

Милина Тушјак

СИНДИКАЛНИ БУКВАР

Милина Тушјак

СИНДИКАЛНИ БУКВАР

Издавач:
SWISS LABOUR ASSISTANCE, Београд

За издавача:
ОЛИВЕРА СТЕПАНОВИЋ
Swiss Labour Assistance

Извршни издавач:
НИП "РАДНИЧКА ШТАМПА"
Београд, Трг Николе Пашића 5/V

Штампа:
СА-МИ ГРАФИКА, Београд

Тираж:
300 примерака

ISBN 978-86-7073-135-6

СИНДИКАЛНИ БУКВАР

Милина Тушјак



Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH
Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO
Swiss Labour Assistance SLA

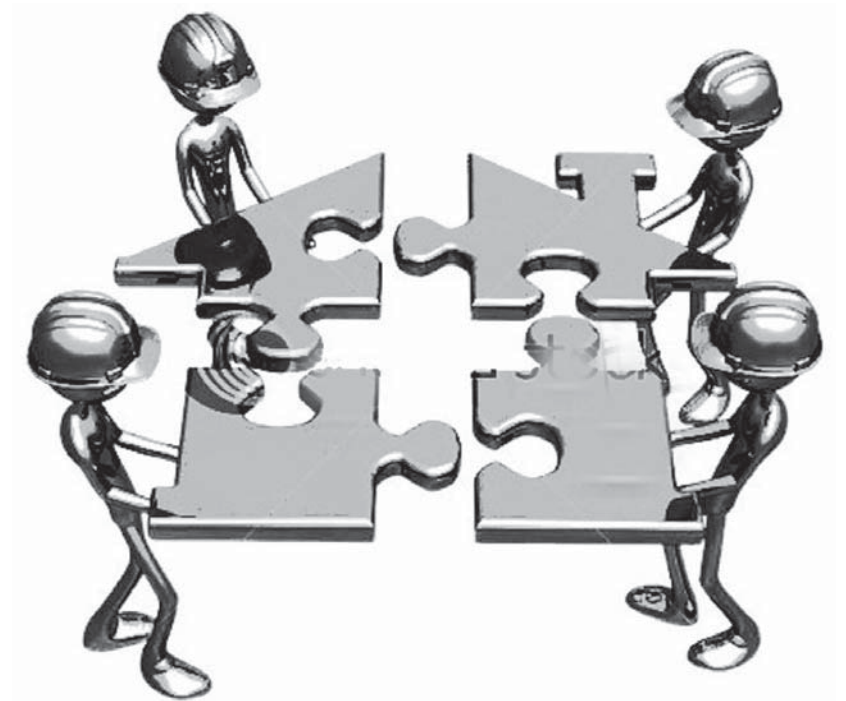
Београд, 2010.

САДРЖАЈ

I	ШТА ЈЕ СИНДИКАТ И ЗАШТО ПОСТОЈИ	7
II	ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ И ОКВИР СИНДИКАЛНОГ ОРГАНИЗОВАЊА И ДЕЛОВАЊА	13
III	ОСНИВАЊЕ СИНДИКАТА, ПРАВНА И ПОСЛОВНА СПОСОБНОСТ СИНДИКАТА	27
IV	ОРГАНИЗОВАНОСТ И ДЕЛОВАЊЕ САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ И САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА	33
V	МАТЕРИЈАЛНО – ФИНАНСИЈСКА ОСНОВА ДЕЛОВАЊА	45
VI	ЗАШТИТНА ФУНКЦИЈА САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ	49

I

ШТА ЈЕ СИНДИКАТ И ЗАШТО ПОСТОЈИ



Средином деветнаестог века у капиталистичким земљама западне Европе најамни радници почињу да оснивају синдикате са основним циљем заштите и побољшања услова рада и повећања надница. У Србији почетак синдикализма наступа у другој половини деветнаестог и почетком двадесетог века, прво организовањем струковних синдиката, а затим и Радничког савеза Србије у мају 1903. године, као претече Савеза самосталних синдиката Србије.

До оснивања синдиката у деветнаестом веку дошло је када је код радника сазрела свест о томе да сами, као појединци, не могу да се заштите, нити да се супротставе самовољи послодавца - капиталиста којима је једини циљ што већи профит, са што мањим трошковима, па и трошковима радне снаге. С друге стране, интерес радника дијаметрално је различит од послодавца – они су заинтересовани за што веће плате, што боље услове рада и за сигурност радних места. У условима тако супротстављених интереса радници су схватили да морају да збију редове и да се оснивањем својих радничких синдиката организовано супротставе послодавцима, штитећи своје интересе и права.

Снага сваког правог радничког синдиката, у том смислу и Савеза самосталних синдиката Србије, садржана је у основним принципима оснивања и деловања, а то су:



- ❑ **МАСОВНОСТ** – снага синдиката зависи од бројности чланства, јер она гарантује могућност организовања индустријских акција којима ће се ефикасно штитити права и интереси чланства, с једне стране, а с друге обезбеђује и финансијску снагу која је неопходна за реализацију програмских активности синдиката,
- ❑ **ЈЕДИНСТВО И СОЛИДАРНОСТ** – принцип „сви за једнога, један за све“ даје снагу синдикату да оствари своје интересе и циљеве усмерене према послодавцу на микро плану и према удружењима послодавца и држави на макро плану,
- ❑ **НЕЗАВИСНОСТ У ОДНОСУ НА ПОСЛОДАВЦЕ, ВЛАСТ И ПОЛИТИЧКЕ ПАРТИЈЕ** – сваки прави раднички синдикат води чланство, неприхватљиво је да га контролишу послодавац или власт,
- ❑ **ФИНАНСИЈСКА НЕЗАВИСНОСТ** у односу на послодавце, органе власти и политичке партије,
- ❑ **СТРУЧНОСТ И КОМПЕТЕНТНОСТ СИНДИКАЛНИХ КАДРОВА** (изабраних и именованих синдикалних представника) за заступање и заштиту интереса чланства, као и
- ❑ **ДЕМОКРАТИЧНОСТ** у раду, у изборима и доношењу одлука, као услов за изграђивање осећаја припадности члана синдикату, без чега и најбоље планиране акције неће успети.

У односу на почетке синдикализма, у савременим условима синдикати су значајно развили и разгранали своју активност, штитећи права и интересе својих чланова, како на микро плану пред послодавцем, тако и на макро плану утицајем на системске прописе који одређују положај запослених и на мере економске и социјалне политике државе.

Заштитна функција садржана је у бићу сваког правог радничког синдиката, али конкретни садржаји и начини њеног остваривања су различити по синдикатима. Зато, кроз понуду на синдикалној сцени

Србије, сваки запослени има могућност да приступи, односно да се добровољно учлани у онај синдикат за који сматра да ће му обезбедити најефикаснију заштиту и унапређење интереса из рада и по основу рада.

Оно што се мора нагласити, и данас је радник, као појединац, уколико није синдикално организован, у потпуно подређеном положају и препуштен на милост и немилост послодавца. Послодавац је доминантна страна, како код уговарања права и услова рада, тако и код њихове реализације. Сведоци смо да су управо млади, због неинформисаности о правима из рада и предностима чланства у синдикату, односно о конкретним правима и интересима који се остварују преко синдиката, најчешће жртве несавесних послодаваца. Рад на црно, непоштовање осмочасовног радног времена, неплаћање прековременог рада који често траје много више од законског максимума, ускраћивање права на годишњи одмор, условљавање заснивања радног односа одрицањем од рабања, неисплаћивање зарада, неуплаћивање доприноса за пензијско и здравствено осигурање, незаконита отпуштања жена чим се сазна да је жена трудна, различити облици психолошког злостављања на раду (мобинг), најчешћи су видови кршења радничких права, а да при том радници ћуте, не обраћају се никоме за помоћ, плашећи се губитка посла, свесни да у потпуности зависе од послодавца.

