колективних уговора о раду,
- учешће у раду трипартитних тијела (заједно са представницима владе и синдиката).

Предмет радног спора могу бити права и интереси. Индивидуални радни спор о правима постоји када је радник оштећен зато што је повријеђено његово право. Колективни радни спор постоји када је синдикат оштећен зато што су повријеђена права радника предвиђена колективним уговором.

Интереси су предмет колективног радног спора. У упоредним колективним радним (индустријским) односима највећи број интересних спорова је у вези са питањем зарада и других примања запослених.

Колективни интереси могу бити колективни интереси запослених и колективни интереси послодаваца.

Колективни интереси запослених јављају се као предмет колективног радног спора у ужем и ширем смислу. У ужем смислу, то су интереси у току преговарања ради закључивања колективног уговора о раду, односно измјена и допуна тог уговора. Могу се подијелити на колективне интересе у вези са закључивањем клаузула облигационог дијела и са уређивањем услова рада у нормативном дијелу колективног уговора о раду. У ширем смислу, ови интереси могу бити предмет колективног радног спора и када је у питању потреба да се заштите професионални и економско-социјални интереси шири од оних који су предмет колективног преговарања (на примјер, колективни интереси у вези са партиципацијом, економски и социјални интереси радника у вези са економско-социјалном политиком, законодавном политиком и сл).

Колективни интереси послодаваца у ужем смислу, су интереси који се могу јавити као предмет колективног преговарања на разним нивоима. У ширем смислу, могу се јавити и у погледу

питања која не спадају у предмет колективног преговарања (на примјер, колективни интереси који се односе на макроекономску и социјалну политику).

2. Врсте колективних радних спорова

Колективни радни спорови дијеле се на интересне /економске, неправне/ и правне спорове.

Интересни колективни радни спор (индустријски конфликт) се јавља у поступку колективног преговарања. Настаје приликом закључивања или промјене (измјена и допуна) колективног уговора. У питању је спор око стварања нових или промјене постојећих одредби у поступку преговарања. То је спор о томе како уредити права и обавезе и појављује се због интереса једне стране да се утврди неко право у колективном уговору и интереса друге стране да се то не учини.

Правни колективни радни спор се односи на одредбе о колективним правима радника и колективним правима послодаваца, садржаним у колективном уговору, закону и подзаконском акту и настаје у поступку тумачења и примјене колективног уговора, односно другог извора права. То је спор који поводом кршења или тумачења постојећег права (обавезе) предвиђеног законом или колективним уговором, за разлику од индивидуалног радног спора о правима који се односи на кршење или тумачење постојећег права (обавезе) предвиђеног индивидуалним уговором о раду.

Подјела на интересне и правне колективне радне спорове поред теоријског има и практичан значај. Ови спорови (и једни и други) могу се рјешавати мирним путем, док се могућност прибијегавања методима колективне (индустријске) акције (штрајку, пикетингу и бојкоту, као и локауту) јавља само у случају интересних, не и правних колективних радних спорова. Разлика је и у томе што је суд надлежан за рјешавање правних, а не и интересних колективних радних спорова.

Код тумачења и примјене колективног уговора спор може настати поводом одредби облигационог и нормативног дијела уговора. Спор поводом облигационог дијела је спор између уговорних страна. Уговорна страна може поднијети тужбу. У тужби може да тражи извршење уговорних обавеза или накнаду штете због неизвршења обавеза, а под одређеним условима и раскид уговора.

Код спора поводом примјене нормативног дијела, радник на кога се примјењује колективни уговор може да поднесе тужбу ради остваривања и заштите својих права и тако покрене индивидуални радни спор. Тужба има за предмет извршење индивидуалног уговора о раду у складу са одредбама нормативног дијела колективног уговора, односно накнаду штете коју је претрпио радник.

Поред подјеле према предмету спора и према странама у спору, колективни радни спорови се могу подјелити према другим критеријумима: према органима који их рјешавају, односно доприносе рјешавању; према поступку у којем се рјешавају (спорови који се рјешавају према правилима општег правног режима) у приватном сектору и спорови који се рјешавају према правилима посебног правног режима (спорови у дјелатностима од општег интереса); према

нивоу на којем настају (национални ниво, ниво гране или дјелатности, ниво јединице локалне самоуправе, код послодавца).

Ефикасан систем рјешавања радних спорова подстиче задржавање спора у оквиру социјалног (индустријског) мира и колективно преговарање. То значи да стране теже да постигну рјешење преговорима или кроз процедуре рјешавања спорова предвиђене колективним уговором, прије него што користе механизам и процедуре предвиђене законом. У изворима МОП-а предвиђени су сљедећи принципи који се односе на колективно преговарање и његово регулисање :

- тијела и процедуре за рјешавање радних спорова промовишу колективне преговоре,
- процедуре за рјешавање радних спорова помажу странкама да саме пронађу рјешење,
- спорови у јавној служби се рјешавају путем преговора или метода мирног рјешавања радних спорова.

Чланице МОП-а формирају системе рјешавања спора по сљедећим принципима:

- механизам помирења је добровољан, бесплатан и ефикасан, а има за циљ да подстакне превенцију и помогне рјешавање колективних радних (индустријских) спорова;
- стране у спору се подстичу на уздржавање од прекида рада за вријеме мирног рјешавања радног спора;
- споразуми постигнути за вријеме или као посљедица мирења се састављају у писменом облику и имају једнак правни значај као споразуми постигнути на уобичајени начин.

Циљ је мирно рјешавање спора на основу напора странака, тако да коришћење штрајкова и прекида рада постане непотребно. Основна начела мирног рјешавања колективних радних спорова су: добровољност, трипартизам и непристрасност.

Начело добровољности значи да стране у спору добровољно одлучују о приступању мирном рјешавању колективног радног спора, а одступање је могуће у дјелатностима од општег интереса.

Начело трипартизма значи да у поступку рјешавања спора учествују три стране (стране у спору и треће лице).

Начело непристрасности садржи обавезу трећег лица да поступа савјесно, одговорно и непристрасно, тако да интереси једне стране не би били подређени, односно надређени интересима друге стране.

3. Методи мирног рјешавања колективног радног спора

Колективни радни спор се рјешава се уз учешће треће стране методима мирног рјешавања и судским методима, за разлику од метода колективне (индустријске) акције. Предност у рјешавању колективних радних спорова даје се несудским методима.

Методи мирног рјешавања спора су:

- мирење (помирење)
- посредовање
- арбитража

3.1 Мировно вијеће (рјешавање спорова мирним путем) према Закону о раду

Према овом закону у случају спора код закључивања и примјене колективног уговора, отказивања, измјена или допуна, учесници у закључивању колективног уговора споразумно рјешавају спорно питање. Ако не постигну споразум, спор износи пред мировно вјеће. Према начелу трипартизма мировно вјеће се састоји од три члана, тако да по једног члана именују министарство надлежно за послове рада, већински синдикат организован на нивоу Републике и асоцијација послодаваца која окупља већину послодаваца на територији Републике.

Министарство надлежно за послове рада прописује правила о поступку пред овим вјећем.

Ако стране у спору прихвате усаглашен приједлог мировног вјећа, приједлог има правну снагу и обавезује учеснике у закључивању колективног уговора. Ако мировно вјеће не постигне сагласност о приједлогу или ако стране у спору не прихвате усаглашен приједлог мировног вјећа, мирење није успело.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом остварити заштиту права из колективног уговора, осим оних питања у којима постоји коначна одлука арбитраже.

3.2. Рјешавање радних спорова мирењем, посредовањем и арбитражом

Према Закону о мирном рјешавању радних спорова облици мирног рјешавања су мирење и арбитража, док посредовање није предвиђено као посебан облик.

1. Мирење

1. Појам мирења (помирења)

Мирење је прва фаза у поступку рјешавања колективних радних спорова. То је метод који се састоји у пружању помоћи странама у спору од стране миритеља, који настоји да их увјери у потребу да се састану и расправљају о предмету спора. Миритељ нема овлашћење да рјеша спор, нити да странама да формални приједлог за рјешење спора и може само да помогне странама у спору да саме рјеше спор. Миритељ је непристрасна и компетентна личност.

У случају интересних колективних спорова, постигнути споразум током мирења постаје саставни дио колективног уговора о раду.

Јавне службе за мирење и посредовање служе да се велики број спорова рјеша мирним путем. Ове службе имају трипартитну структуру, тако да поред државе у избору миритеља (као и посредника) учествују синдикати и удружења послодаваца. Странке у спору могу да (не) прихвате приједлог јавне службе за рјешавање спора.

