



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ВОЈВОДИНЕ
Адреса: Нови Сад 21000, Булевар Михајла Пупина бр. 24
Телефон: +381 (0) 21 557 911; Факс: 021/457-472;
www.sssv.rs ; e-маил: office@sssv.rs

Број: 01-5-392

Нови Сад, 16.07.2013.године

ПРИМЕДБЕ, ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИЈЕ
САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ВОЈВОДИНЕ
НА НАЦРТ ЗАКОНА О ШТРАЈКУ

Савез самосталних синдиката Војводине (даље: СССВ) сматра да је уређење права и обавеза запослених и послодаваца у вези са штрајком неопходно, али да оно никако не сме имати за циљ или последицу отежавање или онемогућавање организовања и одржавања штрајка. У складу са овим ставом, а након прегледа и стручне анализе, СССВ саопштава да одређена, важна решења из предложеног Нацрта Закона нису прихватљива за чланове синдиката, јер би њиховим усвајањем Уставом загарантовано право на штрајк било у значајној мери дерогирано.

Кључне примедбе СССВ односе се на начело заштите имовине, регулисање места и начина спровођења штрајка, одређивање делатности у којима се мора обезбедити минимум процеса рада, као и сам начин утврђивања тог минимума, смањивање права запослених у току штрајка и повећавање њихове одговорности.

- Нацрт Закона предвиђа да се штрајк не може организовати на начин којим се наноси штета имовини, што је неприхватљиво решење, будући да је појам имовине веома широк. Штрајк по својој природи увек производи штету на неком делу имовине послодавца, што значи да би усвајањем овог начела сваки штрајк био потенцијално незаконит.

- Сматрамо да се место и начин спровођења штрајка морају уредити на начин који неће раднике у штрајку држати затворене у кругу пословног простора послодавца, далеко од очију јавности, већ ће им омогућити да своје незадовољство изразе и ван тог простора и на начин за који они сматрају да је у конкретном случају одговарајући. Запослени који штрајкују нису само радници већ су и грађани државе Србије, а често су разлози због којих су незадовољни и принуђени на штрајк директно или индиректно узроковани одређеним поступањем или пропуштањем поступања државних органа или служби. Због тога се запосленима мора омогућити да организују мирне штрајкове и изван пословног простора

послодавца, на месту и на начин за које они сматрају да су одговарајући, без икаквих ограничења у том смислу.

- Нацрт Закона поставља **веома широку, уопштenu дефиницију делатности у којима се приликом штрајка мора обезбедити минимум процеса рада (делатности од општег интереса) и оставља могућност да се и другим законима утврђује да је нека делатност – делатност од општег интереса.** Овакво решење ће омогућити произвољност приликом одређивања делатности у којима је неопходно обезбеђивање минимума процеса рада, што ће отежати организовање штрајка и повећати несигурност запослених. СССВ се залаже да се делатности од општег интереса таксативно наведу у једном закону, а то је Закон о штрајку и да се свака могућност проширивања круга ових делатности другим прописима искључи.

- За СССВ је неприхватљив **предложени начин утврђивања минимума процеса рада**, јер прописује да се минимум процеса рада утврђује колективним уговором и споразумом између запослених и послодавца, што је добро решење, али се, за случај да минимум није утврђен на тај начин, као коначно решење предвиђа ангажовање арбитраже. Будући да колективно преговарање у Србији није на завидном нивоу, реално је за очекивати да минимум процеса рада у великом броју случајева неће бити утврђен путем колективних уговора или споразума између запослених и послодаваца. У тој ситуацији, арбитража ће бити једино потенцијално решење. Овакво правило ће због неразвијености арбитражног система, компликованости процедуре и необавезности прихватања арбитражног одлучивања отежати или онемогућити организовање законитог штрајка. СССВ предлаже да се минимум процеса рада утврђује колективним уговором или споразумом између послодавца и запослених, а ако се не може одредити на тај начин, утврдиће га послодавац својом одлуком. Међутим, послодавчево одлучивање се мора ограничити у погледу рока и обима захватања запослених, а нужно је и да се са штрајкача јасно скине одговорност за отпочињање штрајка без утврђеног минимума процеса рада.

- Решење из Нацрта Закона, по којем **запослени који учествују у штрајку, осим права на зараду, губе и право на накнаду трошкова по основу рада**, за СССВ није прихватљиво. Оваквим решењем се жели укинути право запослених који штрајкују на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, које им је признато важећим Законом. По садашњем Закону, али и по новом Нацрту Закона место одржавања штрајка је пословни простор послодавца, што значи да запослени који желе да штрајкују морају доћи до свог радног места. Поставља се питање, којим новцем ће запослени платити путне трошкове доласка и одласка са места рада у време док штрајкују и чија би то требало да буде обавеза? Нарочито ако се има у виду општепозната чињеница да се велика већина штрајкова организује због неисплаћених зарада! Сматрамо да послодавац мора имати обавезу да надокнади све трошкове запослених за време штрајка, а уколико је штрајк организован због неисплаћених зарада, онда и обавезу накнаде зараде за време штрајка.

Због свега наведеног, Савез самосталних синдиката Војводине позива представнике државних органа, послодаваца, Међународне организације рада, синдикате и стручњаке из области радног права да схвате озбиљност прописа који се доноси и да узму у обзир примедбе и сугестије које стижу са терена, како Закон о штрајку не

би био последица наметања воље јачег, већ резултат договора свих заинтересованих субјеката.

ЗАКОН О ШТРАЈКУ

НАЦРТ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1

Овим законом уређује се право запослених на штрајк, услови и начин организовања штрајка, права и обавезе запослених и послодаваца за време штрајка.