Млади се често задовољавају тиме да за свој рад приме одређену суму на руке, не знајући колико њихових законских права послодавци на тај начин крше, колико ће им кад оstarе недостајати пензијски стаж и да сами морају да плате све здравствене услуге. У условима када институције државе, које треба да контролишу законитост понашања послодавца, не функционишу на задовољавајући начин, код свих запослених, а посебно код младих радника, мора да сазри свест о томе да се само снагом синдиката могу ефикасно супротставити незаконитим понашањима послодавца.

А зашто би запослени требало да се учлане у самостални синдикат и да тиме постану део породице Савеза самосталних синдиката Србије која броји преко 550.000 чланова? Шта ми то нудимо нашим члановима? Пре свега:

- утицај на сопствени материјални и социјални положај код послодавца и на ширем друштвеном плану - снага синдиката је у масовности, солидарности и јединству;
- закључивање колективних уговора, као незаменљивог инструмента уређивања положаја, интереса и права запослених у вишем нивоу од закона;
- очување личног достојанства на раду и спречавања сваког облика и вида дискриминације и психичког злостављања на раду, заштитом коју пружа синдикат;
- обезбеђивање зараде од које се може достојанствено живети;
- обезбеђивање безбедних услова рада и заштиту здравља на раду;

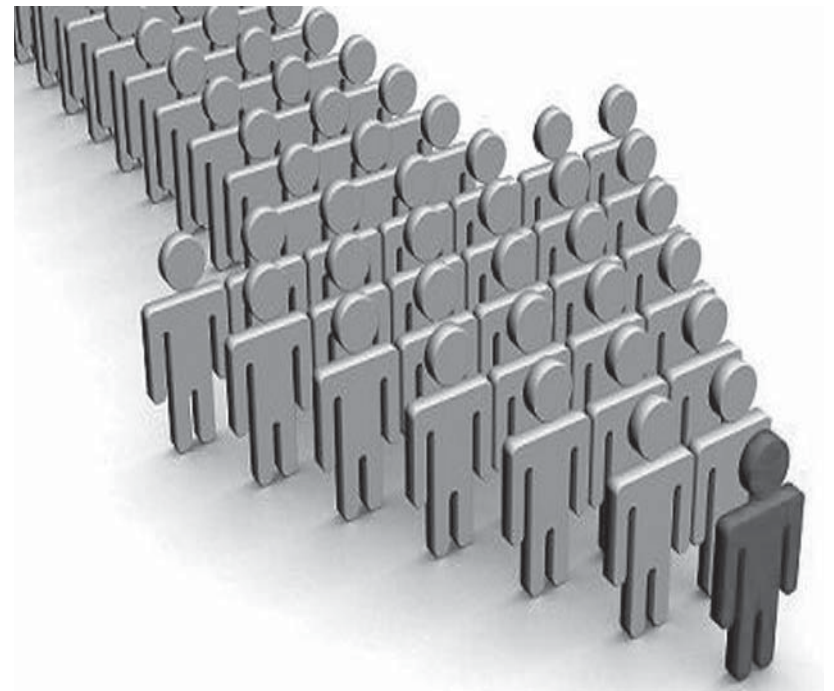


- остваривање утицаја на садржину радног и социјалног законодавства и других прописа од интереса за запослене, посредством Савеза самосталних синдиката Србије;
- бесплатну правну помоћ и радно-правну заштиту у случајевима кршења права из радног односа и по основу рада;
- коришћење средстава из синдикалних фондова, у складу са могућностима синдиката;
- организовање штрајка и других видова индустријске акције, када мирне методе синдикалног деловања не дају резултате;
- учешће у спортским и радно – производним такмичењима и другим манифестацијама које организује синдикат;
- остваривање других права и интереса, утврђених статутима самосталних (гранских) синдиката.

Овај приручник намењен је првенствено младима, запосленима и онима који ће то тек постати, ради информисања о предностима учлањења у самосталне синдикате и младима – члановима и чланицама самосталних синдиката у Савезу самосталних синдиката Србије у циљу информисања и едукације у вези са организовањем, садржајем и начином рада, као и најзначајнијим правима по основу припадности самосталним синдикатима и Савезу самосталних синдиката Србије, као најстаријој синдикалној централи у Србији, са преко стогодишњом традицијом деловања и са највећим бројем чланова.

II

ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ И ОКВИР СИНДИКАЛНОГ ОРГАНИЗОВАЊА И ДЕЛОВАЊА



Право на синдикално организовање и деловање представља једно од основних људских права. Синдикална права би требало разликовати од радних права. Радна права односе се на све запослене и проистичу из Закона о раду, посебних закона којима се уређују поједина права и обавезе из радног односа, колективних уговора и општих и појединачних аката послодавца (односе се на заснивање радног односа, радно време, одморе и одсуства, зараде, заштиту запослених, престанак радног односа, и др).

Синдикална права односе се на:

- слободу синдикалног удруживања, без одобрења, уз упис код надлежног органа,
- слободу синдикалног организовања, на основу статута синдиката,
- слободу приступања синдикату,
- слободу избора својих представника и конституисање органа, у складу са статутом,
- право на успостављање својих федерација и конфедерација,
- право на заступање и заштиту интереса и права својих чланова, и др.

Слобода синдикалног организовања и деловања, као и друга синдикална права уређена су:

1. међународним конвенцијама и препорукама,
2. националним законодавством:
 - Уставом,
 - Законом о раду,
 - другим посебним законима,
 - подзаконским актима;
3. колективним уговорима:
 - Општим колективним уговором,

- посебним колективним уговором,
 - колективним уговором код послодавца;
4. синдикалним документима:
 - Статутом Савеза самосталних синдиката Србије,
 - статутом самосталног синдиката Србије,
 - другим синдикалним актима (програмима, правилима о раду организација и органа синдиката).

1. Међународни правни основ синдикалног организовања и деловања

1.1. Конвенције и препоруке Међународне организације рада



Међународна организација рада (МОП, енгл. Интернационал Лабоур Организатион - ИЛО) основана је 1919. године у Паризу. Она представља специјализовану организацију Уједињених нација, формирану на трипартитној основи (њене органе чине представници синдиката, удружења послодавца и влада земаља чланица), са основним задатком побољшања радних и материјално – социјалних услова запослених и унапређивања социјалне правде на светском нивоу. Најзначајнији правни документи које доноси Генерална конференција представника земаља чланица, као највиши орган МОП-а, су конвенције и препоруке.

Конвенције Међународне организације рада које је ратификовала (потврдила - прихватила) Скупштина Србије, односно скупштине држава правних претходница (ФНРЈ, СФРЈ, СРЈ и СЦГ), представљају део нашег националног законодавства и непосредно се примењују. У препорукама које прате конвенције садржане су смернице за њихову примену. У Србији је на снази 69 ратификованих конвенција и више од 20 препорука Међународне организације рада у области основних права, права радника миграната, запошљавања, инспекција рада, услова рада, социјалног осигурања, запошљавања жена, запошљавања деце и омладине и заштите посебних категорија лица. Са становишта заштите основних синдикалних слобода и права најзначајније су:

Конвенција бр. 87. о синдикалним слободама и заштити синдикалних права – садржи право радника и послодавца да образују своје организације, у складу са сопственим статутима и да установљавају своје савезе, уз обавезу јавних власти да се уздржавају од интервенција којима би ограничили наведена права.