2. Врсте мирења

Мирење може бити добровољно или обавезно, зависно од тога да ли се тражи од страна у спору да унапријед дају обавјештење о индустријској акцији органу за мирење или да се сматра

незаконитим предузимање индустријске акције без претходног покушаја рјешавања спора мирењем. Постоје различита схватања о обавезности мирења: да је упитна сврха обавезе када су мале могућности за споразум ако једна страна не жели учествовати у том поступку или да се стране обавезу да приступе мирењу када је споразум на крају добровољан.

Добровољно (факултативно) мирење постоји када стране у спору саме одлучују да ли ће приступити мирењу. Обавезно мирење може бити предвиђено законом или споразумом (као клаузула облигационог дјела) код рјешавања спорова у виталним дјелатностима. У виталним дјелатностима прекид рада може угрозити живот и здравље становништва или економију. Обавезно мирење значи да су странке обавезне да прибјегну мирењу прије обраћања арбитражи или организовања штрајка. За вријеме трајања обавезног посредовања синдикат не може да организује штрајк.

Мирење може бити инокосно, што је уобичајено, или колегијално. Оно може бити повјерено приватним тијелима или трећим лицима, или официјелним јавним службама за мирење и посредовање. Мирење може бити *ad hoc* ако се именује појединац или тијело за сваки спор посебно.

2. Посредовање

1. Појам посредовања

Мирење и посредовање се у појединим земљама означавају исту процедуру, а у другим земљама двије различите процедуре, али се у оба случаја ради о пружању помоћи странама у спору да саме рјеше спор споразумно и то преко треће непристрасне стране. Посредовање се може разликовати од мирења тако што се трећа страна поставља активније него код мирења.

Посредовање се састоји у пружању добрих услуга странама у спору од стране (трећег) неутралног посредника. Посредник услуге пружа на непристрасан начин. Он даје странама у спору образложени приједлог за рјешење спора. Приједлог не обавезује стране и има карактер препоруке. Посредник треба да их увјери у исправност препоруке за споразумно рјешење спора.

2. Врсте посредовања

Посредовање може бити факултативно или обавезно, приватно или јавно, инкосно или колегијално, на нивоу предузећа, локалном, регионалном, националном и транснационалном нивоу.

Добровољно (факултативно) посредовање постоји кад стране у спору нису дужне да се обрате посреднику, прије него што се опредјеле за арбитражно или рјешавање спора методима директне индустријске акције.

Обавезно посредовање у дјелатностима од виталног значаја обавезује стране у спору да приступе посредовању прије арбитраже или методима директне индустријске акције. Обавезно посредовање се може предвидјети законом и колективним уговором о раду (облигациони дио).

Разликује се приватно посредовање (повјерено приватним лицима) и јавно посредовање (повјерено јавним службама за мирење и посредовање).

Посредовање се може повјерити приватним лицима (приватно посредовање) или јавним службама за мирење и посредовање (јавно посредовање).

Разликује се инокосно и колективно посредовање. Инокосно посредовање омугаћава да се посредник активније укључи у рјешавање спора у односу на колективно тијело.

3. Испитивање чињеница

Јавља се као испитивање чињеница у ужем смислу и испитивање чињеница у ширем смислу. Испитивање чињеница у ужем смислу, састоји се у повјеравању трећем лицу да испита (истражи, утврди) чињенице у спору, кроз саслушање странака, изјаве свјedoка, кориштење докуменације и сл. Истражитељ извјештај о чињеницама јавно саопштава да би се извршио притисак на странке како би саме рјешиле спор. До прибјегавања испитивању чињеница обично долази у јавном сектору, када мирење или посредовање нису успјели. Испитивање чињеница у ширем смислу поред утврђивања чињеница редовно прати давање препорука за рјешавање спора.

3. Арбитража

1. Појам арбитраже

Арбитража је метод мирног рјешавања колективног радног спора код кога странке добровољно повјере трећем лицу или лицима да ријеше спор. Арбитража је дужна да своју одлуку образложи. Обиљежја арбитраже су добровољност и једностепеност. Одлуком арбитраже се правоснажно окончава радни спор и против ње није допуштена жалба.

Арбитри прво помажу странама да споразумно рјеше спор. Ако то не успије, арбитража доноси обавезујућу одлуку. Добровољност се састоји у томе да се надлежност арбитраже заснива арбитражним споразумом. Споразум може бити предвиђен у облигационом дијелу колективног уговора или уговорен накнадним споразумом странака за конкретан колективни спор (као арбитражни компромис).

У случају рјешавања правног колективног радног спора, одлука арбитраже има дејство правоснажне судске пресуде. У случају рјешавања интересног спора, одлука арбитраже постаје правно обавезујућа и има правну снагу колективног уговора. Одлука арбитраже се може побијати у ограниченом броју случајева. То се може учинити пред надлежним судом, уколико су повријеђене одредбе арбитражног споразума које се односе на састав арбитраже; у случају нечасног поступка или испољене пристрасности; противрјечне и нејасне изреке; прекорачења постављеног задатака; одлуке супротне уставу; повреде одредби социјалног поретка.

Према саставу разликују се двије врсте арбитраже: када се арбитражно вијеће састоји од неутралних лица или се њима додају арбитри представници страна у спору или се

арбитражно вијеће одређују састоји само из редова страна у спору (ријетко у упоредноправној пракси се арбитража формира без учешћа неутралног члана).

2. Врсте арбитраже

Разликују се:

- факултативна (добровољна, уговорна) и обавезна (принудна, законска) арбитража,
- правна и интересна арбитража,
- стална (уговорна или законска) или ad hoc (уговорна) арбитража,
- инокосна или колективна арбитража,
- арбитража у општем или у посебном правном режиму колективних радних спорова.

Факултативна (добровољна, уговорна) арбитража постоји када стране у спору добровољно приступе арбитражи. Стране саме бирају арбитре и одређују правну обавезност арбитражне одлуке. У упоредном праву, арбитража је по правилу добровољна, а изузетно обавезна. Арбитража је обавезна када је било која страна или влада може покренути на споствену иницијативу. Код обавезне арбитраже њене одлуке су обавезне за стране у спору и иза одлуке стоји правна санкција, а слобода странака се огледа у избору арбитра.

Правна арбитража има за предмет рјешавање правних колективних радних спорова. Задатак арбитра је да протумачи и примјени правну норму на дати случај, у складу са законом и у колективним уговором.

Интересна арбитража има за циљ рјешавање интересних колективних радних спорова. Арбитар не утврђује ко јесте, а ко није у праву, већ рјешава спор по правичности водећи рачуна о посљедицама одлуке.

Стална арбитража (уговорна или законска) је институционални облик рјешавања спорова. Ad hoc арбитража се успоставља за рјешавање одређеног колективног радног спора, од случаја до случаја, као добровољна арбитража.

3. Арбитража према Закону о раду код закључивања или примјене колективног уговора

Према Закону о раду, учесници у закључивању колективног уговора могу спорно питање повјерити арбитражи (предвиђена добровољна арбитража). У питању је арбитражно рјешавање колективних радних спорова који настају поводом закључивања или промјене колективних уговора (то се не односи на спорове који настају поводом примјене правних прописа). Састав арбитраже, њена овлашћења и начин рада и одлучивања уређују се колективним уговором или посебним споразумом страна у спору. Арбитража одлучује у оквиру предмета спора у складу са законом и колективним уговором.

Начин рада арбитраже заснива се на начелима усмености, непосредности, уредног позивања, обостраног изјашњавања, доказивања, слободне оцјене доказа, материјалне истине и другим принципима демократске процедуре.

Дејство арбитражне одлуке поводом закључивања, односно промјене колективног уговора садржи два исказа: исказ о томе како гласи правна норма око чије садржине је настао радни спор и исказ о томе да правна норма у тексту који одреди арбитража постаје саставни дио колективног уговора.

Арбитража поводом примјене колективног уговора настаје поводом неостваривања права, односно неиспуњавања обавеза учесника колективног уговора.

Према Закону о раду, одлука арбитраже нема снагу извршне исправе у смислу законских прописа о извршном поступку и зато непоступање по тој одлуци не може бити разлог да се покрене поступак за њено принудно извршење, али се може поднијети тужба надлежном суду ради остваривања права из колективног уговора, са извјесношћу да ће бити донијета пресуда у корист учесника коме је повријеђено право. Право заштићено арбитражном одлуком моћи ће да буде остварено у поступку принудног извршења судске пресуде.

4. Институције за рјешавање колективних радних спорова

1. Јавне службе и приватне институције за мирење и посредовање

У упоредном праву, постоје јавне службе и приватне институције за мирење и посредовање. Стране у спору могу се обратити јавним службама да спор рјеше у својству арбитраже, ако то претходно није учињено методима мирења или посредовања.

Приватне институције за мирење и посредовање су институције које се оснивају и чија се организација и надлежност уређују вољом страна у спору, односно аутономним актима.