2. Основни појмови

Члан 2

Штрајк, у смислу овог закона, јесте прекид рада запослених ради остваривања и заштите њихових економских и социјалних интереса и права из радног односа и по основу рада.

3. Основна начела

3.1. Начело добровољности

Члан 3

Запослени слободно одлучују о учешћу у штрајку.
Запослени не сме бити спречен, нити изложен претњи или принуди да учествује у штрајку.

Наш предлог:

Предлажемо да се у члану 3 брише постојећи и дода нови став 2 тако да гласи:

Запослени не сме бити изложен претњи или принуди у циљу спречавања учествовања у штрајку или приморавања да учествује у штрајку.

Предлажемо да члан 3 гласи:

Запослени слободно одлучују о учешћу у штрајку.

Запослени не сме бити изложен претњи или принуди у циљу спречавања учествовања у штрајку или приморавања да учествује у штрајку.

3.2. Начело мирног решавања спора и сарадње

у обезбеђивању минимума процеса рада

Члан 4

Стране у спору су дужне да од дана најаве штрајка и за време штрајка покушају међусобно споразумно да реше настали спор, као и да сарађују ради обезбеђивања минимума процеса рада, у складу са законом.

3.3. Начело заштите имовине

Члан 5

Штрајк се организује на начин којим се не наноси штета имовини.

Први предлог:

Предлажемо да се брише члан 5.

Алтернатива:

Предлажемо да се постојећи члан 5 брише и дода нови члан 5 тако да гласи:

Циљ штрајка не може бити намерно наношење штете средствима за рад, опреми и репроматеријалу.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Појам имовине је веома широк и он, поред новца и материјалних ствари подразумева и нематеријалну имовину, тј. различита имовинска права. Заправо, имовина обухвата све што једно физичко или правно лице поседује и од чега има неку корист која се може изразити у новцу.

Материјална (имовинска) штета се састоји у уништењу неке ствари, или у мањој или већој повреди, онемогућавању или отежању употребе ствари, или у некој сметњи због чијег уклањања је потребно направити трошкове који иначе не би били направљени. У питању је повреда неког имовинског интереса. Штетник је дужан да оштећеном накнади онај интерес који би овај имао да се није десио штетни догађај.

Постоје два облика материјалне штете: обична (стварна) штета и изгубљена добит. **Обична штета** је неко умањење имовине (смањење активе или повећање пасиве): смањење активе је губитак, смањење или ограничење неког права, а повећање пасиве је кад се повећава износ дуговања.

Изгубљена добит је добит која се основано могла очекивати према редовном току ствари или посебним околностима, а које је спречено штетниковом радњом.

Штрајк је потпун или делимичан, краћи или дужи прекид рада и он по својој природи производи штету на неком делу имовине послодавца, јер је то вид притиска на послодавца да прихвати захтеве запослених.

Уколико би се прихватио наведени предлог, под штетом која се наноси имовини би се могло подразумевати много тога, а то би значило да су запослени који желе да штрајкују увек у ризику да се тај штрајк прогласи незаконитим, због чега могу трпети озбиљне последице, па и отказ уговора о раду.

Наш предлог је да се уместо појма "имовина" користе јасне и одређене категорије као што су средства за рад, опрема и репроматеријал, као и да се незаконитост штрајка услови постојањем *намере штетника* да нанесе штету.

3.4. Начело заштите здравља и безбедности становништва

Члан 6

Штрајк се организује на начин којим се не угрожава безбедност и здравље становништва.

Први предлог:

Предлажемо да се брише члан 6.

Алтернатива:

Предлажемо да се у члану 6 иза речи "здравље становништва" брише тачка и додају речи "у смислу одредаба које уређују делатности од општег интереса, минимум процеса рада и технолошки минимум процеса рада."

Предлажемо да члан 6 гласи:

Штрајк се организује на начин којим се не угрожава безбедност и здравље становништва, у смислу одредаба које уређују делатности од општег интереса и минимум процеса рада.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Овако утврђено начело није у довољној мери одређено (прецизирано).

Постоје други прописи који уређују и обезбеђују заштиту безбедности и здравља становништва и није оправдано да се та правила додатно поштравају у односу на запослене који желе да штрајкују.

Наш предлог је да се ова одредба прецизира тако што ће се ограничити на делатности од општег интереса и у вези са тим, утврђивање минимума процеса рада.

II. ВРСТЕ ШТРАЈКА

Члан 7

Врсте штрајка, у смислу овог закона, су:

- 1) генерални штрајк који се организује за територију Републике Србије;

2) грански штрајк који се организује у одређеној грани, групи или делатности на територији Републике Србије;

3) штрајк за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе;

4) штрајк код послодавца.

Штрајк упозорења може се организовати на свим нивоима предвиђеним ставом 1. овог члана у трајању од најдуже један сат.

Штрајк солидарности (подршке) је штрајк који се организује ради подршке запосленима или синдикатима који су већ у штрајку код истог послодавца, у истој грани, групи или делатности или на територији исте јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, као и у случају изражавања међународне солидарности, у трајању од најдуже један дан.

Наш предлог:

Предлажемо да се у члану 7 став 2, иза речи "који су већ у штрајку", бришу речи " код истог послодавца, у истој грани, групи или делатности или на територији исте јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе" и додају речи "у смислу става 1 овог члана", као и да се иза речи "у трајању од најдуже" бришу речи "један дан" и додају речи "три дана", **тако да гласи:**

*Штрајк солидарности (подршке) је штрајк који се организује ради подршке запосленима или синдикатима који су већ у штрајку, у смислу става 1 овог члана, као и у случају изражавања међународне солидарности, у трајању од најдуже **три дана.***

Предлажемо да члан 7 гласи:

Врсте штрајка, у смислу овог закона, су:

5) генерални штрајк који се организује за територију Републике Србије;

6) грански штрајк који се организује у одређеној грани, групи или делатности на територији Републике Србије;

7) штрајк за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе;

8) штрајк код послодавца.