Конвенција бр. 98. о правима радника на организовање и на колективне преговоре – предвиђа да би радници требало да уживају одговарајућу заштиту од свих облика дискриминације због чланства у синдикату; да би организације радника и послодавца требало да имају одговарајућу заштиту од уплитања једних на рачун других, односно заштиту за случај оснивања синдиката у којима господаре послодавци или давања финансијске подршке синдикату ради његове контроле од стране послодавца.

Конвенција бр. 135. о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу – предвиђа да би раднички представници у предузећу требало да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих и да имају у предузећу олакшице које ће им омогућити ефикасно и брзо извршавање задатака. На Конвенцију 135. надовезује се **Препорука број 143. о радничким представницима** – којом се прецизно дефинише посеб-

на заштита радничких представника и конкретне олакшице које би им у предузећу требало пружити.

Конвенција бр. 144. о трипартитним консултацијама (Међународни радни стандарди) – садржи обавезу да се обезбеде ефикасне консултације између представника владе, послодавца и радника о питањима везаним за активности Међународне организације рада.

Препоруком бр. 152. о трипартитним консултацијама утврђене су смернице о могућим процедурама и начинима за обезбеђивање ефикасних трипартитних консултација на националном нивоу.

Препоруком бр. 113. о преговарању (на нивоу привреде и на националном нивоу) дефинисано је да би у држави требало предузимати мере које одговарају националним приликама ради ефикасних консултација и сарадње на нивоу привреде и на националном нивоу између државних органа и послодавачких и радничких организација, као и између самих организација, ради бољег међусобног разумевања и стварања добрих односа ради развоја укупне привреде односно појединих привредних грана, побољшања услова рада и подизања животног стандарда.

1.2. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима

Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима (Сл. лист СФРЈ бр. 7/71), који су на основу Повеље Уједињених нација и Опште декларације о правима човека, закључиле државе чланице Уједињених нација, а међу њима и СФРЈ, као правна претходница РС, утврђена је, између осталих, обавеза државе да осигура право сваке особе да с другима оснива синдикате и да се учлани у синдикат по свом избору, уз услов да оснивање буде унапређење и заштита економских и социјалних интереса; право синдиката да стварају удружења и националне савезе и међународне синдикалне организације; право синдиката да слободно обављају своју делатност без другог ограничења осим

оног које предвиђа закон у интересу националне сигурности или јавног поретка или ради заштите права и слобода другога (вршење ових права од стране чланова оружаних снага, полиције или државне управе може да се подвргне законским ограничењима).

1.3. Ревидирана европска социјална повеља



Ревидираном европском социјалном повељом (Сл. гласник РС – Међународни уговори 42/2009) дефинисана је обавеза држава које су закључиле, односно потврдиле Повељу, да националним законодавством неће угрожавати, нити законе примењивати на начин који угрожава слободу радника и послодаваца да стварају локалне, националне или међународне организације за заштиту својих економских и социјалних интереса и да се прикључују тим организацијама; националним законима или прописима може се одредити обим примене предвиђених гаранција у односу на полицију. Примена ових гаранција на припаднике војних снага и степен њихове примене на лица у овој категорији такође се утврђује националним законима или прописима.

2. Национално законодавство

2.1. Устав Републике Србије

Устав РС (Службени гласник РС, бр. 83/2006. и 98/2006), као највиши правни акт Србије, у два члана говори о синдикату - гарантујући слободу синдикалног организовања и деловања, као једног

од основних људских права и истичући његов значај и улогу у вођењу социјалног дијалога у циљу смањивања утицаја тржишне привреде, односно капиталистичких услова привређивања на материјални и социјални положај запослених. Ови чланови Устава гласе:



Члан 55: „Јемчи се слобода политичког, синдикалног и сваког другог удруживања и право да се остане изван сваког удружења, а удружења се оснивају без претходног одобрења, уз упис у регистар који води државни орган, у складу са законом“.

Члан 82: „Утицај тржишне привреде на социјални и економски положај запослених усклађује се кроз социјални дијалог између синдиката и послодаваца.“

2.2. Закон о раду

Закон о раду (Сл. гласник РС 24/2005, 61/2005. и 54/2009.) је општи системски закон којим се, у складу са Уставом и потврђеним међународним конвенцијама, уређују права, обавезе и одговорности из радног односа. Овим законом конкретизује се слобода синдикалног организовања и деловања, положај и права синдиката, као и услови за рад које је синдикатима дужан да обезбеди послодавац. Ове одредбе представљају минимум права и услова за рад синдиката, односно обавеза послодаваца према синдикатима. Колективни уговори су инструменти којима се, кроз поступак преговарања, законска права синдиката могу утврдити на

вишем нивоу, а могу да се уговоре и друга права која нису садржана у Закону.

Законом о раду запосленима се, као и Уставом, јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар. По дефиницији из члана 6. Закона синдикатом се сматра самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.



По Закону о раду (члан 13.) запослени непосредно или путем својих представника имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада, и по том основу не могу бити позвани на одговорност, нити стављени у неповољан положај. При томе, нека од ових права припадају свим синдикатима, а нека само синдикатима који по основу бројности чланства имају репрезентативност.

Поглављем 19. Закона о раду (чланови 206 – 238) уређују се најзначајнија питања организовања и деловања синдиката, као и права и услови које је дужан да им обезбеди послодавац:

- да буду информисани о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката,
- да послодавац одбија синдикалну чланарину из зарада чланова синдиката и да средства уплаћује на одговарајуће рачуне синдиката,
- право синдиката на техничко-просторне услове за рад код послодавца,
- право на приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности,
- право на плаћено одсуство представника синдиката, при чему минимум представља 40 плаћених часова за најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова, а сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова,
- могућност да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду, уколико је то предвиђено колективним уговором.

Конкретизација ових права и услова рада врши се колективним уговором, односно посебним споразумом између синдиката и послодавца уколико колективни уговор није закључен.

Поред тога, по Закону о раду:

- пре увођења ноћног рада послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу;
- код промене послодавца - послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат о датуму промене послодавца, разлозима за промену

послодавца, правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање;

- код решавања вишка запослених послодавац је дужан да затражи од репрезентативног синдиката код послодавца мишљење о предлогу програма у року од 8 дана од дана утврђивања, а обавеза је репрезентативног синдиката да своје мишљење упути послодавцу у року од 15 дана од дана достављања;
- у поступку отказивања уговора о раду послодавац је дужан да упозорење о постајању разлога за отказ достави на мишљење синдикату чији је запослени члан, а синдикат је дужан да своје мишљење достави послодавцу у року од пет радних дана од дана достављања упозорења;
- право је синдиката да заступа своје чланове у радним споровима, по захтеву запосленог – члана синдиката.

Најзначајније законске обавезе синдиката према послодавцу су:

- да послодавцу достави акт (решење) о свом упису у Регистар синдиката у року од 8 дана од достављања од стране Министарства рада,
- да послодавцу достави одлуку о избору председника и чланова органа синдиката у року од 8 дана од избора.