Поставља се питање да ли тијела за рјешавање радних спорова треба успоставити на трипартитном основу. Предност трипартитне структуре је у томе што стране имају веће повјерење, а могу се искористи знање и искуство страна у спору.

2. Правосудни органи

Надлежан за рјешавање радних спорова може бити суд опште надлежности, односно парнични (грађански) суд, који може бити без специјализованог одјељења или са посебним специјализованим одјељењем за радно спорове. Код нас је надлежан суд опште надлежности.

У низу земаља формиран су радни судови или радни трибунали, због специфичности радних (колективних и индивидуалних) спорова. Систем специјализованих судова може бити изведен од првостепеног суда, преко апелационог суда до највише судске инстанце или предвиђен само у првом степену.

7. ШТРАЈК

1. Појам и уређивање права на штрајк

1.1. Појам штрајка

Штрајк је организовани привремени колективни прекид рада од стране радника, службеника, намјештеника и других запослених лица (у даљем тексту: радници) у циљу притиска на послодавца да прихвати захтјеве по питањима која су предмет спора. *Циљ штрајка* је рјешавање колективног радног спора у корист радника (уже схватање) или остваривање економско-социјалних, професионалних и политичких интереса радника (шире схватање). *Предмет штрајка* су питања која могу бити предмет колективног преговарања (уже схватање предмета штрајка) или економско-социјална питања (шире схватање). Штрајк може бити усмјерен против послодавца (уже схватање) и јавне власти (шире схватање).

1.2. Законско уређивање штрајка

Поступак организованог привременог прекида рада у коме радници могу остварити заштиту професионалних, економских и социјалних права уређен је посебним законом. Закон о штрајку ступио је на снагу 2008. године («Службени гласник Републике Српске», број /08), умјесто Закона о штрајку из 1998. године («Службени гласник Републике Српске», број 10/98).

На питања у вези са штрајком која нису уређена посебним законом о штрајку примјењују се одредбе Закона о раду и других закона, одредбе колективних уговора (Општег колективног уговора и посебних колективних уговора).

2. Концепт права на штрајк

У упоредном праву постоје различити приступи о томе коме припада право на штрајк (ко може организовати штрајк) тако да се оно концептуално посматра као:

- право радника на организовање и учешће у штрајку,
- право синдиката на организовање штрајка и право радника на учешће у штрајку,
- sui generis концепт штрајка.

Право радника на организовање и учешће у штрајку полази од схватања да је право на штрајк основно (социјално, колективно радно) право радника. Радници имају право да организују штрајк (доносе одлуку о организовања штрајка већином гласова) и да учествују у штрајку (на примјер, у Француској, Италији...).

Право синдиката на организовање штрајка и право радника на учешће у штрајку полази од схватања да се право на штрајк изводи из права на синдикално организовање, па стога право на организовање штрајка јесте право синдиката (на примјер, у Њемачкој, САД, Канади, Јапану, Шведској, Грчкој...). Радници не могу организовати штрајк без синдиката, већ само репрезентативни или већински синдикат у вези питања која су предмет колективних преговора и интересног колективног радног спора.

Закон о штрајку у Републици Српској разликују субјекте који могу организовати штрајк код послодавца и субјекте који могу организовати штрајк на нивоу гране или дјелатности и генерални штрајк. Право на организовање штрајка код послодавца припада синдикату и радницима (натполовичној групи радника), а на другим нивоима организовања припада само синдикату. У првом случају право на штрајк је регулисано као колективно право радника и право синдиката, а у другим случајевима као право синдиката (штрајк у грани и дјелатности, генерални штрајк).

Слобода штрајка – *sui generis* концепт штрајка у праву Велике Британије, по коме није признато право на штрајк, али постоји слобода штрајка тј. имунитет од грађанскоправне и кривичноправне одговорности синдиката за организовање и радника за учешће у штрајку.

2. Забрана и ограничење права на штрајк

Радници остварују уставно право на штрајк у циљу заштите економских и социјалних права и интереса на начин уређен законом.

Радници слободно одлучују о учешћу у штрајку. Послодавац не може да спречава раднике да организују штрајк и учествују у њему, нити да употребљава пријетње и принуде ради окончања штрајка. Не може радницима који не учествују у штрајку због тога омогућити већу плату или повољније услове рада.

Према међународним радним стандардима забрана организовања штрајка је могућа за припаднике војске и полиције, за јавне службенике који располажу јавним овлашћењима у државним органима. Према Закону о штрајку, право на штрајк овлашћених службених лица унутрашњих послова уређује се посебним законом. У дјелатностима у којима је ускраћено право на штрајк афирмишу се методи мирног рјешавања спорова, као и да се спорови брзо рјешавају, посебно у случају арбитраже.

Право на штрајк може се ограничити законом да не би било угрожено функционисање виталних служби, опште благостање, здравље људи и безбједност. Право на штрајк запослених у дјелатностима од виталног значаја (општег, јавног, посебног друштвеног интереса и сличних назива) може се остваривати под посебним условима одређеним законом. Примјер из упоредног права је Taft–Hartlijev закон којим је у САД-а ограничено право на штрајк у области транспорта, комуникација и јавних услуга.

3. Врсте штрајка

Према важећем закону штрајк се може организовати код послодавца (у целини или у дијелу предузећа), грани или дјелатности и као генерални штрајк за територију Републике. Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења који може трајати најдуже један сат.

Према важећем закону разликује се законити и незаконити штрајка. **Законити штрајк** је прекид рада организован у складу са законским и другим прописима. **Незаконити штрајк** је прекид рада који није организован у складу са законским и другим прописима (на примјер, није донијета одлука о ступању у штрајк, није обезбјеђен минимум процеса рада, није организован

од стране синдиката или већине запослених, штрајкачи крше законске одредбе о понашању радника у штрајку, итд.). Значај разликовања законитог и незаконитог штрајка везан је за правне посљедице. Организатори и учесници незаконитог штрајка немају права и заштиту која припада организаторима и учесницима законитог штрајка и изложени су неповољним радноправним, грађанскоправним, управноправним, кривичноправним и другим посљедицама.

У теорији радног права и упоредном радном праву, разликују се разне врсте штрајка, а најзначајнији су:

- штрајк упозорења,
- штрајк изненађења,
- дивљи штрајк,
- штрајк супротан обавези очувања мира (антиштрајк клаузули),
- штрајк са заузимањем предузећа,
- дјелимични, кружни и категоријални штрајк,
- штрајк тромбоза,
- штрајк солидарности,
- генерални штрајк,
- примарни и секундарни штрајк,
- политички штрајк.

Штрајк упозорења (опомене) траје кратко, по правилу од 1 до 2 часа, а најдуже један дан. Организује се као подршка синдикату за вријеме колективних преговора да би се скренула пажња послодавца на одређени проблем. Код нас штрајк упозорења може трајати најдуже један час.

Штрајк изненађења долази изненада, спонтано, најчешће као излив незадовољства. Типичан повод који доводи до овог штрајка је несрећан случај на раду, посебно када послодавац није предузео одговарајуће мјере заштите на раду. Уколико је обавезна најаву штрајка (као код нас) или обавеза претходног мировања, представља облик недопуштеног штрајка.

Дивљи штрајк (неодобрени штрајк) је врста штрајка који не организује синдикат и који се јавља против или мимо воље синдиката (синдикат га не организује и не одобрава, односно не признаје), за који синдикат не жели да преузме одговорност. У штрајк ступа група радника, често синдикално неорганизована. У земљама у којима штрајк може организовати већина запослених код послодавца, дивљим штрајком не може се сматрати штрајк иза кога стоји већина запослених, иако га синдикат не подржава. То није случај у земљама у којима законит штрајк може организовати само синдикат.

Штрајк супротан обавези очувања мира (антиштрајк клаузули) Обавеза очувања мира може се предвидјети законом или колективним уговором (у облигационом дијелу) и вриједи док је колективни уговор на снази. То је могуће у земљама у којима је прихваћен концепт штрајка као права синдиката (Њемачка, Аустрија, Јапан, скандинавске земље). У земљама у којима је прихваћен концепт штрајка као права радника, колективним уговором се по правилу не предвиђа очување мира (Француска, В. Британија, Италија). Антиштрајк клаузула значи да постоји обавеза очувања мира, која може бити негативна или позитивна. Негативна обавеза састоји се у томе да синдикат не организује штрајк, а да послодавац не прибјегне локауту.