Штрајк упозорења може се организовати на свим нивоима предвиђеним ставом 1. овог члана у трајању од најдуже један сат.

*Штрајк солидарности (подршке) је штрајк који се организује ради подршке запосленима или синдикатима који су већ у штрајку, у смислу става 1 овог члана, као и у случају изражавања међународне солидарности, у трајању од најдуже **три дана.***

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Сматрамо да није оправдано ограничавање могућности организовања штрајка солидарности на начин како је то учињено у члану 7 Нацрта, будући да је изостављена могућност солидарисања запослених који истовремено припадају различитим делатностима и налазе се на различитим територијама у земљи, тим пре што је омогућено организовање штрајка ради изражавања међународне солидарности.

Такође, нисмо сагласни да се трајање штрајка солидарности ограничи на само 1 дан. Наш предлог је да то буде бар 3 дана.

III. ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

1. Одлука о ступању у штрајк

Члан 8

Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката, у складу са општим актом синдиката или већина запослених код послодавца, односно организационог дела послодавца.

Наш предлог:

Предлажемо да се у члану 8, иза речи "надлежни орган синдиката" бришу речи " у складу са општим актом синдиката", **тако да члан 8 гласи:**

Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката или већина запослених код послодавца или организационог дела послодавца.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Сматрамо да је део којим се прецизира да се одлука доноси у складу са општим актом синдиката непотребан, односно да задире у право синдиката на слободно организовање и деловање. Довољно је да се каже да одлуку доноси надлежни орган синдиката.

Члан 9

Одлука о ступању у штрајк садржи: врсту штрајка, захтеве учесника у штрајку, време почетка штрајка, место и начин спровођења штрајка и састав штрајкачког одбора.

2. Најава штрајка

Члан 10

Одлуку о ступању у штрајк код послодавца, односно у грански штрајк, штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодавца, најкасније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада, штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодавца и оснивачу, најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк упозорења, штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодавца или оснивачу, најкасније 24 часа пре часа одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк солидарности (подршке) штрајкачки одбор доставља послодавцу код кога се штрајк солидарности организује, односно удружењу послодаваца и оснивачу, најраније по истеку рока од два дана од ступања у штрајк за који се даје подршка.

Одлука о ступању у генерални штрајк доставља се удружењу послодаваца, односно Влади најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Наш предлог:

Предлажемо да се у члану 10 дода нови став тако да гласи:

Одлука о ступању у штрајк за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе доставља се удружењу послодаваца, односно надлежном органу територијалне аутономије или локалне самоуправе доставља се 5 дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

У члану 10 Нацрта пропуштено је да се уреди питање коме се и у ком року доставља одлука о ступању у штрајк за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе.

3. Место и начин спровођења штрајка

Члан 11

Штрајк се организује на радном месту, мирним окупљањем запослених у просторијама послодавца, у кругу пословног простора послодавца и на други начин, у складу са законом.

Наш предлог:

Предлажемо да се члан 11 брише и да се унесе нови члан 11 тако да гласи:

Штрајк се може организовати у пословним просторијама послодавца или у кругу пословног простора послодавца, односно у њиховом делу или на други миран начин.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Сматрамо да се место и начин спровођења штрајка морају уредити на начин који неће раднике у штрајку држати затворене у кругу пословног простора послодавца, далеко од очију јавности, већ ће им омогућити да своје незадовољство изразе и ван тог простора и на начин за који они сматрају да је у конкретном случају одговарајући (наравно, долазе у обзир само мирни начини).

Запослени који штрајкују нису само радници већ су и грађани државе Србије, а често су разлози због којих су незадовољни и принуђени на штрајк директно или индиректно узроковани одређеним поступањем или пропуштањем поступања државних органа или служби. Због тога се запосленима мора омогућити да организују мирне штрајкове и изван пословног простора послодавца,

на месту и на начин за које они сматрају да су одговарајући, без икаквих ограничења у том смислу.

СССВ се противи да се штрајкови који се дешавају изван пословног простора послодавца сврставају у грађанске протесте и стављају под режим Закона о окупљању грађана. Сматрамо да штрајкови морају имати другачији правни статус у односу на друга окупљања грађана и да би на њих требало да се примењују првенствено

С тим у вези, требало би размислити о увођењу "**пикетинга**", тј. облика колективне акције радника који се састоји у окупљању радника најчешће за време штрајка испред улаза производних хала предузећа или испред продајних места послодавца са намером да се убеђивањем и употребом других, мирних метода радници који нису штрајкачи одврате од рада и да се на тај начин изврши економски притисак на послодавца. "Пикетинг" је дозвољен у већини држава у Европи.

Предлажемо да се дода члан 11а, под називом "Штрајкачке страже**", тако да гласи:**

Штрајкачке страже

Члан 11а.

Одлуком штрајкачког одбора могу да се образују штрајкачке страже на местима пред улазом у пословне просторије послодавца у циљу обавештавања запослених и јавности о захтевима организатора штрајка учесника у штрајку.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Потреба увођења могућности образовања штрајкачких стража произилази из самог предложеног члана 11а. Ова тела би обавештавала запослене и јавност о свим битним информацијама у вези са штрајком.

5. Мирно решавање спора

Члан 12.

