

Značaj i uloga sindikata u zaštiti i ostvarivanju individualnih i kolektivnih prava radnika

KENAN MUJKANović, DIPL. PRAVNIK

-
- ✖ Šta je sindikat?
 - ✖ Zašto sindikat?
 - ✖ Zaštita sindikalnog povjerenika?
 - ✖ Temeljna sindikalna prava?

ŠTA JE SINDIKAT?

Član 14. ZOR

Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.

Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

- ✖ Sindikat je po svojoj pravnoj naravi udruženje građana, ali i specifična organizacija kroz koju se manifestuju i realizuju neka od osnovnih ljudskih prava i sloboda - **pravo na udruživanje, pravo na štrajk, pravo na kolektivne pregovore o platama i uslovima rada**
- ✖ Ovaj vid udruživanja se ostvaruje isključivo u sferi rada i radnih odnosa
- ✖ **Cilj udruživanja članova sindikata je ostvarivanje, zaštita i unapređenje prava i interesa radnika**
- ✖ Radni odnos nije samo ugovorni odnos, on ima i izuzetan društveni značaj - pravo na rad je ustavno pravo

Organizacija sindikata:

- ✖ Granski sindikat i sindikalna organizacija
- ✖ Sindikalni predsjednik/povjerenik
- ✖ Prava i dužnosti sindikalnog povjerenika (statut, pravila o organizovanju, kolektivni ugovor)
- ✖ Sindikalni povjerenik ima dvojaku ulogu - on je izabrani predstavnik članova sindikata u svojoj organizacija, ali i predstavnik granskog sindikata u sindikalnoj organizaciji
- ✖ Važeće zakonodavstvo garantuje sindikalne slobode, ne nameće nikakva ograničenja, ali sindikat mora djelovati u skladu sa svojim statutom-kad bude usvojen, on za sindikat postaje zakon

Propisi s kojima bi trebao biti upoznat sindikalni povjerenik:

- ✖ ZAKON O RADU FEDERACIJE BIH
- ✖ ZAKON O ŠTRAJKU
- ✖ ZAKON O VIJEĆU ZAPOSLENIKA
- ✖ ZAKON O RADU KANTONA (AKO POSTOJI)
- ✖ ZAKON O ZAŠTITI NA RADU
- ✖ ZAKON O ZDRAVSTVENOM OSIGURANJU
- ✖ ZAKON O PENZIJSKO-INVALIDSKOM OSIGURANJU
- ✖ ZAKON O POSREDOVANJU PRI ZAPOŠLJAVANJU I SOC. SIGURNOSTI NEZAPOSLENIH OSOBA
- ✖ ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATA
- ✖ KOLEKTIVNI UGOVOR
- ✖ PRAVILNIK O RADU

ZAŠTO SINDIKAT?

- ✖ SINDIKAT = udruživanje, organizacija, zajednica, snaga, jedinstvo, solidarnost - bez sindikata radnik prema poslodavcu nastupa potpuno sam!
- ✖ Samo sindikat može kolektivno pregovorati - Zakonom o radu nije regulisano nijedno materijalno (novčano) pravo radnika. Ako nema jakog i brojnog sindikata nema ni kolektivnog ugovora, poslodavac u tom slučaju o svemu odlučuje sam, pravilnikom o radu (plate, naknade, dodaci, odmori, odsustva i dr.)
- ✖ Samo sindikat može organizovati štrajk, kao sredstvo pritiska
- ✖ Članovi sindikata imaju i brojna druga prava u skladu sa pravilima sindikata i materijalnim mogućnostima sindikata - pravna pomoć, novčane pomoći, rekreacija, edukacija, informisanje, druženja, pokloni i dr.
- ✖ Sindikat može vršiti uticaj na politike, zakonske i podzakonske akte, participira u ESV i dr.
- ✖ **Sindikat sam po sebi nije izliječenje - ali sindikat je lijek!**

- ✖ Obilježja stabilnog i jakog sindikata su: nezavisnost, čvrsta organizacija, brojnost, jasna programska opredjeljenja, statutarna disciplina, solidarnost, partnerska pozicija, sposobnost da se brzo i stručno organizuje štrajk, povjerenje članova, obrazovani i kompetentni kadrovi, kao i ugled u javnom mijenju, **zaključen kolektivni ugovor!**
- ✖ Ne samo rukovodstvo, svi članovi sindikata imaju **obavezu** da u skladu sa svojim mogućnostima djeluju na jačanju i pozitivnom afirmisanju sindikata! Članarina je simboličan izdatak za sve ono što sindikat obezbjedi svom članstvu! Većina članova sindikata toga nije ni svjesna.
- ✖ **Snaga leži i u percepciji snage. Sindikat će poslodavac uvažavati onoliko koliko ga bude uvažavao, a to ovisi samo od snage sindikata i brojnosti njegovih članova, te podrške koju članovi pružaju rukovodstvu sindikata!**

Član 15. Zakona o radu:

Radnici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

Radnik odnosno poslodavac **ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj** zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.
(veza član 8. Zakona o radu)

- *Antidiskriminacija i diskriminacija*
- *Izmjenama Zakona o radu Hrvatske bilo definisano da sindikati mogu samo za svoje članove ugovoriti određena prava - naknade koje nemaju karaktre plate, npr. božićnica, regres i dr. Međutim, ova odredba srušena je na Ustavnom sudu!*

Član 18. Zakona o radu:

- ✖ Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće **uvjete** za djelovanje sindikata **u skladu sa kolektivnim ugovorom**.
- ✖ Poslodavac je dužan, uz pisanu saglasnost radnika, **obračunati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata**.
- ✖ Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, **dozvoljen je pristup kod poslodavca** kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.
- ✖ Sindikalni predstavnici iz stava 3. ovog člana ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA?

Član 103. ZOR

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, **ne može:**

- + otkazati ugovor o radu, ili
- + na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Napomena: Stav Ministarstva rada Federacije BiH, ko se smatra sindikalnim povjerenikom!

TEMELJNA SINDIKALNA PRAVA

- ZAKONSKE ODREDBE

(Zakon o radu, Zakon o štrajku, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o vijeću zaposlenika)

- ✖ Zaključenje kolektivnog ugovora, član 138. Zakona o radu - plaće, naknade, odmori, odsustva, zaštita radnika, uslovi za rad sindikata i dr.
- ✖ Konsultacije kod donošenja Pravilnika o radu, član 118. Zakona o radu,
- ✖ Zbrinjavanje viška radnika, član 109. i 110. Zakona o radu
- ✖ Plan godišnjih odmora, član 52. Zakona o radu
- ✖ **Organizacija i provođenje štrajka, član 2. Zakona o štrajku (osvrt na član 95. Statuta SM FBiH)**
- ✖ Uređivanje i unapređenje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika, član 8. Zakona o zaštiti na radu
- ✖ Imenovanje povjerenika za zaštitu na radu, član 44. Zakona o zaštiti na radu

Član 95. Statuta SM FBIH:

Štrajk se organizuje i provodi isključivo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilima o štrajku.

U slučaju nepoštivanja propisa iz prethodnog stava, članovi Sindikata u podružnici nemaju pravo na pravnu, materijalnu i drugu vrstu zaštite i podrške od Sindikata, niti Sindikat odgovara za posljedice takvih aktivnosti.

Zakon o vijeću zaposlenika, član 22.

Poslodavac, najmanje svakih 6 mjeseci informira vijeće zaposlenika o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa, a odnose se naročito na:

- ✖ stanje i rezultate poslovanja;
- ✖ razvojne planove i njihov uticaj na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika;
- ✖ kretanje i promjene u plaćama;
- ✖ zaštitu na radu i mjere poboljšanja uvjeta rada;
- ✖ druga pitanja važna za prava i interese zaposlenika iz radnog odnosa.

Zakon o vijeću zaposlenika, član 23.

Prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika, poslodavac se obavezno **konsultira** sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi o:

- ✗ donošenju pravilnika o radu;
- ✗ namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaže ugovore o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje petorici zaposlenika;
- ✗ planu zapošljavanja, premještanju i otkazu;
- ✗ mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu;
- ✗ značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije;
- ✗ planu godišnjih odmora;
- ✗ rasporedu radnog vremena;
- ✗ noćnom radu;
- ✗ naknadama za izume i tehnička unapređenja;
- ✗ drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje vijeća zaposlenika u njihovom donošenju.

Odluka poslodavca donesena suprotno odredbama ovog Zakona o obavezi konsultiranja sa vijećem zaposlenika, **ništavna je**.

Zakon o vijeću zaposlenika, član 24.

Podaci o namjeravanoj odluci iz člana 23. ovog Zakona dostavljaju se vijeću zaposlenika najmanje 30 dana prije donošenja odluke.

Vijeće zaposlenika u roku od 7 dana od dana dostavljanja podataka iz stava 1. ovog člana o namjeravanoj odluci dostavlja primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke.

Ako se vijeće zaposlenika ne izjasni o namjeravanoj odluci poslodavca u roku iz stava 2. ovog člana, smatra se da nema primjedbi i sugestija.

Zakon o vijeću zaposlenika, član 26.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, donijeti odluku o:

- ✗ otkazu članu vijeća zaposlenika;
- ✗ otkazu zaposleniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost ili neposredna opasnosti od nastanka invalidnosti;
- ✗ otkazu zaposleniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina života;
- ✗ prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim licima o zaposleniku.

Ako se vijeće zaposlenika u roku od 10 dana od dana tražene saglasnosti pismeno ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasno sa odlukom poslodavca.

Ako vijeće zaposlenika uskrati suglasnost na odluku iz stava 1. ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži.

Član 28. Zakona o vijeću zaposlenika

Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava zaposlenika.