2.3. Посебни закони

Најзначајнији посебни закони којима се уређују поједина питања из области рада и радних односа, у вези са којима синдикат остварује своју заштитну функцију, односно штити своје чланове, су:

- Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање – уређује социјалне доприносе које је послодавац дужан да плаћа из зараде и на зараду запосленог – за пензијско и инвалидско осигурање, за здравствено осигурање и за осигурање од незапослености (нето зарада са социјалним доприносима и порезом на зараду чини бруто зараду). Синдикат има право да контролише уплату социјалних доприноса јер је то услов за стицање права на пензију, права на лечење и на остваривање права по основу незапослености при Националној служби за запошљавање;
- Закон о безбедности и здрављу на раду – синдикат има посебне обавезе код избора представника запослених за безбедност и здравље на раду и формирања одбора за безбедност и здравље на раду;



- Закон о здравственом осигурању – садржи права по основу здравственог осигурања и начин њиховог остваривања;
- Закон о пензијско-инвалидском осигурању – садржи права и по основу пензијско-инвалидског осигурања и начин њиховог остваривања;

- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености – садржи права по основу незапослености и начин њиховог остваривања;
- Закон о мирном решавању радних спорова;
- Закон о социјално - економском савету;
- Закон о штрајку;
- Закон о стечају;
- други закони којима се уређују питања која непосредно или посредно утичу на материјални и социјални положај запослених.

2.4. Подзаконски акти

Подзаконске прописе може да доноси Влада РС, министарства, министри и други државни органи. У вези са уређивањем правног положаја синдиката најзначајнији подзаконски акт је Правилник о упису синдиката у регистар (Сл. гласник РС бр. 50/2005) који доноси министар рада и којим се уређује начин уписа синдиката у Регистар који се води при Министарству рада и социјалне политике.

2.5. Колективни уговори

Колективни уговор за запослене и синдикат представља најзначајнији инструмент уређивања права и обавеза запослених из радног односа и међусобних односа између синдиката и послодавца, јер је то једини општи акт у чијем доношењу, као социјални партнер, учествује синдикат.

У радно-правном систему Србије постоје три врсте колективних уговора:

1. колективни уговор код послодавца;

2. посебни колективни уговор:

- за одређену грану, групу, подгрупу или делатност за територију Републике,
- за територију јединице територијалне аутономије,
- за јединицу локалне самоуправе за грану и територију;

3. Општи колективни уговор.

У смислу извора права којима се уређују положај и оквир деловања синдиката најзначајнији је Општи колективни уговор (Сл. гласник РС бр. 50/2008, 104/2008 и 8/2009) који је на снази и који је у непосредној примени код свих послодавца у Србији. Општим колективним уговором положај, права и услови које је послодавац дужан да обезбеди синдикату утврђени су у вишем нивоу од Закона и, између осталог, предвиђају следеће обавезе послодавца (чланови 50 - 59):

- да, поред законске обавезе обрачуна синдикалне чланарине, врши уплате на рачун основаних синдикалних фондова и да синдикату изради завршни рачун;
- да репрезентативни синдикат обавештава о питањима од значаја за економски и радно-социјални положај запослених и то: о плану производње и његовој реализацији, о годишњем извештају о пословању предузећа, о учешћу зарада у трошковима пословања, о подацима у вези са исплаћеним зарадама, о извештајима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду;
- да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца ради заштите права запослених;
- да синдикату обезбеди потребне услове за рад (коришћење пословног простора код послодавца, неопходне техничке услове за рад, посебна места за оглашавање синдикалних информација);

- да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима.

Услови за рад синдиката конкретније би требало да се уговоре посебним колективним уговорима (тзв. гранским), а најконкретније би требало да буду утврђени у колективним уговорима или споразумима који закључују послодавац и синдикати код послодавца.

2.6. Синдикална документа

Статут Савеза самосталних синдиката Србије

Статут Савеза самосталних синдиката Србије је највиши правни акт Савеза самосталних синдиката Србије. Статут усваја Конгрес који је највиши орган Савеза самосталних синдиката Србије. Са овим статутом морају да буду усаглашени статутарни документи самосталних синдиката и свих организација и органа Савеза самосталних синдиката за територије покрајина, градова и општина.

Статутом Савеза самосталних синдиката Србије уређују се основни принципи организовања и деловања Савеза, садржај и метод његовог рада, органи Савеза и делокруг њиховог рада, организовање самосталних синдиката Србије грана и делатности, њихове основне надлежности, пријем, иступање и искључење самосталног синдиката из Савеза, организованост и делокруг рада Савеза самосталних синдиката Србије на територији, избори у Савезу, имовина, материјално-финансијска средства Савеза, висина и расподела синдикалне чланарине, формирање заједничких служби у Савезу и послови које оне обављају.

По статутарној дефиницији Савез самосталних синдиката Србије је интересна организација која остварује и штити радне, економске, социјалне и професионалне интересе и права чланова самосталних синдиката који су организовани у Савез.

социјалне и професионалне интересе и права чланова самосталних синдиката који су организовани у Савез.

У заштити индивидуалних и колективних права и интереса чланства Савез самосталних синдиката Србије је независан и самосталан у односу на послодавце, удружења послодаваца, органе власти, политичке партије и странке. Његово деловање заснива се на принципима демократичности у раду, поделе рада и надлежности, демократичности у одлучивању и изборима, равноправности полова, солидарности, координацији у раду, ефикасности, одговорности и јавности рада. Основе његовог деловања, уз Статут, су Програм Савеза, Устав, закони, колективни уговори и ратификоване међународне конвенције које се односе на свет рада. У остваривању заштитне функције, Савез самосталних синдиката Србије користи сва демократска, легална и легитимна средства и методе синдикалног деловања и борбе (социјални дијалог, преговори, штрајк, протести и сва друга легитимна средства).

Програм Савеза самосталних синдиката Србије

Програм је, поред Статута, најзначајнији документ Савеза самосталних синдиката Србије. Програм доноси Конгрес и њиме се дефинишу програмски задаци, односно области деловања Савеза и организација и органа у његовом саставу на заштити и унапређивању професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса синдикалног чланства. За сваку област деловања утврђене су и конкретне активности које ће бити вођене у реализацији сваког програмског задатка.

На основу Програма органи Савеза доносе своје годишње планове рада којима се оквирно утврђују питања која ће бити разматрана на седницама и активности које ће бити вођене на реализацији програмских задатака, са носиоцима активности и роковима. Годишњи планови се прилагођавају конкретним условима деловања у заштити права и интереса чланства.

Статути самосталних синдиката

Самостални синдикати Србије (грански синдикати) статутима, који не могу да буду у супротности са Статутом Савеза самосталних синдиката Србије, ближе уређују учлањење запослених у самостални синдикат, права и обавезе члана самосталног синдиката, престанак чланства, облике организовања и деловања синдиката код послодавца, организованост, садржај и начин рада самосталног синдиката, органе синдиката и њихове надлежности, избор чланова органа и носилаца функција у самосталном синдикату и друга питања битна за остваривање његове улоге и задатака у заштити посебних интереса чланства. Статуте доносе највиши органи самосталних синдиката, а то су конгреси или изборне скупштине.

Статутарна документа организација и органа самосталних синдиката и Савеза на територији

Синдикалне организације самосталних синдиката, савези самосталних синдиката за територију покрајина, градова и општина и органи самосталних синдиката на територији сопственим статутарним документима (по правилу су то правила о раду) ближе уређују своју организованост, састав и број чланова органа, њихов делокруг рада и друга питања, у складу са Статутом Савеза самосталних синдиката Србије и статутима самосталних синдиката Србије.