Штрајкачки одбор и послодавац дужни су да, од дана најаве штрајка и за време штрајка, покушају да споразумно реше настали спор или да покрену поступак за мирно решавање спора, у складу са законом.

Послодавац, односно удружење послодавца или оснивач, дужни су да у року од 48 часова од најаве штрајка позову штрајкачки одбор писаним путем ради покушаја споразумног решавања спора у доброј вери и покретања поступка мирног решавања спора.

Штрајкачки одбор и послодавац, односно удружење послодавца или оснивач могу, у циљу ефикаснијег решавања спора, именовати преговарачко тело.

IV. ОГРАНИЧЕЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

1. Забрана штрајка

Члан 13.

Штрајк није дозвољен професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносно-информативне агенције, државним службеницима на положају, у здравственим службама које пружају хитну медицинску помоћ, у контроли летења и када је то утврђено законом.

2. Минимум процеса рада

Члан 14.

У делатностима од општег интереса, односно у другим делатностима у којима прекид рада или обим и трајање прекида рада може да угрози живот, личну безбедност и здравље становништва или дела становништва, право на штрајк може бити ограничено законом.

У делатностима из става 1. овог члана, штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује заштита живота, личне безбедности или здравља становништва или дела становништва.

Члан 15

У делатностима хемијске индустрије, индустрије челика, црне и обојене металургије и у делатностима у којима се опасне материје производе, користе, складиште или се њима рукује, а у којима прекид рада или обим и трајање прекида рада може да угрози живот, личну безбедност и здравље становништва или дела становништва или да проузрокује ненадокнадиву штету услед које би се угрозило обављање делатности у току или након престанка штрајка, штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса, у складу са овим законом.

3. Начин утврђивања минимума процеса рада

Члан 16

Минимум процеса рада, односно врста и обим обављања послова у делатностима из чл. 14. и 15. овог закона, утврђује се колективним уговором, при чему се полази од природе и врсте делатности, степена угрожености живота, личне безбедности и здравља становништва и других околности значајних за остваривање потреба становништва.

Ако минимум процеса рада није утврђен на начин из става 1. овог члана, у случају ступања у штрајк послодавац и штрајкачки одбор су дужни да у року од два дана од дана најаве штрајка покушају да постигну споразум о минимуму процеса рада.

На дејство споразума из става 2. овог члана примењују се одредбе закона о дејству колективног уговора.

Члан 17

Ако се минимум процеса рада не утврди на начин из члана 16. овог закона, утврђује се одлуком арбитраже у складу са овим законом.

Арбитражу из става 1. овог члана образује Републичка агенција за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција) на захтев штрајкачког одбора и послодавца, који уз захтев Агенцији достављају имена арбитра и одлуку о ступању у штрајк.

Члан 18

Арбитража се састоји од три арбитра од којих по једног одређује штрајкачки одбор и послодавац, а трећег одређује Агенција.

Арбитри се одређују из именика који води Агенција или из реда стручњака на предлог одговарајућих стручних удружења и институција.

Ако штрајкачки одбор и/или послодавац не одреде арбитра у захтеву за образовање арбитраже, директор Агенције по службеној дужности одређује арбитра наредног дана од дана пријема захтева.

Арбитража је дужна да донесе одлуку о минимуму процеса рада у року од пет дана од дана одређивања арбитра у складу са законом.

Одлука арбитраже је обавезујућа.

Начин рада и одлучивања арбитраже, начин избора и услови за упис у именика арбитра, као и накнаде за рад арбитра ближе се уређује актом министра надлежног за послове рада.

Предлажемо да се бришу чланови који уређују област "Минимум процеса рада" и "Начин утврђивања минимума процеса рада" (чланови 14, 15, 16, 17 и 18) и да се уместо њих унесу нови чланови 14, 15 и 16 тако да гласе:

Делатности од општег интереса и минимум процеса рада

Члан 14

У делатностима од општег интереса, које су делатности у којима прекид рада може да угрози живот, личну безбедност и здравље становништва, право на штрајк може се остварити ако се испуне и посебни услови у погледу остваривања минимума процеса рада, у смислу овог закона.

Члан 15

1) Делатност од општег интереса у којој се обезбеђује минимум процеса рада јесте делатност у области: електропривреде, водопривреде, јавног саобраћаја, информисања (радио и телевизија – јавни сервис), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехрамбених производа (хлеб и

млеко), здравствене и ветеринарске заштите, предшколског образовања и васпитања, друштвене бриге о деци и социјалне заштите.

(2) Делатност из става 1. овог члана јесте и делатност од посебног значаја за одбрану и безбедност Републике Србије, које утврди Влада у складу са законом, као и послови неопходни за извршавање међународних обавеза Републике Србије.

(3) Делатности из члана 15 овог закона јесу и делатности чији би прекид рада због природе технолошког процеса рада могао да угрози живот и здравље људи и да нанесе ненадокнадиву штету и то су: хемијска индустрија, индустрија челика, црна и обојена металургија.

Члан 16

У делатностима из члана 16 овог закона минимум процеса рада утврђује се колективним уговором или споразумом између послодавца и штрајкачког одбора.

Уколико се минимум процеса рада не утврди на начин из става 1 овог члана, минимум процеса рада утврђује се одлуком послодавца тако да минимумом процеса рада не буде обухваћено више од 30% запослених од укупног броја запослених код послодавца, уколико је штрајк најављен код послодавца, односно 30% запослених од укупног броја запослених у организационом делу послодавца, уколико је штрајк најављен за организациони део послодавца.