Позитивна обавеза састоји се у томе да странке активно дјелују и предузму мјере да спријече штрајк, односно локаут, а ако се ипак догоде, да престану. Релативна обавеза очувања мира обавезују синдикат да не организује штрајк, односно послодавца да не прибјегне локауту поводом питања која су уређена закљученим колективним уговором. Апсолутна обавеза се односи на питања која нису регулисана важећим колективним уговором, а представљају предмет колективног преговарања. Експлицитна обавеза очувања мира може бити предвиђена законом или чешће колективним уговором. Имплицитна обавеза очувања мира произлази из опште обавезе поштовања уговора (*pacta sunt servanda*). Колективна акција синдиката која повлачи непоштовање одредби колективног уговора је противправна. Кршење обавезе очувања мира доводи до противправности штрајка и повлачи грађанскоправну одговорност за штету коју претрпи друга уговорна страна. Међутим, уколико је до непоштовања клаузуле дошло зато што друга страна неиспуњава уговорне обавезе, синдикат може организовати законити штрајк.

Штрајк са заузимањем предузећа је врста штрајка код којег запослени у штрајку остају на својим радним мјестима (не користе средства рада), а што се у упоредном праву по правилу, сматра незаконитим. Тако се онемогућава послодавац да ангажује штрајкбрехере. Штрајкбрехер је радник који је одбио да учествује у штрајку или радник кога ангажује послодавац ради замјене штрајкача (док траје штрајк). Сваки радник слободно одлучује о учешћу у штрајку, а ако је члан синдиката и крши одлуку синдиката о организовању штрајка може бити санкционисан од стране синдиката према његовим правилима.

Дјелимични штрајк постоји када један број радника ступи у штрајк, док други настављају да раде. *Кружни штрајк* се састоји у наизмјеничном, узастопном прекиду рада од једног до другог дијела предузећа. *Категоријални штрајк* је сукцесивни прекид рада у који ступају редом радници исте професије (занимања).

Штрајк тромбоза се састоји у прекиду рада у дијелу предузећа од виталног значаја за функционисање предузећа у цјелини, тако да је посљедица престанак рада у предузећу. Тако се постиже учинак као да у штрајку учествује већи број радника иако учествује мањи број радника.

Штрајк солидарности (симпатије) се организује ради заштите професионалних интереса других радника. Разликују се штрајк интерне и екстерне солидарности. Штрајк *интерне солидарности* се организује у истом предузећу у циљу подршке запосленима у другом организационом дијелу или у оквиру исте гране, односно дјелатности и може се под одређеним условима сматрати законитим. *Штрајк екстерне солидарности* се организује у циљу подршке учесницима штрајка у другом предузећу (код другог послодавца) и по правилу, не сматра се законитим.

Грански штрајк организује синдикат у грани, групи, подгрупи или дјелатности. Може се истовремено и координирано организовати у двије или више сродних грана или дјелатности. Ступању у штрајк по правилу, претходи покушај мирног рјешавања колективног радног спора. Код нас одлуку о ступању у штрајк у грани или дјелатности може донијети надлежни орган репрезентативног већинског синдиката за ту грану или дјелатност. На исти начин може се организовати штрајк упозорења у грани или дјелатности.

Генерални штрајк се организује на националном нивоу ради заштите професионалних и економско-социјалних интереса од општег и заједничког интереса за раднике у земљи. Организује се због незадовољства законским уређивањем, конкретно законима у области радног и социјалног законодавства и слично. Може се организовати због незадовољства начином како институције власти проводе законе или како воде економску и социјалну политику. У овом штрајку могу учествовати запослени у свим областима рада, осим запослених у којима је штрајк забрањен. Генерални штрајк се у земљама у којима је прихваћен концепт права на штрајк као права синдиката, квалификује као недопуштен. У земљама у којима је прихваћен концепт права на штрајк као права радника, квалификује се по правилу, као допуштен. Код нас се генерални штрајк може организовати тако што одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган репрезентативног већинског синдиката Републике, а може се на исти начин организовати и као штрајк упозорења.

Примарни и секундарни штрајк. Примарни штрајк организује синдикат против послодавца у циљу остваривања непосредних захтјева радника запослених код тог послодавца. Секундарни штрајк је прекид рада радника код другог послодавца да би он извршио притисак на послодавца са којим је синдикат у колективном спору. Штрајк се води у циљу испуњења непосредног захтјева синдиката који је укључен у колективни радни спор.

Политички штрајк је усмјерен ка остваривању политичких захтјева (на примјер, усмјерених против актуелне извршне власти на националном или локалном нивоу) за разлику од професионалног штрајка који је усмјерен ка остваривању професионалних и социјално-економских захтјева. Професионални и политички штрајк се разликује по циљевима и по субјектима против којих су усмјерени. Штрајкачки захтјеви могу да се односе у цјелости на политичка питања или да се дијелом односе на професионална и социјално-економска питања и дијелом на политичка питања. У том случају се полази од правила да врсту штрајка опредјељују захтјеви који преовлађују. Врста штрајка може се промјенити због промјене захтјева штрајкача, тако да се професионални штрајк претвори у политички штрајк. Допуштености овог штрајка се различито посматра - у земљама у којима је прихваћен концепт права на штрајк као право синдиката штрајк може бити усмјерен против послодавца, а у земљама у којима је прихваћен концепт права на штрајк као право радника, под одређеним условима може бити допуштен политички штрајк. У земљама у којима се као легитиман циљ штрајка допуштају само питања која могу бити предмет колективног преговарања, штрајк који се организује ради остварења захтјева који не могу бити предмет колективног преговарања сматра недопуштеним политичким штрајком.

Штрајк спорења јавља се у случају спора између разних синдиката о томе који синдикат има право да обезбједи раднике за послове код послодавца. Синдикат врши притисак на послодавца да при запошљавању нових радника да предност кандидатима који су његови чланови, а не чланови другог синдиката. Синдикат организатор штрајка учествује у спору другим синдикатом (да би обезбједио искључиво или приоритетно запошљавање својих чланова) и у спору са послодавцем који треба да ангажује нове раднике. Овај штрајк није допуштен.

4. Облици колективне акције сличне штрајку

Облици колективне акције сличне штрајку су: штрајк ревности, штрајк успореног хода, штрајк противног смјера.

Штрајк ревности састоји се у претјераној марљивости, ситничавости у извршавању радних обавеза, а што се негативно одражава на ефикасност или продуктивност на раду (на примјер, прегледање цјелокупног пртљага сваког путника од стране цариника). Ова врста “штрајка” се по правилу, квалификује као повреда радне обавезе.

Штрајк успореног хода, ритма рада представља успорено извршавање радних обавеза, односно спуштање нивоа рада. То се не може назвати штрајком јер нема колективног прекида рада, већ се ради о кршењу радних обавеза. У упоредном праву се ријетко допушта, и то под условом да није злонамјерно предузет.

Штрајк противног смјера представља облик самовољног продужења рада запослених, супротно вољи послодавца који је одлучио да привремено прекине с радом, односно да привремено затвори предузеће. Не сматра се остварењем права на штрајк и представља незаконит облик колективне акције.

4. Положај радника у току штрајка и положај послодавца у току штрајка

4.1. Положај радника у току штрајка

Организовање штрајка и учешће у штрајку под условима утврђеним законом не представља повреду радне дисциплине и не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности радника, не може бити основ за удаљење радника са рада и не може за посљедицу имати отказ уговора о раду раднику.

Организатори штрајка и учесници у штрајку који није организован у складу са одредбама закона немају право на наведену заштиту. Члан штрајкачког одбора или учесник у штрајку, који штрајк организује и води на начин којим се угрожава безбједност лица и здравље људи, безбједност имовине или који спречава раднике који не учествују у штрајку да раде, односно онемогућава наставак рада по окончању штрајка или спречава послодавца да користи средства и располаже средствима којима послодавац обавља дјелатност чини повреду радне дужности за коју се може изрећи мјера отказа уговора о раду.

Радник који учествује у штрајку нема право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада због учешћа у штрајку уколико се послодавац и штрајкачки одбор другачије не договоре. Изузетно, радник који учествује у штрајку има право на накнаду плате за вријеме учешћа у штрајку, који се организује искључиво због неисплаћених плата и који не траје дуже од 12 дана. Радник који је дужан да ради за вријеме трајања штрајка, ради обезбјеђивања минимума процеса рада, има право на плату која мора бити сразмјерна времену проведеном на раду.

Радник који учествује у штрајку и радник који је дужан да ради за вријеме трајања штрајка, ради обезбјеђивања минимума процеса рада, има право на пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање, као и право на осигурање у случају незапослености, а у складу са прописима којима су регулисане те области.

4.2. Положај радника у дјелатностима од општег интереса

Радници су дужни да за вријеме штрајка извршавају налоге послодавца који се односе на извршавања обезбјеђеног минимума процеса рада. Радник који је дужан да ради за вријеме трајања штрајка ради обезбјеђивања минимума процеса рада, који одбије да изврши налог послодавца издат ради обезбјеђивања минимума процеса рада чини тежу повреду радне дужности за коју се може изрећи мјера отказа уговора о раду.