III

ОСНИВАЊЕ СИНДИКАТА, ПРАВНА И ПОСЛОВНА СПОСОБНОСТ СИНДИКАТА



1. Оснивање синдиката и правна способност

Синдикат запослени оснивају слободно, искључиво под условима садржаним у општем акту синдиката. Сам чин оснивања није довољан да синдикат отпочне са законитим (легалним) радом. За стицање легалитета, односно правне способности синдиката неопходно је да, поред одлуке о оснивању, буду испуњена још два услова:

- ❑ да општим актом синдиката (по правилу је то статут) буде утврђено које организације у његовом саставу имају правну способност - својство правног лица,
- ❑ да се на основу општег акта синдиката изврши упис синдиката у Регистар синдиката који води Министарство рада и социјалне политике. На основу решења о упису у Регистар синдикат стиче правну способност, односно својство правног лица, а тиме и право да легално и легитимно штити права и интересе свога чланства. На основу решења синдикат може да изради печат, отвори текући рачун код пословне банке и да учествује у правном промету.

Статутом Савеза самосталних синдиката Србије утврђено је да правну способност, односно својство правног лица, поред Савеза самосталних синдиката Србије, имају и:

- ❑ синдикалне организације самосталних синдиката – формиране код послодавца или за више послодавца,
- ❑ самостални синдикати Србије,
- ❑ савези самосталних синдиката на територији (градава, општина и покрајина).

Начин уписа синдиката у Регистар утврђен је Правилником (Сл. гласник РС бр. 50/2005) који је донео министар рада. На основу Правилника о упису синдиката у регистар захтев за упис подноси овлашћено лице синдиката (по правилу је то председник). Захтев се подноси Министарству рада и социјалне политике и уз њега се морају приложити следећа документа и одлуке:

- акт о оснивању синдиката,
- одлука о приступању синдикату основаном за територију Републике,
- изјава о броју чланова синдиката на основу приступница,
- статут, односно одговарајући статутарни документ (правила о раду),
- овлашћење за подношење захтева за упис,
- ако захтев за упис, уместо председника синдиката који се уписује у регистар, подноси овлашћено лице републичког синдиката прилаже се и акт којим је то регулисано.



У Регистар синдиката уписују се и промене података које су унете у Регистар, на основу поднетог захтева и приложених доказа о насталој промени (промена лица овлашћеног за представљање и заступање синдиката, промена назива синдиката, промена седишта синдиката).

По Правилнику о упису синдиката у регистар, синдикат се брише из регистра:

- на основу акта о престанку рада синдиката,
- у случају престанка рада послодавца – ако је синдикат основан код тог послодавца (ликвидација, банкрот, статусне промене код послодавца),
- ако синдикат престане да испуњава услове за оснивање у складу са законом, односно општим актом синдиката,
- ако је упис синдиката извршен на основу нетачних података.

Стручну и оперативну – техничку помоћ код оснивања синдикалних организација и њиховог уписа у Регистар пружају већа Савеза самосталних синдиката градова и општина, у сарадњи са одговарајућим републичким одборима самосталних синдиката.

2. Пословна способност синдиката

За разлику од слободе оснивања синдиката, без претходног одобрења, искључиво на основу његовог општег акта (статута) и стицања правне способности на основу решења о упису у Регистар синдиката, услови за стицање репрезентативности синдиката у потпуности су регулисани Законом о раду.

Синдикат је по Закону о раду репрезентативан:

1. ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
2. ако је независан од државних органа и послодавца;

3. ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
4. ако је уписан у Регистар синдиката;
5. ако има потребан број чланова на основу приступница и то:
 - код послодавца – синдикат у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца (синдикална организација), или најмање 15% запослених непосредно учлањених у грански синдикат Републике,
 - за територију Републике Србије - синдикат у који је учлањено најмање 10% од укупног броја запослених у Србији;



- за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе - синдикат у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у оквиру одређене територијалне јединице;

- за грану, групу, подгрупу или делатност - синдикат у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности Србије.

Синдикат коме је надлежни орган утврдио репрезентативност, стиче пословну способност, односно добија „ексклузивна права“, која не припадају свим основаним и регистрованим синдикатима (који имају правну способност), и то:

- право на колективно преговарање и закључивање колективних уговора,
- право на учешће у решавању колективних радних спорова,
- право на учешће у раду трипартитних тела,
- и друга права, у складу са законом (нпр. мишљење о предлогу програма решавања вишкова запослених...).

О овим правима, која истовремено представљају најзначајније методе и поља синдикалног деловања, више речи биће у посебним поглављима ове брошуре.

Надлежни органи за утврђивање репрезентативности синдиката су:

- а) директор код послодавца,
- б) министар рада, по предлогу Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца.
- а) Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује директор, у присуству представника заинтересованих синдиката, на основу поднетог захтева. Уз захтев се подноси:
 - потребан број приступница – најмање 15% у односу на укупан број запослених на дан утврђивања репрезентативности,

- решење о упису синдиката у Регистар (уколико је основана синдикална организација код послодавца).
- б) На предлог Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца министар рада утврђује:



- репрезентативности синдиката за територију Републике Србије,
- репрезентативности синдиката за грану, групу, подгрупу или делатност,
- репрезентативности синдиката за територију јединице територијалне аутономије,
- репрезентативности синдиката за јединицу локалне самоуправе,
- репрезентативност синдиката код послодавца, уколико директор није утврдио његову репрезентативност у року од 15 дана од подношења захтева или ако синдикат сматра да репрезентативност није утврђена у складу са Законом о раду.

Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, по Закону о раду, оснива се на нивоу Републике, као трипартитно тело, које чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца. Представнике Владе именује Влада на предлог министра рада, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодаваца - чланови Социјално-економског савета Републике. Чланови Одбора именују се на четири године.

Репрезентативност синдиката утврђује се на период од три године након чега је могуће поднети захтев за преиспитивање репрезентативности.

IV

ОРГАНИЗОВАНОСТ И ДЕЛОВАЊЕ САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ И САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА



1. Комбиновани принцип организовања

Укупна организованост и деловање Савеза самосталних синдиката Србије усмерени су на обезбеђивање ефикасне, квалитетне и што економичније заштите свих колективних и појединачних интереса и права чланства самосталних синдиката. Речју, извориште и исходиште свих активности Савеза самосталних синдиката Србије је члан синдиката, заштита његовог радно-правног статуса и побољшање материјалног и социјалног положаја.

Организованост Савеза самосталних синдиката Србије заснива се на комбинацији гранског и територијалног принципа. Путем гранског принципа организовања и деловања штите се посебни интереси чланства запослених у делатности, односно грани за коју је синдикат формиран, а посредством територијалног принципа организовања штите се општи и заједнички интереси укупног чланства самосталних синдиката.

Грански принцип организовања заступљен је у организовању 28 самосталних синдиката Србије за гране и делатности. Самостални синдикати конституишу Савез самосталних синдиката Србије.

Територијални принцип организовања Савеза самосталних синдиката Србије заступљен је путем два Савеза самосталних синдиката покрајина Војводине и Косова и Метохије, четири Савеза самосталних синдиката градова (града Београда и за градове Крагујевац, Ниш и Нови Сад, са општинама које гравитирају ка њима) и 35 Савеза самосталних синдиката Србије за градове и општине са већим бројем чланова самосталних синдиката. За општине са мањим бројем чланова именована су повереништва. Овим принципом организовања покривена је цела територија Републике, тако да у свакој општини постоји градско – општинско веће, повереништво или синдикална канцеларија Савеза.