Уколико два дана пре дана одређеног за почетак штрајка није утврђен минимум процеса рада у складу са ставом 1 и 2 овог члана, штрајк се може организовати у складу са одлуком о штрајку, а одговорност за последице због неутврђеног минимума процеса рада не сnose учесници у штрајку нити организатор штрајка.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

а) Нацрт предлога садржи једну веома широку дефиницију делатности од општег интереса из које се не може јасно видети које све делатности могу бити подведене под овај појам.

Истовремено, ова дефиниција предвиђа могућност да се другим законима, а не само Законом о штрајку, утврђује које су то делатности.

То значи да би сваки закон који уређује неку делатност (пољопривреда, грађевина, образовање, металска индустрија и др.) могао да пропише да је то делатност од општег интереса, те би се, следствено томе, примењивале одредбе о обавези утврђивања минимума процеса рада.

Сматрамо да је предлог из Нацрта недопустив!

Све делатности од општег интереса морају бити утврђене Законом о штрајку и не сме се дозволити могућност да се другим прописима тај круг проширује.

Предлажемо да се бришу сви чланови који регулишу ово питање и да се уместо њих унесу чланови које смо ми предложили, а који прецизно утврђују које делатности су делатности од општег интереса.

б) У Нацрту се предлаже врло компликован начин утврђивања минимума процеса рада.

Решење из Нацрта прописује да се минимум процеса рада утврђује колективним уговором или споразумом између послодавца и запослених, а ако се не буде могао утврдити на тај начин, предвиђено је ангажовање арбитраже.

Врло добро знамо колико је слабо развијен социјални дијалог у Србији и колико је мали број закључених колективних уговора. Општи колективни уговор не постоји, многе гране немају закључен посебан колективни уговор, код већине послодаваца синдикат није ни организован, а тамо где јесте, често није закључен колективни уговор. У таквој ситуацији, уколико би се прихватио овакав предлог, најчешћи начин утврђивања минимума процеса рада за делатности од општег интереса био би управо путем арбитраже.

Арбитража није добро решење, пре свега због неразвијености арбитражног система суђења у Србији, али и због, за обичне људе, компликоване процедуре покретања и вођења арбитражног поступка.

Наиме, све и да нема толико отежавајућих околности у вези са социјалним дијалогом, колико их у Србији реално има, није реално за очекивати да ће арбитража у сваком конкретном случају успети да се организује и донесе одлуку до дана одређеног за почетак штрајка.

Право на штрајк је гарантовано Уставом Републике Србије, због чега Закон о штрајку треба да буде тако написан да га, без већих потешковаћа, разумеју сви запослени, без обзира на образовање.

Запослени су људи различите врсте и степена образовања. Тешко је очекивати од људи који желе да штрајкују, што значи да су у великом егзистенцијалном или другом озбиљном пословном проблему, да се баве изучавањем права и арбитражног поступка. Уколико би се прихватило овакво решење за утврђивање минимума процеса рада, радници би били принуђени да ангажују адвокате, што би им проузроковало велике трошкове или би, у супротном, ризиковали доношење неповољне арбитражне одлуке, одлагање или отказивање штрајка или организовање незаконитог штрајка, са свим последицама које због тога могу да уследе.

Такође, у Нацрту је предвиђено да се арбитражни поступак покреће *"на захтев штрајкачког одбора и послодавца"*, што је у складу са начелима арбитражног суђења које је добровољно, тј. морају га прихватити обе стране у спору. Међутим, **поставља се питање шта ће бити ако послодавац не поднесе захтев арбитражи? Јасно је да се арбитражни поступак у том случају не може покренути, али како ће се онда утврдити минимум процеса рада?** По предлогу из Нацрта, у таквој ситуацији ће важити прописи који су тренутно на снази, а то је, осим за поједине делатности, важећи Закон о штрајку, по коме минимум процеса рада утврђује послодавац без икаквих ограничења.

Не смемо заборавити ни чињеницу да **није првенствено на запосленима да се брину о утврђивању минимума процеса рада, већ је то интерес и обавеза послодавца!**

Зато није добро ни прихватљиво решење да се одговорност за ову обавезу дели између послодавца и запослених, где би неуспех довео до штетних последица само за запослене. **Напротив, одговорност за коначан исход треба да буде на послодавцу, а Законом о штрајку се мора омогућити запосленима да приступе штрајку онако како су планирали, уз јасно правило да одговорност за штетне последице, до којих би евентуално могло да дође због неутврђеног минимума процеса рада, не сносе запослени нити организатори штрајка.**

Због наведеног, **предлажемо да се минимум процеса рада утврђује колективним уговором или споразумом између послодавца и запослених, а ако се не може одредити на тај начин, утврдиће га послодавац својом одлуком.** Међутим, у том случају морају се предвидети значајна ограничења за послодавца: **послодавац је дужан да минимум процеса рада утврди најкасније 2 дана пре почетка штрајка, а минимумом не може бити обухваћено више од 30% запослених.** Уколико се минимум процеса рада не утврди до два дана пре почетка штрајка на један од горе описаних начина, **штрајк се може организовати у складу са одлуком о штрајку, а одговорност за све последице не сносе учесници у штрајку нити организатор штрајка.**

2. Начин обезбеђивања минимума процеса рада

Члан 19.

Послодавац одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније пет дана пре почетка штрајка, односно до дана одређеног за почетак штрајка у случају одређивања минимума процеса рада од стране арбитраже у складу са овим законом.

Штрајкачки одбор и послодавац су дужни да за време штрајка сарађују у циљу обезбеђења минимума процеса рада.

Послодавац не може да одреди чланове штрајкачког одбора да раде у смислу става 1. овог члана, без сагласности штрајкачког одбора.

Изузетно од става 3. овог члана, послодавац може да одреди члана штрајкачког одбора да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, ако нема других запослених који би обављали те послове.