4.3. Положај послодавца у току штрајка

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом послодавац не може запошљавати нова лица која би замијенила учеснике у штрајку, осим у случајима ако су угрожени:

- а) безбједност лица и имовине, стога што штрајкачки одбор и радници организују и воде штрајк на начин којим се угрожава безбједност и здравље људи и безбједност имовине,
- б) одржавање минимума процеса рада који обезбјеђује сигурност имовине и лица и
- в) извршавање међународних обавеза у дјелатностима од општег интереса или у дјелатности чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размјера.

Послодавац је дужан да штрајкачком одбору и радницима који учествују у штрајку обезбиједи кориштење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке и комуникационе услуге.

Према Закону о штрајку из 2008. године, новчаном казном казниће се за прекршај послодавац и одговорно лице код послодавцу новчаном казном, ако:

- не приступи поступку мирења, у року утврђеним законом, односно поступку посредовања,
- не донесе акт о минимуму процеса рада и начину његовог обезбјеђивања, и не прибави мишљење синдиката или савјета радника, односно овлашћеног представника радника,
- не обезбиједи минимум процеса рада,
- покрене поступак за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности, привремено удаљи са рада радника или откаже уговор о раду раднику због организовања, односно учествовања у штрајку организованом у складу са законом,
- у току штрајка организованог под условима утврђеним овим законом прими нове раднике који би замијенили учеснике у штрајку, осим ако законом није другачије одређено,
- спречава раднике да учествују у штрајку или употрејеби пријетње и мјере принуде ради окончања штрајка или ако предвиди већу плату или друге повољније услове рада за раднике који не учествују у штрајку,
- инспектору не омогући вршење надзора и не обезбиједи му увид у податке и документацију потребну за вршење инспекцијског надзора и
- ако поступи супротно рјешењу инспектора којим је одгођено извршење одлуке послодавца о отказу уговора о раду или удаљењу радника са рада, организатора штрајка, односно учесника у штрајку.

5. Престанак штрајка

Штрајк престаје:

- одлуком организатора штрајка (синдиката или радника који су донијели одлуку о ступању у штрајк),
- споразумом страна у спору (споразумни престанак штрајка),
- одлуком арбитраже.

Осим наведених случајева, до престанка штрајка може доћи акцијом надлежног субјекта.

Према Закону о штрајку, на основу одлуке организатора штрајка или на основу споразума страна у спору, престаје штрајк. Учесници у спору дужни су да изврше обавезе које су преузели споразумом о престанку штрајка, на начин и у роковима како је одређено споразумом. У том циљу штрајкачки одбор је дужан да раднике упозна о условима под којима је спор споразумно рјешен.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.

6. Споразумно рјешавање радног спора

6.1. Споразумно рјешавање радног спора

Штрајкачки одбор и послодавац, односно преговарачко тијело које одреди послодавац, дужни су да од дана достављања писане одлуке о ступању у штрајк као и за вријеме трајања штрајка покушају да споразумно ријеше настали спор или могу изнијети спор пред посебно тијело за мирење, које стране у спору споразумно оснивају.

Ако се спор не ријешу у року од осам дана од почетка штрајка, стране у спору могу позвати да у рјешавању спора учествује и представник органа Републике, представници репрезентативне већинске организације синдиката Републике, ако синдикат није организатор штрајка, представници репрезентативног већинског удружења послодавца Републике, као и стручњаци из појединих области или могу изнијети спор пред посебно тијело за посредовање, које стране у спору формирају.

У случају да се спор не ријешу у року од 30 дана од почетка штрајка, стране у спору могу да изнесу спор пред арбитражу.

6.2. Споразумно рјешавање спора у дјелатностима од општег интереса

У дјелатностима од општег интереса стране у спору дужне су да најкасније у року од пет дана од насталог спора, односно од дана достављене писане одлуке о ступању у штрајк покушају споразумно да ријеше настали спор, односно изнесу спор пред посебно тијело за мирење, које стране у спору споразумно оснивају. Уколико се спор не ријешу у року од пет дана од дана достављене писане одлуке о ступању у штрајк, пред тијелом за мирење, стране у спору дужне су да у спор укључе и представнике послодавца, оснивача, надлежног органа Републике, надлежног органа локалне самоуправе и друга стручна лица и представнике радника и послодавца или да изнесу спор пред посебно тијело за посредовање. У случају да се спор не

ријешити до дана утврђеног за почетак штрајка, стране у спору могу да спор изнесу пред арбитражу.

Листу миритеља, посредника и тијела за посредовање утврђује Савјет.

7. Арбитража у штрајку

Арбитража се састоји од три члана, од којих стране у спору именују по једног члана, а трећег члана именује министар рада и борачко-инвалидске заштите са листе арбитрара коју утврђује Економско-социјални савјет Републике Српске.

Овлаштења, начин рада и одлучивање арбитраже уређује се споразумом страна у спору.

Арбитража одлучује само у оквиру предмета спора. Арбитража о спорним питањима доноси одлуку двотрећинском већином која мора бити образложена и донесена у року од 15 дана од дана формирања арбитраже. Одлука арбитраже је коначна и против ње се не може уложити жалба нити водити судски спор.

8. Правне посљедице штрајка

Правне посљедице штрајка могу бити:

1. радноправне,
2. грађанскоправне
3. управноправне,
4. кривичноправне.

Радноправне посљедице штрајка дијеле се на радноправне посљедице законитог и незаконитог штрајка. Закон о штрајку прописује радноправне посљедице законитог штрајка. Радник не може сносити никакве посљедице за организовање и учествовање у штрајку који је спроведен у складу са одредбама закона и колективног уговора. Радник који за вријеме штрајка није обављао послове свог радног мјеста има сва права из радног односа, ако овим законом није другачије одређено. Учешће у законитом штрајку не представља повреду радне обавезе. Законити штрајк нема за посљедицу престанак радног односа (отказ уговора о раду), већ суспензију. За вријеме штрајка учесницима не припада зарада. Изузетно, ако је одсуствовање по томе основу трајало до 12 радних дана, а да за то вријеме није настала већа материјална штета због прекида рада, послодавац може одлучити да се одсуствовање с посла сматра плаћеним одсуством. Запослени по правилу, задржава право на социјално осигурање. Због незаконитог штрајка послодавац може да раскине уговор о раду. Запослени који не желе да учествују у штрајку имају право да наставе са радом. За вријеме штрајка не може се користити годишњи одмор.

Према Закону о штрајку, штрајкачки одбор и радници који учествују у штрајку не могу спречавати раднике који не учествују у штрајку да раде, нити могу спречавати послодавца да располаже средствима којима обавља делатност.

Раднику запосленом у дјелатностима од посебног јавног и друштвеног интереса који одбије да поступи по рјешењу о распореду на радно мјесто ради обезбеђења минимума процеса рада, може се изрећи мера престанка радног односа због повреде радних обавеза.

Грађанскоправне посљедице штрајка не постоје код законитог, а постоје код незаконитог штрајка. Код законитог штрајка послодавац не може захтијевати накнаду штете од синдиката или радника, јер нема протиправности. Грађанскоправне посљедице незаконитог штрајка: синдикат који је организовао незаконити штрајк може да одговара за штету коју претрпио послодавац. Накнада штете може да обухвата накнаду изгубљене добити због прекида произвођење усљед штрајка и накнаду стварне штете причињене на средствима за производњу и другој имовини послодавца. У упоредном праву се по правилу, пружа извјесна заштита синдикалних фондова, односно ограничава максималан износ накнаде шете. Предмет принуде не може бити непокретна и покретна имовина синдиката неопходна за његово редовно функционисање. Радник, члан синдиката неодговара за штету коју због незаконитог штрајка претрпи послодавац.

Управноправне посљедице штрајка се састоје у томе да се за непоштовање законских обавеза за организовање штрајка, у упоредним моделима рјешавања колективних радних спорова, предвиђају прекршајне казне, посебно ако је дошло до штрајка у тзв. виталним дјелатностима. Према Закону о штрајку из 2008. године, новчаном казном казниће се за прекршај репрезентативни већински синдикат или други синдикат који организује штрајк, ако:

- донесе одлуку о ступању у штрајк супротно закону,
- не приступи поступку мирења у року утврђеном законом, односно поступку посредовања,
- организује или води штрајк на начин којим се угрожава безбједност здравља људи и безбједност имовине, наноси непосредна материјална штета и онемогућава наставак рада по окончању штрајка,
- спречава раднике који не учествују у штрајку да раде и
- не најави штрајк у дјелатностима од општег интереса у року и на начин прописан законом.

За наведене прекршаје казниће се одговорно лице у репрезентативном већинском синдикату и одговорно лице другог организатора штрајка новчаном казном.