Vijeće zaposlenika prati da li poslodavac ispunjava obaveze u pogladu uplate doprinosa za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti, i s tim u vezi ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

- ✘ Globalnu radnu snagu čini oko 3 milijarde ljudi
- ✘ 60% radnika radi u formalnoj ekonomiji, a više od 50 % ovih radnika je zaposleno sa atipičnim ugovorima (ugovori na određeno vrijeme, sezonski poslovi, privremeni poslovi, ugovori bez radnog vremena itd.), isti se suočavaju sa različitim izazovima i problemima na poslu-prekarni (nesiguran) rad
- ✘ Skoro 40% radnika se bori da preživi radeći u neformalnoj ekonomiji (tzv. sektor *očaja* bez radničkih prava, bez definisane minimalne plate i bilo kakve socijalne zaštite)
- ✘ **Više od 45 miliona ljudi je u modernom ropstvu/prisilnom radu**
- ✘ Više od 70% svjetskog stanovništva nema zadovoljavajući nivo socijalne zaštite ili je nema nikako, odnosno nema dovoljnu zdravstvenu zaštitu, niti penzije dovoljne za dostojanstven život
- ✘ **U NAJTEŽOJ SITUACIJI SU RADNICI KOJI NISU SINDIKALNO ORGANIZOVANI!**

- ✘ Pod uticajem procesa globalizacije, na tržište rada dominantno utiču neoliberalne vrijednosti: slobodno tržište, konkurentnost, automatizacija, robotizacija, sve radi sticanje što većeg profita, uz smanjivanje/restrikciju socijalnih i materijalnih prava i sindikalnih prava, otpuštanje i smanjenje broja radnika...
- ✘ Posljedica: **znatno slabi mogućnost radničkog organizovanja i sindikalne borbe, jer zaposlenje na neodređeno vrijeme odnosno svaki oblik sigurnosti zaposlenja polako nestaju!**
- ✘ Procjene ETUC-a govore da će do 2035. godine oko 40% proizvodnih i uslužnih radnika zamijeniti roboti ili neki oblik vještačke inteligencije. Izvještaj o budućnosti radnih mjesta iz 2020. koji je naručio Svjetski ekonomski forum, pokazao je da 43 posto anketiranih preduzeća namjerava smanjiti radnu snagu zbog integracije tehnologije. Procjenjuje se da bi **skoro 90 miliona radnih mjesta moglo biti ugašeno do 2026. godine!**
- ✘ Drastičan primjer robotizacije u jednoj tvornici za proizvodnju komponenti za računare (matičnih ploča) iz Kine: u periodu od 2010-2017 godina, broj radnika uvođenjem automatizacije smanjen sa 217 na 9, istovremeno produktivnost porasla za 20%!

- ✘ U posljednje tri decenije došlo je do značajnog opadanja broja sindikalno organizovanog radništva u gotovo svim vodećim industrijskim državama svijeta.
- ✘ Primjeri: SAD imaju samo 17 % sindikalno organizovanog članstva od ukupnog broja zaposlenih, Velika Britanija 25%, Francuska 10%, Njemačka 30% itd.
- ✘ U BiH je u javnom sektoru još uvijek visok procenat sindikalno organizovanih radnika, ali u realnom sektoru taj je broj značajno manji, ispod 50% od ukupnog broja radnika (primjer metalci, prije rata i danas)
- ✘ Razlozi: privatizacija, smanjenje broja radnika, deindustrijalizacija (primjer Rudstroj), ugovori na određeno vrijeme, nizak stepen svijesti o značaju sindikata
- ✘ Padom sindikalne organizovanosti dolazi do drastičnog reduciranja prava radnika, porasta prekarnog rada, smanjenja socijalnih prava

- ✖ Ipak, i pored svih izazova, danas u svijetu ima 519 miliona sindikalno organizovanih radnika, što sindikate čini **globalno najjačom nevladinom organizacijom** koja ima ogromnu snagu i potencijal za pozitivne promjene!
- ✖ Sindikati su jedini faktor koji u današnjim uslovima tržišne privrede i surovog kapitalizma **radnicima „drži glavu iznad vode”**
- ✖ Sindikati su isključivo zaslužni za ogromno poboljšanje radno-pravnog, materijalnog i socijalnog položaja radnika kroz protekle decenije, u odnosu na početke sindikalnog djelovanja

✖ TREBA NAM I UVIJEK ĆE NAM TREBATI JAK SINDIKAT!

- ✖ Član 114. Zakona o radu – Odredba izmjenjena zahvaljujući presudi Ustavnog suda FBiH iz feb. 2020.g., što je isključiva zasluga **sindikata** koji je i pokrenuo zahtjev za ocjenu ustavnosti ovog izuzetno bitnog člana, koji je prije izmjene ograničavao ustavno pravo radnika na pristup sudu. Dokaz da sindikat zna i može, i u ovakvom sistemu, napraviti pozitivne promjene.

*Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa **može** dužan je u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.*

Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116. stav 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

*Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, **osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa** osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa ovim zakonom.*

HVALA NA PAŽNJI!