Наш предлог:

Предлажемо да се у члану 19 став 1, иза речи " пет дана пре почетка штрајка" стави тачка и брише текст до краја тог става, тако да гласи:

Послодавац одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Предлажемо да се у члану 19 дода став 5 тако да гласи:

Уколико 24 сата пре дана одређеног за почетак штрајка послодавац не одреди запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђења минимума процеса рада, штрајк се може реализовати у складу са одлуком о штрајку, а одговорност за последице због неизвршене обавезе послодавца не сносе учесници у штрајку нити организатор штрајка.

Предлажемо да члан 19 гласи:

Послодавац одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Штрајкачки одбор и послодавац су дужни да за време штрајка сарађују у циљу обезбеђења минимума процеса рада.

Послодавац не може да одреди чланове штрајкачког одбора да раде у смислу става 1. овог члана, без сагласности штрајкачког одбора.

Изузетно од става 3. овог члана, послодавац може да одреди члана штрајкачког одбора да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, ако нема других запослених који би обављали те послове.

Уколико 24 сата пре дана одређеног за почетак штрајка послодавац не одреди запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђења минимума процеса рада, штрајк се може реализовати у складу са одлуком о штрајку, а одговорност за последице због неизвршене обавезе послодавца не сnose учесници у штрајку нити организатор штрајка.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Сматрамо да је интерес и одговорност послодавца да одреди запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђења минимума процеса рада. Уколико послодавац то не учини, штетне последице не смеју сносити штрајкачи. Њима се мора омогућити да отпочну штрајк онако како су планирали и најавили и морају бити јасно заштићени од одговорности за последице које су резултат пропуста послодавца.

Члан 20.

Ако се штрајк организује у делатностима из члана 13. овог закона, односно ако минимум процеса рада није обезбеђен на начин из члана 19. овог закона, надлежни државни орган, односно огран територијалне аутономије или локалне самоуправе за одређену област или делатност предузима одговарајуће мере у складу са законом.

Предлажемо да се члан 20 брише.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Није јасно која је сврха постојања овакве одредбе у Закону о штрајку.

3. Обавеза мирног решавања спора

Члан 21.

Одлука о ступању у штрајк у делатностима из чл. 14. и 15. овог закона доставља се Агенцији ради учешћа у поступку мирног решавања радног спора у складу са законом, чиме се сматра да је поступак мирног решавања радног спора покренут.

Ако се у року од 10 дана од дана достављања одлуке не постигне споразум, запослени могу да ступе у штрајк.

Ступањем у штрајк након истека рока из става 2. овог члана не обуставља се поступак мирног решавања спора у складу са ставом 1. овог закона.

V. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права запослених

Члан 22.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је у складу са законом, не представља повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, нити може да буде основ за утврђивање материјалне или друге одговорности.

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа, осим права на зараду и накнаду трошкова по основу рада, а право на обавезно социјално осигурање остварује у складу са законом.

Споразумом о престанку штрајка, може се утврдити исплата накнаде зараде и трошкова по основу рада запосленима за време штрајка.

Наш предлог:

Предлажемо да се у члану 22 став 2, иза речи "права на зараду" бришу речи "и накнаду трошкова по основу рада".

Предлажемо да се у члану 22 дода нови став 3, тако да гласи:

Изузетно од става 2 овог члана, запослени који учествује у штрајку због неисплаћених зарада остварују права из радног односа, укључујући и право на зараду, у складу са Законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

Предлажемо да постојећи став 3 постане став 4.

Предлажемо да члан 22 гласи:

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је у складу са законом не представља повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, нити може да буде основ за утврђивање материјалне или друге одговорности.

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања остварује у складу са прописима о социјалном осигурању.

Изузетно од става 2 овог члана, запослени који учествује у штрајку због неисплаћених зарада остварују права из радног односа, укључујући и право на зараду, у складу са Законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

Споразумом о престанку штрајка може се утврдити исплата зараде за време штрајка, без обзира на разлог штрајка.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Решење из Нацрта, по којем запослени који учествују у штрајку, осим права на зараду, губе и право на накнаду трошкова по основу рада, није прихватљиво. Оваквим решењем се жели укинути првенствено право запослених који штрајкују на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

Законом о штрајку је прописано да се штрајк може организовати у просторијама послодавца, а слична формулација је предвиђена и овим Нацртом предлога. То значи да запослени који штрајкују морају доћи у пословни простор послодавца.

Поставља се питање, којим новцем ће запослени платити путне трошкове доласка и одласка са места рада у време док штрајкују и чија би то требало да буде обавеза?

Нарочито ако се има у виду општепозната чињеница да се велика већина штрајкова организује због неисплаћених зарада!

Мишљења смо да послодавац мора имати обавезу да надокнади све трошкове запослених за време штрајка.

Други део нашег предлога у вези са правима запослених тиче се **запослених који штрајкују због неисплаћених зарада.**

Основна обавеза запосленог из радног односа јесте да ради, а основна обавеза послодавца је исплаћивање зараде запосленом. Ако запослени без оправданог разлога не ради, добиће отказ. Ако послодавац не плаћа своје запослене, запослени своју заштиту могу потражити пред судом, где ће у дугом и неизвесном процесу чекати своју правду.

Постоји ли већи и логичнији разлог за штрајк од неисплаћених зарада?!

Запослени у том случају нису желели нити узроковали штрајк. Они не би штрајковали да су уредно плаћени за свој рад.

То значи да њима никако не одговара да прекидају рад и да је једино што желе зарада која им по закону припада.