Статутарне посљедице штрајка по члана синдиката – може се предвидјети да чланови синдиката штрајкачи имају право на одређена давања из штрајкачког фонда синдиката, као компензацију за изгубљену зараду. Уколико члан синдиката супротно одлуци синдиката прекине са штрајком и настави са радом, има обавезу да врати примљена средства из штрајкачког фонда. Статутом синдиката се уређује по правилу и питање одговорности члана синдиката због кршења обавеза које је преузео синдикат закључењем колективног уговора.

9. Поступак организовања штрајка

9.1. Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења према Закону о штрајку

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења код послодавца, доноси надлежни орган репрезентативног већинског синдиката или више од половине запослених код тог послодавца. Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења код послодавца може донијети надлежни орган и другог синдиката, који подржи више од половине запослених код тог послодавца.

Према претходном Закону о штрајку, одлуку о ступању штрајк у предузећу или дјелу предузећа доноси орган синдиката одређен актом синдиката, или већина радника предузећа, односно дјела предузећа. Одлуку у грани или дјелатности доноси надлежни орган гранског синдиката. Одлуку о ступању у генерални штрајк доноси највиши орган синдиката у Републици.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се:

1. захтјеви радника,
2. вријеме почетка штрајка,
3. мјесто одржавања штрајка,
4. начин на који се води штрајк и
5. састав штрајкачког одбора који заступа интересе радника и у њихово име води штрајк.

9.2. Најава штрајка

Доношењу одлуке о ступању у штрајк претходи најава. Штрајкачки одбор дужан је да штрајк најави послодавцу, достављањем писане одлуке о ступању у штрајк, најкасније седам дана прије дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа прије почетка штрајка упозорења. У дјелатностима од општег интереса штрајк се најављује послодавцу, најкасније десет дана прије почетка штрајка, достављањем писане одлуке о ступању у штрајк.

Одлука о ступању у штрајк радника у грани или дјелатности доставља се репрезентативном већинском удружењу послодаваца у тој грани или дјелатности.

Одлука о ступању у генерални штрајк доставља се репрезентативном већинском удружењу послодаваца Републике и Влади Републике Српске.

Према претходном Закону о штрајку, одлука се достављала послодавцу најкасније пет дана прије дана отпочињања штрајка. Одлука о ступању у штрајк у грани, односно дјелатности, доставља се одговарајућем удружењу послодавца и Влади, а о ступању у генерални штрајк, Влади и Привредној комори Републике.

Према претходном Закону о штрајку, орган коме је најављен штрајк дужан је да најкасније у року од 24 часа од дана пријема одлуке ступи у контакт са штрајкачким одбором, у циљу споразумног рјешавања спора. Ако се у томе периоду спор не ријеша, стране у спору дужне су да за вријеме штрајка без прекидања наставе преговоре. Преговори се воде до постизања договора. Уз сагласност страна у спору, у преговоре се могу укључити и други органи и организације који могу допринијети успешном окончању спора.

9.3. Мјесто окупљања учесника у штрајку

Ако се штрајк испољава окупљањем радника, мјесто окупљања учесника у штрајку не може бити ван радне средине послодавца.

9.4. Дужности штрајкачког одбора и радника који учествују у штрајку

Штрајкачки одбор и радници који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбједност и здравље људи и безбједност имовине, спречава

наношење непосредне материјалне штете и омогућава наставак рада по окончању штрајка. Штрајкачки одбор и радници који учествују у штрајку не смију спречавати послодавца да користи средства и располаже средствима којима обавља дјелатност, нити спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Штрајкачки одбор у дјелатностима од општег интереса је дужан за вријеме штрајка сарађивати са послодавцем ради извршавања обезбијеђеног минимума процеса рада.

Према претходном Закону о штрајку, штрајкачки одбор организује и води штрајк тако да се не угрожава безбједност људи и имовине, сарађује са послодавцем и оснивачем предузећа у циљу изналагања заједничког решења спора. Истовремено, послодавац је дужан да обезбједи нормалне услове за рад штрајкачког одбора. Функција штрајкачког одбора престаје престанком штрајка.

9.5. Право на штрајк радника у гранама или дјелатностима од општег интереса

Право на штрајк радника у гранама или дјелатностима од општег интереса може се остварити под посебним условима прописаним законом. У дјелатностима од општег интереса или у дјелатности чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размјера, право на штрајк радника може се остварити ако се испуне и посебни услови утврђени овим законом. То су дјелатности које обавља послодавац у области:

1. електропривреде,
2. водоснабдијевања,
3. жељезничког саобраћаја,
4. авионског саобраћаја и контроле ваздушног саобраћаја,
5. јавних радио-телевизијских сервиса,
6. поштанског саобраћаја,
7. комуналних дјелатности,
8. заштите од пожара,
9. здравствене и ветеринарске заштите и
10. друштвене бриге о дјечи и социјалне заштите.

Од општег интереса, у смислу посебног закона су и дјелатности од значаја за функционисање система јавне управе и безбједности Републике у складу са законом, као и послови неопходни за извршавање обавеза утврђених међународним уговорима у дјелатностима наведеним у ставу 2. овог члана.

Уколико се штрајк у дјелатностима из ст. 2. и 3. овог члана организује у једном организационом дијелу послодавца, обавеза испуњавања и посебних услова у погледу остваривања права на штрајк радника примјењује се само на тај организациони дио.

Радници који обављају послове у дјелатностима од општег интереса могу почети штрајк ако се обезбједи минимум процеса рада који обезбјеђује сигурност људи и имовине или је незамјенљив услов живота и рада грађана. Минимум процеса рада и начин његовог обезбјеђивања утврђује се актом оснивача, односно директора послодавца, зависно од природе дјелатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних за остваривање потреба грађана, послодавца и других субјеката. Послодавци су дужни да овај акт

донесу у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона. Приликом утврђивања минимума процеса рада, оснивач, односно директор послодавца дужан је да затражи мишљење синдиката или Савјета радника, односно овлашћеног представника радника. Раднике који су дужни да раде за вријеме штрајка ради обезбјеђивања минимума процеса рада, одређују директор и штрајкачки одбор, најкасније пет дана прије почетка штрајка. Ради обезбјеђивања минимума процеса рада послодавац може ангажовати и чланове штрајкачког одбора највише до 1/3 укупног броја чланова одбора, осим предсједника штрајкачког одбора.

Према претходном Закону о штрајку, у дјелатностима од посебног јавног и друштвеног интереса за вријеме штрајка се мора обезбједити минимум процеса рада. У питању је минимум којим се обезбјеђује сигурност људи и имовине, или који је незамјенљив услов живота и рада грађана или рада других правних и физичких лица која обављају привредну или другу дјелатност.

Дјелатностима од посебног јавног и друштвеног интереса у том смислу сматрају се: електропривреда; водопривреда и водоснабјевање; путнички, жељезнички и друмски саобраћај и одржавање путева; ПТТ саобраћај; државни радио и телевизија; комуналне дјелатности; производња основних прехранбених производа; здравствена заштита; социјална заштита и дјечија заштита; заштита од пожара; основно образовање; дјелатност државних органа; здравствена заштита животиња итд. Минимум процеса рада у овим дјелатностима у јавним службама и јавним предузећима утврђује оснивач. Код осталих предузећа то чини послодавац, при чему је дужан да узме у обзир мишљење, предлоге и примедбе синдиката.

Према претходном Закону о штрајку, штрајкачки одбор у посебним дјелатностима је дужан да одлуку о ступању у штрајк достави послодавцу, оснивачу и надлежном државном органу, најкасније осам дана прије дана одређеног за почетак штрајка. Тај рок износи три дана прије почетка штрајка упозорења. Штрајкачки одбор, послодавац и представници оснивача, дужни су да прије отпочињања штрајка утврде заједнички приједлог за рјешење спора. Ако до приједлога не дође, дужни су да наставе преговоре за вријеме штрајка све до коначног решења спора.

Према претходном Закону о штрајку, ако пословодни орган не обезбједи све неопходне услове за одвијање минимума процеса рада у овим дјелатностима за вријеме штрајка, те услове ће непосредно обезбједити надлежни орган. Овај орган може ради обезбјеђења минимума процеса рада, за вријеме док штрајк траје, ангажовати и раднике који нису у радном односу са предузећем ако се минимум процеса рада не може обезбједити распоређивањем радника предузећа.

Према претходном Закону о штрајку, најкасније три дана прије почетка штрајка у овим дјелатностима, послодавац је дужан да изврши распоређивање радника на одговарајућа радна мјеста у циљу обезбјеђивања минимума процеса рада за вријеме штрајка, за случај да до почетка штрајка не дође до рјешења спора. Према могућностима, послодавац, код распоређивања радника, треба да води рачуна о стручној спреми прописаној за радно мјесто. Код распоређивања радника, пословодни орган дужан је да прибави и узме у обзир мишљење синдиката. Радници су дужни да поступе по рјешењу о распоређивању, с тим што приговор на рјешење не одлаже његово извршење. Чланови штрајкачког одбора не могу бити распоређени за обезбјеђивање минимума процеса рада за вријеме штрајка.