2. Основне надлежности Савеза самосталних синдиката Србије

Основне надлежности Савеза самосталних синдиката Србије у заштити општих и заједничких интереса самосталних синдиката и укупног синдикалног чланства су:

- усклађивање посебних интереса и координација рада самосталних синдиката;
- трипартитни социјални дијалог на нивоу Републике и учешће у формирању и раду Социјално – економског савета Републике;
- заштита интереса чланства самосталних синдиката код доношења системских прописа, посебно у радној и социјалној сфери који утичу на положај запослених;
- учешће у закључивању Општег колективног уговора;
- представљање и заступање интереса чланства пред извршном и судском влашћу;



- социјални дијалог са репрезентативним удружењима послодаваца на нивоу Републике;
- учешће у раду органа фондова социјалног осигурања и других фондова и тела на нивоу Републике од интереса за запослене (Фонд пензијског и инвалидског осигурања, Фонд здравственог осигурања, Фонд солидарности...);
- организовање генералног штрајка и протестних скупова у Републици, када мирне методе деловања не дају очекиване резултате;
- пружање правне помоћи и обезбеђивање радно-правне заштите за чланове самосталних синдиката и синдикалне организације, путем територијалних облика (већа ССС на територији);
- међународна синдикална сарадња - од 20. октобра 2009. године Савез самосталних синдиката Србије део је Европске конфедерације синдиката која окупља око 60 милиона запослених у 36 земаља.

3. Органи Савеза самосталних синдиката Србије

Органи Савеза самосталних синдиката Србије посредством којих реализује своје надлежности су:

- Конгрес,
- Веће,
- Статутарни одбор,
- Надзорни одбор и
- Председништво.

Конгрес Савеза самосталних синдиката Србије је највиши орган Савеза који чине 2/3 делегата које бирају надлежни органи самосталних (гранских синдиката) и 1/3 делегата које бирају савези самосталних синдиката на територији покрајина, градова и

општина. Конгрес се одржава сваке пете године и на њему се оцењује рад Савеза у претходном мандату, усваја се Програм са најзначајнијим правцима деловања у наредном мандатном периоду, усваја се Статут и бирају се председник Савеза, чланови Статутарног одбора и чланови Надзорног одбора Савеза. На конгресу се усвајају и конвенције и декларације којима се Савез јасно одређује према питањима од виталног интереса за чланство.

Веће Савеза самосталних синдиката Србије је највиши орган Савеза између два конгреса. Чине га чланови које бирају самостални синдикати и територијални облици организовања, при чему 2/3 чланова бирају гране, а 1/3 чланова бира територија. Веће доноси најзначајније одлуке у реализацији Програма.



Статутарни одбор Савеза самосталних синдиката Србије је орган који прати примену Статута Савеза и усаглашеност статута самосталних синдиката Србије и статутарних докумената Савеза самосталних синдиката на територији са Статутом Савеза, даје тумачења Статута, припрема текст Статута за Конгрес и предлаже његове измене и допуне.

Надзорни одбор Савеза самосталних синдиката Србије је орган који врши преглед, контролу и надзор над законитошћу материјално-финансијског пословања Савеза, расподелом и употребом средстава синдикалне чланарине и других прихода и средстава Савеза.

Председништво Савеза самосталних синдиката Србије је извршни орган Савеза које предлаже Већу доношење одлука и спроводи одлуке и закључке Већа и истовремено самостално доноси одлуке и ставове по одређеним питањима, утврђеним Статутом.

4. Секција младих Савеза самосталних синдиката Србије

Ради заштите и остваривања специфичних, професионалних, радних, социјалних и синдикалних права и интереса младих при Већу Савеза самосталних синдиката Србије формирана је Секција младих, као облик деловања младих синдикалних активиста у Савезу самосталних синдиката Србије.



Секција младих посебно се ангажује:

- на афирмацији синдиката међу младима;
- на истраживању правца могућег деловања у циљу побољшања положаја младих у друштву;
- на образовању младих;
- на упознавању младих о њиховим основним људским правима и слободама, као и правима из радног односа;

- на организовању обука младих у вези са запошљавањем;
- на пружању помоћи у решавању проблема младих током средњег образовања, студирања, све до запослења
- на другим питањима, у интересу младих.

У реализацији својих програмских активности Секција младих сарађује са секцијама младих при гранским синдикатима и већима Савеза самосталних синдиката на територији, са секцијама младих других синдикалних централа, са младима из невладиних организација, студентским организацијама и организацијама младих из других земаља.

5. Надлежности територијалних облика организовања Савеза самосталних синдиката на територији

Основне надлежности Савеза самосталних синдиката на територији покрајина, градова и општина су:

- учешће у социјалном дијалогу са удружењима послодавца и органима власти, као и у раду социјално - економског савета покрајине, града, односно општина;
- закључивање посебних колективних уговора за територију;
- заштита интереса чланова синдиката пред органима територијалне аутономије и локалне самоуправе;
- пружање бесплатне радно-правне заштите члановима синдиката у заштити права из радног односа и по основу рада;
- пружање помоћи у раду синдикалним организацијама код послодавца у сарадњи са одговарајућим самосталним (гранским) синдикатом;

- обезбеђивање техничке, организационе, стручне и финансијске подршке у раду органима самосталних синдиката формираних за одговарајућу територију.

6. Надлежности и организованост самосталних синдиката

Основне надлежности самосталних (гранских) синдиката у заштити посебних и специфичних интереса чланства су:

- социјални дијалог са одговарајућим удружењима послодавца на нивоу гране Републике;
- преговори и закључивање посебног (гранског) колективног уговора;
- комуникација и сарадња са одговарајућим министарствима;
- организовање гранског штрајка и протестних активности;
- пружање помоћи у раду синдикалним организацијама;
- стална едукација чланства за синдикални рад, самостално и уз помоћ невладиних организација, фондација и синдиката других земаља са којима је успостављена сарадња;
- међународна синдикална сарадња – са синдикатима других земаља и чланством у међународним синдикалним организацијама одговарајућих делатности.

Самостални синдикати сопственим статутима утврђују своју организованост, односно органе за територију и њихове надлежности, у циљу што ефикаснијег деловања на пружању помоћи у раду синдикалним организацијама и заштити интереса и права свога чланства. Мрежа организовања и деловања по синдикатима је различита тако да не може да буде разматрана у овој брошури.

7. Синдикална организација, формирање и надлежности

Синдикална организација је, по правилу, основни облик организовања чланова у самосталне синдикате Србије.

Синдикална организација може да се формира:

- код послодавца (предузеће, установа, друго правно лице, код предузетника),
- за више послодавца (нпр. уколико је исти власник више предузећа или ако нема услова за формирање синдикалне организације код једног послодавца, и др.),
- за одређену територију (по правилу је то општина – за запослене код послодавца са малим бројем запослених, најчешће код приватних предузетника).

Правило је да се синдикална организација формира код једног послодавца. Уколико не постоје услови за формирање синдикалне организације код послодавца, може да се формира и синдикална организација за више послодавца или за одређену територију, али само у случају да статут одговарајућег самосталног синдиката предвиђа овакве могућности.

Статутима већине самосталних синдиката предвиђена је и могућност непосредног учлањивања запослених у самостални синдикат, без формирања синдикалне организације. Овој опцији приступа се најчешће у случају када послодавац не дозвољава синдикално деловање и организовање или док се не обезбеди потребан број чланова за оснивање синдикалне организације. Учлањивање се у овом случају врши или непосредно у самосталном синдикату Републике, или код надлежног органа самосталног синдиката на територији, или у градском – општинском већу, односно у повереништву општине.

Синдикална организација има врло значајну улогу у целини Савеза самосталних синдиката Србије. У њој се врши учлањивање

запослених у синдикат и у великој мери квалитет њеног рада утиче на заинтересованост запослених да постану чланови синдиката.