Међутим, могуће је да неким послодавцима одговара штрајк запослених, јер би у супротном, због лошег пословања морали да решавају статус запослених на други, законом прописан начин. Овако је њихова позиција повољнија.

Због наведеног, предлажемо да се у Закон о штрајку уведе правило да запослени који штрајкују због неисплаћених зарада (нпр. дуже од 3 месеца) имају сва права из радног односа, укључујући и право на зараду.

2. Обавезе штрајкачког одбора и учесника у штрајку

Члан 23.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и здравље људи, онемогућава наношење штете на средствима рада, опреми и имовини и наставак рада по окончању штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не могу да спречавају послодавца да обавља делатност, нити да спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде.

Коментар:

Сматрамо да је непотребно посебно наводити обавезе штрајкачког одбора и учесника у штрајку, будући да њихова садржина произилази из осталих одредби Закона о штрајку, осим евентуално правила да штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не могу спречавати послодавца да обавља делатност. Остале обавезе из члана 23 Нацрта су за СССВ неприхватљиве из разлога који су наведени у образложењу чланова 3, 5 и 6 овог Нацрта.

3. Последице организовања и учествовања у штрајку

Члан 24.

Запосленом не може престати радни однос због учешћа у штрајку, осим:

- 1) ако запослени који је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 19. овог закона, одбије да ради;
- 2) ако организује или учествује у штрајку супротно члану 23. овог закона;
- 3) ако учествује у штрајку чија је незаконитост утврђена одлуком суда;
- 4) ако организује и учествује у штрајку у делатностима из члана 13. овог закона.

Послодавац не може да откаже уговор о раду у случају из става 1. тачка 3) овог члана пре доношења правноснажне одлуке суда.

Наш предлог:

Предлажемо да се у члану 24 став 1 брише тачка 2, **тако да комплетан члан 24 гласи:**

Запосленом не може престати радни однос због учешћа у штрајку, осим:

- 1) ако запослени који је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 19. овог закона, одбије да ради;*
- 2) ако учествује у штрајку чија је незаконитост утврђена одлуком суда;*
- 3) ако организује и учествује у штрајку у делатностима из члана 13. овог закона.*

Послодавац не може да откаже уговор о раду у случају из става 1. тачка 3) овог члана пре доношења правноснажне одлуке суда.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Аналогно образложењу у члану 23 Нацрта.

VI. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА

1. Права послодавца

Члан 25

У случају незаконитог организовања и учешћа у штрајку послодавац има право на накнаду штете по општим правилима облигационог права.

Предлажемо да се брише члан 25 овог закона.

2. Обавезе послодавца

Члан 26.

У току штрајка организованог под условима утврђеним овим законом послодавац не може да запосли, радно ангажује или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако запослени који је одређен да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са овим законом одбије да ради или ако је одлуком суда утврђена незаконитост штрајка.

Послодавац не сме да спречи запослене да организују и учествују у штрајку нити да употребљава мере принуде или претње ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Наш предлог:

Предлажемо да се у члану 26 дода став 3, тако да комплетан члан 26 гласи:

У току штрајка организованог под условима утврђеним овим законом послодавац не може да запосли, радно ангажује или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако запослени који је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са овим законом одбије да ради или ако је одлуком суда утврђена незаконитост штрајка.

Послодавац не сме да спречи запослене да организују и учествују у штрајку нити да употребљава мере принуде или претње ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Уколико се штрајк организује у пословном простору послодавца, послодавац је дужан да запосленима који су у штрајку обезбеди простор и хигијенско – техничке услове за одржавање штрајка, а у циљу заштите њиховог здравља и безбедности.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Досадашње искуство у вези са штрајковима је показало да многи послодавци покушавају на све начине да осујете организовање и одржавање штрајка. Једно од средстава којим се користе јесте ускраћивање запосленима основних хигијенско-техничких услова за боравак на месту где се организује штрајк. Па се тако дешава да заврну вентиле за воду, искључе струју и грејање, онемогуће коришћење тоалета и сл. Из тог разлога, СССВ сматра да је неопходно у члан 26 унети горе наведену одредбу.

VII. ПРЕСТАНАК ШТРАЈКА

Члан 27.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора.

За сваки нови захтев или у случају неиспуњења споразума из става 1. овог члана, организатор штрајка доноси нову одлуку о ступању у штрајк.

VIII. НАДЗОР

Члан 28

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада, односно управна инспекција.

Члан 29

У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

- 1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница и околности;
- 2) узима изјаве од послодавца, одговорног лица, штрајкачког одбора, представника синдиката, запослених и других лица;
- 3) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.

Члан 30

Послодавац, одговорно лице, штрајкачки одбор, представник синдиката и запослени дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке и документацију потребну за вршење инспекцијског надзора.

Члан 31

О извршеном инспекцијском надзору и предузетим радњама, инспектор саставља записник који садржи утврђено чињенично стање и наложене радње и мере током надзора.

Записник се доставља послодавцу и штрајкачком одбору.

Члан 32

Ако инспектор, на захтев страна у спору или по службеној дужности, утврди да је актом или радњом послодавца, штрајкачког одбора, односно синдиката или запосленог повређен закон, овлашћен је да:

- 1) решењем наложи отклањање утврђених неправилности или недостатака и утврди рок за њихово извршење;
- 2) укаже и упозори на незаконитост, односно несагласност општих и појединачних аката са овим законом;

3) решењем одложи извршење одлуке послодавца о престанку радног односа, ако утврди да је коначном одлуком очигледно повређено право запосленог, до доношења правоснажне одлуке суда, осим у случају из члана 24. став 1. тачка 3) овог закона.

Решење из става 1. овог члана доставља се послодавцу, штрајкачком одбору, синдикату и запосленом.