9.6. Инспекцијски надзор

Инспекцијски надзор над примјеном посебног закона врши Републичка инспекција рада у складу са Законом о инспекцијама Републике Српске («Службени гласник Републике Српске», бр. 113/05 и 1/08).

Послодавац, штрајкачки одбор, представник репрезентативног већинског синдиката или другог синдиката који организује штрајк и радници, дужни су да инспектору рада омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбиједи податке и документацију потребну за обављање инспекцијског надзора.

Инспектор рада записник о извршеном инспекцијском прегледу и радњама уручује и доставља послодавцу, штрајкачком одбору, репрезентативном већинском синдикату или другом синдикату који организује штрајк.

Ако инспекција рада утврди да је актом или радњом послодавца повријеђен закон или други пропис, овлашћена је да поред обавеза и овлашћења утврђених законом, до доношења правоснажне одлуке суда, рјешењем одгоди извршење одлуке послодавца о отказу уговора о раду или удаљењу радника са рада, организатора штрајка, односно учесника у штрајку. Жалба против рјешења не одгађа извршење рјешења. Против рјешења донесеног по жалби може се покренути управни спор. Рјешење се доставља послодавцу, штрајкачком одбору, односно репрезентативном већинском синдикату и раднику.

Према претходном Закону о штрајку, инспекцијски надзор над примјеном Закона о штрајку врши инспекција рада. Инспекција рада може да доноси рјешење којим се налаже отклањање недостатака у случајевима кад штрајк није организован или се не спроводи у складу са законом.

9.6. Санкције за прекршај

Према претходном Закону о штрајку, предвиђене су санкције за лица која крше законске одредбе. Предвиђена је новчана казна за прекршај за предузеће или друго правно лице, односно одговорно лице у предузећу или другом правном лицу које противно законским одредбама: раднике спречава да учествују у штрајку; за вријеме штрајка ангажује лица која нису у радном односу за обављање процеса рада; не обезбједи минимум процеса рада; раднику који учествује у штрајку ускрати право које му припада; одбије да се одазове на преговоре.

Предвиђена је новчана казна за прекршај за власника радње или друго физичко лице које запошљава раднике ако запосленим радницима спречава остваривање права на штрајк или одбије да се одазове на преговоре.

Предвиђена је новчана казна за прекршај лице које спречава раднике који не учествују у штрајку да раде.

1. ОБЛИЦИ КОЛЕКТИВНЕ АКЦИЈЕ СЛИЧНЕ ШТРАЈКУ

1. Штрајк ревности

Штрајк ревности састоји се у претјераној марљивости, крајњој ситничавости у извршавању радних обавеза, што се негативно одражава на ефикасност или продуктивност на раду (на пр. прегледање свих путних торби односно пртљага сваког путника од стране цариника). Ова врста “штрајка” се по правилу, квалификује као повреда радне обавезе.

2. Штрајк успореног хода и штрајк ситне саботаже

Штрајк успореног хода, ритма рада представља успорено извршавање радних обавеза, односно спуштање нивоа рада. То се не може назвати штрајком јер нема колективног прекида рада, већ се ради о кршењу радних обавеза. У упоредном праву се ријетко допушта, и то под условом да није злонамјерно предузет.

Штрајк ситне саботаже састоји се у намјерно погрешном извршавању обавеза, односно рада. Под одређеним условима, може да представља кривично дјело.

3. Штрајк противног смјера

Штрајк противног смјера представља облик самовољног продужења рада запослених, супротно вољи послодавца који је одлучио да привремено прекине с радом, односно да привремено затвори предузеће. Не сматра се остварењем права на штрајк и представља незаконит облик колективне акције.

2. БОЈКОТ

1. Појам бојкота

Бојкот је облик индустријске, колективне акције радника, поводом колективног радног спора. Усмјерен је против послодавца. Бојкот је намјењен пословним партнерима и клијентима послодавца са којим је синдикат у колективном радном спору. Састоји се у томе што синдикат позива партнере и клијенте послодавца да не купују производе и не користе услуге послодавца док траје колективни радни спор, односно док траје штрајк. Тако се обично као облик који прати штрајка, врши економски притисак на послодавца да би попустио захтјевима синдиката.

Бојкот као облик колективне акције омогућава радницима да допуштеним средствима штите своје интересе и права у условима социјалног партнерства и тржишне привреде.

2. Врсте бојкота

Разликује се:

- примарни и секундарни бојкот,
- бојкот продаје производње

Примарни бојкот синдикат предузима против свог (примарног) послодавца, када и поред организовања штрајка не дође до потпуног прекида рада предузећа. Овај облик бојкота се сматра допуштеним, пошто је у потпуности препуштен избор слободном одређењу других послодаваца и потрошача.

Секундарни бојкот синдикат предузима против другог (секундарног) послодавца, који наставља сарадњу са примарним послодавцем, а против кога је предузет примарни бојкот (секундарни бојкот може да прати примарни бојкот, али не може без њега). Састоји се у томе што синдикат позива партнере и клијенте секундарног послодавца да не купују производе и не користе услуге тог послодавца док траје штрајк. Секундарни бојкот је по правилу недопуштен.

3. ШТРАЈКАЧКЕ СТРАЖЕ (ПИКЕТИНГ)

1. Законско уређивање

Штрајкачке страже или пикетинг /описни превод: радничка патрола, синдикална стража, груписање радника, мирно патролирање радника и сл./ је облик колективне акције радника. Пикетинг као облик (индустријске) колективне акције радника (синдиката) се проводи окупљањем групе радника, по правилу за вријеме штрајка, поред улаза у круг пословних просторија послодавца, у циљу мирног одвраћања радника од настављања рада. Јавља се најчешће као пратећи облик индустријске акције у току штрајка.

Пикетинг противан прописима је незаконит. Позитивно радно право код нас регулише право на пикетинг, за разлику од права на бојкот на страни радника и права на локаут на страни послодавца.

Према закону о штрајку, радници који ступају у штрајк могу, из реда радника, одлуком надлежног органа репрезентативног већинског синдиката или већине радника основати штрајкачке страже на мјестима пред улазом или у кругу пословних просторија послодавца, ради обавјештавања радника и јавности о спору који је настао и о оправданости захтјева штрајкача. Одлука мора бити образложена и садржати број и имена радника – чланова штрајкачке страже. Одлука о формирању штрајкачке страже доставља се субјектима којима се доставља одлука о ступању у штрајк, у року у коме се доставља писана одлука о ступању у штрајк, као њен саставни дио или као посебан акт у току штрајка.

2. Битна обиљежја штрајкачке страже (пикетинга)

Организатор пикетинга може бити синдикат који је у спору са послодавцем. Учесници су по правилу, чланови синдиката који организује пикетинг. У упоредном праву, није допуштено да се учесници пикетинга окупљају на мјестима која би паралисала функционисање виталних служби. Начин обраћања учесника радницима и другим лицима не смије да садржи елементе принуде (физичке или психичке принуде). Допуштен је мирни пикетинг, који се састоји у мирном, аргументима праћеном увјеравању радника у оправданост захтјева организатора пикетинга, потребу синдикалне солидарности радника, увјеравање јавности у оправданост захтјева и ставова организатора пикетинга.

Према Закону о штрајку, штрајкачка стража не може:

- примјењивати физичку принуду,
- постављати физичке препреке или блокаде прилаза послу радницима који желе да раде,
- пријетити или вријеђати раднике и
- спречавати послодавца у обављању његове дјелатности.

3. Циљ штрајкачке страже (пикетинга)

Основни циљ је да се изврши притисак на послодавца да прихвати захтјеве синдиката и радника. То се реализује кроз притисак на послодавца, чување и снажење солидарности радника (унутрашњи циљеви) и придобијање подршке јавности (спољашни циљ). Ако се придобије наклоност друштвене заједнице, пословних партнера послодавца и јавног мњења, већи су изгледи за успјешну заштиту права и интереса запослених. За то је значајна успјешна комуникација са средствим јавног информисања (организовање конференција за штампу, издавање саопштења), плакатирање и слично.

4. Врсте штрајкачке страже (пикетинга)

Врсте пикетинга су :

- законити и незаконити пикетинг,
- информативни пикетинг,
- организациони пикетинг,
- пикетинг спорења,

Законите штрајкачке страже (законити пикетинг) постоји аке се учесници понашају у закономским одредбама, а **незаконите** ако се користе недопуштеним (немирољубивим) средствима.