Најзначајније надлежности синдикалне организације су:

- прати и разматра материјални и социјални положај чланова и кроз социјални дијалог са послодавцем предлаже решења за његово побољшање,
- закључује колективни уговор код послодавца,
- ангажује се на заштити права чланова из радног односа, непосредно и уз помоћ виших органа синдиката,
- редовно информисе чланове о свим питањима која утичу на положај запослених, о активностима синдикалне организације и синдиката у целини,



- ангажује се на оспособљавању и едукацији чланова за синдикални рад, непосредно и преко виших органа синдиката,

- спроводи изборе за своје органе и предлаже кандидате за носиоце функција у вишим органима синдиката и Савеза,
- прати и оцењује рад виших органа синдиката и носилаца функција,
- у складу са могућностима пружа солидарну помоћ чланству, непосредно или оснивањем посебних фондова,
- ангажује се на организовању рекреативног одмора и опоравка чланова синдиката,
- учествује у радно - производним и спортским такмичењима које организује синдикат,
- организује и води штрајк код послодавца и организује протестне скупове.

Правилима о раду, у складу са статутом самосталног синдиката коме припада, синдикална организација ближе уређује своју организованост, садржај и начин рада.

8. Члан самосталног синдиката, права и обавезе

Учлањивање запосленог у самостални синдикат врши се у синдикалној организацији код послодавца (осим код непосредног учлањавања без оснивања синдикалне организације), потписивањем приступнице и прихватањем програма и статута самосталног синдиката.

Запослени се у самостални синдикат учлањује добровољно, слободно израженом вољом, без обзира на политичко и верско уверење, националну и полну припадност и занимање.

Конкретна права која запослени остварује по основу чланства у самосталном синдикату, а тиме и у Савезу самосталних синдиката Србије су:

- право на бесплатну правну помоћ у остваривању права из рада и по основу рада;
- право на зараду, накнаде зарада и друга примања у складу са колективним уговором;
- право на безбедност и заштиту здравља на раду и услове рада у складу са законом и колективним уговором;
- право на остваривање права на превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор;
- право на коришћење помоћи из синдикалних фондова;
- право да предлаже, бира и да буде биран у органе самосталног синдиката и Савеза самосталних синдиката и да учествује у њиховом раду;
- право да буде информисан о свим битним питањима из области рада и синдикалног деловања;
- право и обавеза да се образује и оспособљава за синдикални рад.

Обавезе члана самосталног синдиката су:

- да поштује Статут и Програм самосталног синдиката и Статут и Програм Савеза самосталних синдиката Србије,
- да доследно спроводи одлуке органа синдикалне организације и виших органа самосталног синдиката и Савеза самосталних синдиката,
- да учествује у акцијама које организују синдикална организација и виши органи самосталног синдиката и Савеза самосталних синдиката,
- да учествује у штрајку и протестима, према одлукама надлежних органа и
- да уредно, у утврђеном износу, плаћа синдикалну чланарину.

V МАТЕРИЈАЛНО – ФИНАНСИЈСКА ОСНОВА ДЕЛОВАЊА



За остваривање свих постављених циљева, активности и обавеза у заштити права и интереса синдикалног чланства неопходна је јака и стабилна материјално-финансијска основа деловања. Финансијску снагу синдикату даје чланство плаћањем чланарине. Финансијска независност и стабилна материјална основа деловања истовремено значе и његову акцијску независност од утицаја послодавца, органа власти и политичких партија. Зато је чланарина, коју је дужан да плаћа сваки члан самосталног синдиката, основни и најзначајнији извор прихода синдикалних организација и свих органа самосталних синдиката и Савеза самосталних синдиката.

У Савезу самосталних синдиката Србије чланарина је јединствена и износи 1% зараде члана, односно 0,50 % пензије пензионисаног члана, односно 0,50 % накнаде незапосленог члана док прима накнаду од Националне службе за запошљавање. Самостални синдикати и синдикалне организације могу да утврде чланарину и у износу вишем од 1%, при чему увећани износ користе за намене дефинисане статутом самосталног синдиката, односно правилима о раду синдикалне организације.

Синдикална чланарина од 1% зараде у Савезу самосталних синдиката Србије распоређује се према пропорцијама утврђеним Статутом Савеза (члан 62), тако да 50% остаје синдикалној организацији, а осталих 50% уплаћују се на текуће рачуне виших органа синдиката и Савеза самосталних синдиката. На основу члана 207. став 2. Закона о раду послодавац има обавезу да од зараде запослених – чланова синдиката одбије утврђени износ чланарине и да тај износ уплати на текуће рачуне корисника (расподела чланарине у Савезу самосталних синдиката Србије објављена је у Сл. гласнику РС бр. 64/2006), и то:

I

У синдикалној организацији самосталног синдиката код послодавца на територији Републике Србије изван АП Војводине, АП Косова и Метохије и града Београда, чланарина се распоређује путем три налога за пренос, и то:

1. 50% на текући рачун синдикалне организације самосталног синдиката код послодавца,
2. 28% на текући рачун Савеза самосталних синдиката на територији (града и општина),
3. 22% на текући рачун самосталног синдиката Србије (грански синдикат).

II

У синдикалној организацији самосталног синдиката код послодавца на територији града Београда чланарина се распоређује преко три налога за пренос, и то:

1. 50% на текући рачун синдикалне организације самосталног синдиката код послодавца,
2. 33% на текући рачун Савеза самосталних синдиката Београда,
3. 17% на текући рачун самосталног синдиката Србије (грански синдикат).

III

У синдикалној организацији самосталног синдиката код послодавца на територији Покрајине Војводине, односно Косова и Метохије, средства од чланарине распоређују се преко четири налога за пренос, и то:

1. 50% на текући рачун синдикалне организације самосталног синдиката код послодавца,
2. 10% на текући рачун Савеза самосталних синдиката Покрајине Војводине, односно Косова и Метохије,
3. 28% на текући рачун Савеза самосталних синдиката на територији града и општина,
4. 12% на текући рачун самосталног синдиката Србије (грански синдикат).

Самостални синдикати имају обавезу да 25% чланарине која легне на њихов рачун пренесу Савезу самосталних синдиката Србије.

Поред чланарине извори прихода синдикалне организације, самосталних синдиката и Савеза могу да буду и приходи од имовине, приходи од маркетинга, донације, легати, прилози, поклони, и др.

Припадајућа средстава (50% од убрале чланарине) синдикалне организације код послодавца користе првенствено за финансирање свога рада, плаћање трошкова оспособљавања, пружање солидарне помоћи својим члановима, набавку литературе, организовање рекреативног одмора, организовање и учешће у спортским и радно-производним такмичењима и за друге намене, у складу са правилима о раду и одлукама одбора синдикалне организације.

Финансијска средства дозначена на њихове рачуне виши органи самосталних синдиката и Савеза самосталних синдиката Србије користе за финансирање свога рада и рада заједничких служби самосталних синдиката и Савеза на нивоу градова и општина, покрајина и Републике Србије, за покривање материјалних трошкова рада, за организовање различитих видова оспособљавања чланства и кадрова за синдикални рад, за информисање унутар организације и јавности, за пропагандне, издавачке и маркетиншке активности, организовање пружања радно-правне заштите, финансирање организовања индустријских акција у заштити интереса чланства (трошкови организовања генералног и гранског штрајка, протестних акција), пружање солидарне помоћи у складу са могућностима, трошкове организовања радно-производних и спортских такмичења и др. у складу са финансијским плановима и одлукама надлежних органа.