Члан 33

Инспектор је дужан да наложи отклањање утврђених неправилности или недостатака усменим решењем, кад оцени да се на тај начин отклања непосредна опасност по живот и здравље људи и имовину веће вредности и кад је то у општем интересу и да то констатује у записнику.

Ако инспектор донесе усмено решење у складу са ставом 1. овог члана, дужан је да донесе писано решење наредног дана по издавању усменог решења.

Члан 34

Против решења из члана 31. и 32. став 2. овог закона може да се поднесе жалба министру надлежном за послове рада у року од осам дана од дана пријема решења.

Жалба из става 1. овог члана не одлаже извршење решења.

Члан 35

Послодавац и штрајкачки одбор дужни су да, најкасније у року од 48 часова од дана достављања решења, односно истека утврђеног рока за извршење решења, обавесте инспектора о извршењу решења.

Члан 36

Инспектор подноси захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно члан штрајкачког одбора или запослени учесник у штрајку, повредом закона или других прописа извршио прекршај.

IX. СУДСКА ОДЛУКА О НЕЗАКОНИТОСТИ ШТРАЈКА

Члан 37

О законитости организовања и учешћа у штрајку одлучује надлежни суд у складу са законом.

Поступак за утврђивање незаконитости штрајка пред судом је хитан.

Суд нарочито води рачуна о хитном одлучивању о законитости штрајка приликом одређивања рокова и рочишта и одлучивања по жалби.

Коментар:

Штрајк је на неки начин ванредно стање у једном предузећу и због тога би требало да се сва правна средства која су на располагању користе у циљу брзог решавања проблема који су довели до штрајка, што краћег трајања штрајка и ефикасног решавања свих спорова који су настали у вези са штрајком. У том смислу, вемо је важно да судови који одлучују о законитости штрајка раде брзо и ефикасно.

Полазећи од постојећег стања у српском правосуђу, СССВ сматра да судови опште надлежности пред којима се воде радни спорови немају претпоставке за остваривање горе наведених циљева.

Решење овог и многих других проблема у вези са радноправним питањима јесте оснивање Радних судова.

Х. ЕВИДЕНЦИЈА О ШТРАЈКУ

Члан 38

Агенција води евиденцију о: врсти штрајка; броју организованих штрајкова; захтевима учесника у штрајку; времену трајања штрајка; месту одржавања и начину престанка штрајка.

Агенција води евиденцију из става 1. овог члана на основу података прибављених у поступку мирног решавања радног спора у складу са чланом 21. овог закона.

Евиденција из става 1. овог члана води се као јавна база података.

Коментар:

СССВ сматра да је вођење евиденције и формирање јавне базе података о штрајковима добар потез и свакако га подржавамо. Међутим, будући да ће Агенција прибављати податке из поступака мирног решавања радних спорова, закључујемо да велики број штрајкова неће бити евидентиран у тој бази, будући да се поводом већине штрајкова не води поступак пред Агенцијом. То значи да подаци из базе података неће приказивати комплетну слику о броју и структури штрајкова у Србији, већ само њен (углавном) мањи део. А плашимо се да би поједини заинтересовани субјекти податке из базе могли представљати као укупност проблема. **Због тога се СССВ залаже да се уведе обавеза да се сваки штрајк који се организује у Србији пријави Агенцији за мирно решавање радних спорова.**

ХИ. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 39

Новчаном казном од 200.000 до 800.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако не поднесе Агенцији захтев за образовање арбитраже (члан 17.);
- 2) ако одреди члана штрајкачког одбора да ради супротно члану 19. овог закона;
- 3) ако се не одазове позиву ради мирног решавања спора (члан 21.);
- 4) ако у току штрајка организованог под условима утврђеним овим законом запосли, радно ангажује или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако овим законом није друкчије предвиђено (члан 26. став 1);
- 5) ако спречава запослене да учествују у штрајку или употреби мере принуде или претње ради окончања штрајка или ако предвиди повољнију зараду

или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку (члан 26. став 2);

6) ако не омогући инспектору рада да изврши надзор у складу са чланом 31. овог закона;

7) ако не поступи по решењу инспектора из члана 33. и 34. овог закона. Новчаном казном од 100.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 10.000 до 40.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

Члан 40

Новчаном казном од 10.000 до 40.000 динара казниће се за прекршај члан штрајкачког одбора или запослени учесник у штрајку:

- 1) ако не поднесе Агенцији захтев за образовање арбитраже (члан 17.);
- 2) ако се не одазове позиву ради мирног решавања спора (члан 21);
- 3) ако спречава послодавца да обавља делатност или запослене који не учествују у штрајку да раде (члан 23);
- 4) ако не омогући инспектору рада да изврши надзор у складу са чланом 31. овог закона;
- 5) ако не поступи по решењу инспектора из члана 33. и 34. овог закона.

ХП. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 41

Минимум процеса рада у складу са чланом 16. овог закона утврђује се у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

До утврђивања минимума процеса рада у складу са ставом 1. овог члана, примењују се прописи који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

Учесници у закључивању колективног уговора у делатностима из чл. 14. и 15. овог закона дужни су да најкасније у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона започну преговоре у доброј вери за утврђивање минимума процеса рада.

Члан 42

Подзаконски акт из члана 18. став 6. овог закона донеће се у року од 6 месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 43

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о штрајку ("Службени лист СРЈ", број 29/96) и члан 79. Закона о изменама савезних закона којима су одређене новчане казне за привредне преступе и прекршаје ("Службени гласник РС", број 101/05).

Члан 44

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА
ВОЈВОДИНЕ

Горан Милић
председник
с.р.