Информативни пикетинг синдикат предузима да би обавјестио јавност, пословне партнере и друге кориснике услуга, клијенте послодавца о томе да послодавац још није закључио колективни уговор о раду са синдикатом који је стекао преговарачка права. Овај облик пикетинга је допуштен под условом да синдикат не организује и штрајк код послодавца.

Организациони пикетинг се састоји у мирном увјерању радника да је потребно да дају подршку синдикату организатору пикетинга како би овај могао да стекне преговарачка права и закључи колективни уговор о раду са послодавцем. Овај облик пикетинга, који није праћен штрајком је недопуштен, јер није у вези са колективним радним спором са послодавцем.

Пикетинг спорења се јавља у току правног спора око признавања преговарачких права и/или поводом спора о томе коме синдикату код послодавца ће се повјерити обезбјеђивање радне снаге за потребе послодавца. Није допуштен.

8. УЧЕШЋЕ РАДНИКА У УПРАВЉАЊУ

Учешће (партиципација) радника у управљању се обезбјеђује преко синдикалних представника и представника радника, као два главна начина представљања. Синдикалне представнике именују или бирају синдикати или чланови синдиката. Поред заштите свога чланства, синдикати кроз закључивање колективних уговора и кроз заштиту појединачних права запослених, штите права и обавезе других запослених. Будући да синдикат поред интереса својих чланова штити интересе других запослених, на овај начин се приближава другом начину представљања – путем изабраних представника радника. Изабрани преставници радника представљају све запослене и имају овлашћења и обавезе ван односа и активности које се сматрају искључиво синдикалним.

1. Учешће радника у управљању према актима МОР-а

Учешће радника у управљању и одлучивању у области запошљавања и радних односа је предмет нормативног регулисања МОР-а. У **Препоруци бр. 94.** из 1952. године, истакнута је потреба консултовања и сарадње између послодавца и радника у стварима од заједничког интереса који су ван оквира механизма колективног преговарања или се не рјешавају путем других механизма у вези са уређивањем радних односа. Како је наведено, такве односе треба подстицати законима и прописима којима би се уводила тијела за сарадњу и одређивали њихов домашај, функције, структура и методи рада. У **Резолуцији МОР-а из 1952.** године, наведено је да ова тијела треба да воде повећању међусобног разумјевања, да помажу управи путем давања савјета, информација и сугестија у стварима које се односе на услове рада радника.

2. Учешће радника у управљању посредством савјета радника

Закон о раду садржи одредбе о учешћу радника у управљању у предузећу. Према том закону, они могу да успоставе савјет радника. Као што показује и сам назив, савјет радника има савјетодавну функцију. Функција савјета не може утицати на право и положај синдиката у заштити колективних и појединачних права радника (чланова синдиката).

Радници могу да успоставе савјет радника код послодавца који запошљава најмање одређени број радника, на начин да одлуку о успостављању савјета може да донесе одређени број од укупног броја радника. Тако, радници могу да успоставе савјет радника код послодавца који редовно запошљава најмање 15 радника. Одлуку може донијети најмање једна трећина укупног броја радника запослених код послодавца. Послодавац се не може мјешати нити утицати на право радника да успоставе савјет. Чланове савјета бирају личним изјашњавањем, с тим да савјет може имати од 5 до 15 чланова.

Савјет представља раднике и штити њихове интересе и права из радног односа. То чини тако да даје мишљења и приједлоге послодавцу у вези са:

- доношењем и примјеном правилника о раду,
- рјешавањем одређених економских и социјалних права радника,
- стручним оспособљавањем и усавршавањем радника,
- друштвеним стандардом радника,
- планирањем годишњих одмора,
- побољшањем услова рада радника,

- побољшања заштите на раду,
- отказивања уговора о раду старијим и инвалидним радницима,
- увођења прековременог рада, ноћног рада,
- елиминисања рада на црно.

Савјет може да даје мишљења и приједлоге и другим питањима од значаја за остваривање права радника.

Посебним законом се ближе уређује начин избора, састав, овлашћења и друга питања у вези са успостављањем и радом савета радника. У питању је Закон о савјету радника ("Службени гласник Републике Српске", број 26/01).

3. Учешћа радника у раду органа послодавца

Према Општем колективном уговору запослени имају право учешћа у раду органа послодавца (осим у државним органима). На тај начин они могу да остварују своје право да учествују у управљању. Представнике радника у органима управљања предлаже синдикат.

9. ЕКОНОМСКО–СОЦИЈАЛНИ САВЈЕТ

1. Предмет законског уређивања

Економско-социјални савјет је уређен Законом о раду и Законом о економско-социјалном савјету. Закон о раду донијет је 2000. године. Закон о економско-социјалном савјету донијет је 2008. године.

Економско-социјални савјет Републике Српске основан је за територију Републике.

Предмет уређивања посебног закона о економско-социјалном савјету су:

- састав,
- дјелокруг,
- начин рада,
- финансирање и
- друга питања од значаја за рад Економско-социјалног савјета.

2. Циљ формирања економско-социјалног савјета

Према Закону о раду, Економско-социјални савјет се основа ради подстицања колективног договарања и усклађивања интереса радника и послодавца са циљевима и мјерама економске и социјалне политике.

Економско-социјални савјет има за циљ:

- успостављање и развој социјалног дијалога о значајним питањима економског и социјалног положаја запослених и послодавца и услова њиховог живота и рада,
- развој културе дијалога,

- подстицања на мирно рјешавање индивидуалних и колективних радних спорова и других питања која произлазе из међународних докумената, а односе се на економски и социјални положај запослених и послодаваца.

Финансирање рада Савјета: средства за рад Савјета обезбјеђују се у буџету Републике.

3. Састав економско-социјалног савјета

Економско-социјални савјет је **трипартитно тијело** које чине социјални партнери. Социјални партнери су: представници Владе, представници репрезентативног већинског синдиката и репрезентативног већинског удружења послодаваца на нивоу Републике. Савјет има девет чланова, три представника сваког социјалног партнера. Члан Савјета има замјеника. Замјеници чланова учествују у раду Савјета када сједници не присуствује члан којег замјењује, са истим правима и обавезама.

Избор чланова Савјета: Чланове и замјенике чланова бирају и разрјешавају социјални партнери, у складу са својим актима.

Мандат чланова и замјеника чланова Савјета: Мандат чланова и замјеника чланова Савјета траје четири године, а може престати прије истека времена на које је именован, у складу са актима социјалних партнера.

4. Улога савјета

Улога савјета је да разматра и заузима ставове према питањима:

- развоја и унапређивања колективног преговарања,
- утицаја економске политике и мјера за њено спровођење на социјални развој и стабилност политике запошљавања, зарада и цијена;
- конкуренције и продуктивности;
- приватизације и других питања структурног прилагођавања;
- заштите радне и животне средине,
- образовања и професионалне обуке;
- здравствене заштите;
- социјалне заштите и сигурности;
- демографских кретања и
- других питања значајних за остваривање и унапређивање економске и социјалне политике.

Савјет утврђује листу арбитра, миритеља, посредника и тијела за посредовање за мирно рјешавање радних спорова.

Савјет разматра и даје мишљења о нацртима и приједлозима закона и других прописа, од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца, која доставља надлежном министарству које је припремило закон, односно други пропис. Министарство је дужно да најкасније у року од 30 дана од дана достављања мишљења обавијести Савјет о ставовима министарства заузетим поводом мишљења Савјета. Уколико надлежно министарство и Савјет не

постигну сагласност у вези са мишљењем на поједини пропис Савјет своје мишљење може доставити Влади.

5. Облици и начин рада економско-социјалног савјета

Савјет ради на сједницама и у комисијама на којима се о појединим питањима доносе акти којима се утврђују приједлози, дају мишљења, доносе препоруке и заузимају ставови. Акти се доносе се на сједници о којима Савјет по правилу одлучује консензусом. Уколико се на сједници не постигне консензус, Савјет доноси акте већином гласова укупног броја чланова сваког од социјалних партнера.

Ради разматрања питања из своје надлежности Савјет формира радна тијела – комисије у складу са Пословником о раду.

Савјет у свом раду ангажује стручњаке из одређених области, као и представнике институција и организација цивилног сектора који немају право одлучивања у Савјету.

Рад економско-социјалног савјета је јаван. Јавност рада обезбјеђује се у складу са пословником о раду Економско-социјалног савјета.

Савјет доноси Пословник о раду и друга акта којима се ближе уређују питања од значаја за његов рад.

Извјештавање о раду Савјета: Савјет једанпут годишње подноси извјештај о свом раду Влади. Извјештај се доставља на увид надлежним органима репрезентативне већинске организације синдиката и репрезентативног већинског удружења послодаваца.