Надзорни одбори које бирају синдикалне организације, самостални синдикати, савези самосталних синдиката за територију и Савез самосталних синдиката Србије (све организације које имају својство правног лица и отворене текуће рачуне) врше надзор над законитошћу финансирања и наменским коришћењем средстава од чланарине и других извора прихода.

VI

ЗАШТИТНА ФУНКЦИЈА САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ



1. Остваривања заштитне функције

Укупно организовање и деловање свих организација у Савезу самосталних синдиката Србије усмерено је на што плодотворнију и ефикаснију заштиту радних, економских, социјалних и професионалних колективних и појединачних интереса и права чланова самосталних синдиката који су организовани у Савез.

Заштитну функцију Савез самосталних синдиката Србије остварује вишеслојно, на различитим нивоима организовања (на нивоу синдикалне организације код послодавца, у Савезу самосталних синдиката на територији покрајине, града, општине, на нивоу самосталних синдиката и Савеза самосталних синдиката Србије) и на више начина. Зато се остваривање заштитне функције Савеза самосталних синдиката Србије може поделити на следеће начине:

✓ **заштитна функција на макро плану – на нивоу државе** – реализује је Савез самосталних синдиката Србије, као централа, учешћем у остваривању трипартитног социјалног дијалога и у раду Социјално-економског савета Републике, заштитом интереса чланства у области радног и социјалног законодавства, пред органима извршне и судске власти, у раду органа социјалних фондова (Фонда пензијско-инвалидског осигурања, Фонда здравства...), закључивањем Општег колективног уговора, учешћем у утврђивању минималне зараде, организовањем генералног штрајка и различитих видова протеста.

Заштитну функцију на макро плану остварују и самостални синдикати учешћем у социјалном дијалогу са одговарајућим репрезентативним удружењем послодавца и надлежним министарствима, ради заштите посебних интереса чланства, закључивањем посебног (гранског) колективног уговора на нивоу Републике, организовањем гранског штрајка и протеста на нивоу Републике.

✓ **заштитну функцију на регионалном и локалном нивоу** - остварују савези самосталних синдиката покрајина, градова и општина и органи самосталних синдиката на овом нивоу организовања учешћем у раду локалних социјално-економских савета, заштитом интереса чланства пред органима територијалне аутономије, односно локалне самоуправе и удружењима послодавца, пред филијалама социјалних фондова, као и пружањем непосредне правне помоћи и радно-правне заштите чланству.



✓ **заштитна функција на микро плану – код послодавца** - реализује се социјалним дијалогом, преговорима и закључивањем колективног уговора; утицајем синдикалне организације на садржину општих аката којима се уређују права и обавезе запослених, настојећи да се права утврде на нивоу вишем од законског минимума; социјалним дијалогом са послодавцем о свим питањима која утичу на положај запослених; конкретном заштитом члана синдиката када послодавац повреди неко од радних или синдикалних права; организовањем штрајка и различитих облика протестних активности.

✓ **превентивна заштита** – обезбеђује се превентивним деловањем, првенствено путем континуираног социјалног дијалога и јасним и недвосмисленим формулацијама права и међусобних односа у колективним уговорима, како би се предупредила ескалација проблема и конфликта. Ова врста заштите је приоритетна код свих организација, од синдикалне организације код послодавца, до Савеза самосталних синдиката Србије.

✓ **конкретна радно-правна заштита** – пружа се када дође до повреде права једног или више запослених – чланова самосталних синдиката, при чему се она може поделити на:

- општу заштиту запослених – свих чланова самосталних синдиката када дође до повреде њихових права из радног односа,
- посебну заштиту представника синдиката које послодавци доводе у неповољан положај због синдикалног рада, и на:
- колективну заштиту – када послодавац не поштује закон или крши колективни уговор у односу на све запослене или на синдикат (у односу на колективитет) и на
- индивидуалну заштиту – члана синдиката као појединца код кршења права из рада или по основу рада.

Радно – правну заштиту, односно правну помоћ чланству бесплатно пружају дипломирани правници у службама Савеза самосталних синдиката покрајина, градова и општина, као и адвокати који се ангажују за најсложеније предмете. Радно-правна заштита подразумева писане и усмене правне савете и мишљења, израду правних поднесака (захтева, тужби, жалби, приговора и др), као и заступање чланства у радним споровима и другим поступцима пред надлежним државним органима (у управним поступцима пред инспекцијским органима, социјалним фондовима, Пореском управом, Националном службом за запошљавање, оснивачима установа и органа у јавном сектору и др.) по свим питањима из радног односа.

2. Посебна заштита представника синдиката

Међународним и домаћим радним законодавством гарантује се слобода синдикалног организовања и деловања. У реализацији своје основне функције - заштите радних, економских, социјалних и професионалних интереса и права запослених (ради које се синдикати и оснивају) синдикални представник, наступајући не у своје лично име већ у име чланства, од послодавца захтева одређене информације, износи ставове и предлоге чланства, учествује у дијалогу са послодавцем, преговара, учествује у организовању штрајка, због чега може да има проблеме кроз различите облике притисака и шиканирања. Иако је суштина социјалног дијалога и преговора равноправност социјалних партнера, објективно је представник синдиката слабија страна, јер је у најамном радном односу и егзистенцијално зависан од послодавца. Управо из тог разлога и међународно и домаће законодавство предвиђају посебну заштиту представника синдиката од отказа и довођења у неповољан положај због синдикалних активности. Без такве заштите послодавац би неспорно и некажњиво шиканирао и отпуштао синдикалне представнике, чиме би на крају било онемогућено синдикално деловање и обесмислена слобода синдикалног организовања и деловања, гарантована међународним конвенцијама, Уставом и Законом.

Посебна заштита представника синдиката садржана је у следећим међународним и домаћим прописима:

Чланом 1. **Конвенције Међународне организације рада број 135. о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу (Сл. лист СФРЈ др. 14/82)** утврђено је да би представници радника у предузећу требало да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан за њих, укључујући и отпуштање, због њиховог статуса или активности као представника радника или чланства синдиката или учешћа у синдикалним активностима, ако поступају у складу са важећим законима или

колективним споразумима или другим заједнички договореним аранжманима.

Препоруком бр. 143. о радничким представницима која се наслања на Конвенцију бр. 135. конкретно су побројани облици посебне заштите представника запослених, и то:

- ❑ раднички представници у предузећу требало би да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући отпуштање, базирано на њиховом статусу или активностима у својству радничког представника или на чланству у синдикату или учешћу у синдикалним активностима, уколико поступају у сагласности са важећим законима или колективним споразумима или неким другим заједничким договореним аранжманима;



- ❑ када у истом предузећу постоје и синдикални представници и изабрани представници запослених, требало би предузети одговарајуће мере, где год је то потребно, да се обезбеди да се постојање изабраних представника не користи за подривање позиције синдиката или њихових представника;

- ❑ предвиђањем, у погледу неоправданог престанка радног односа радничких представника, ефикасног лека који треба да подразумева и враћање тих представника на њихов посао, уз исплату неисплаћених плата и уз очување њихових стечених права;
- ❑ предвиђање да послодавац мора, у случају наводног дискриминаторног отпуштања или неповољне промене у условима запослења радничког представника, да докаже да је таква акција била оправдана (терет доказивања лежи на послодавцу);
- ❑ радничким представницима мора се дати приоритет у погледу њиховог задржавања у запослењу у случају смањења радне снаге;
- ❑ лица која, по истеку свог мандата у својству радничких представника у предузећу у коме су били запослени, и која наставе посао у том предузећу, треба да задрже или поврате сва своја права, укључујући и она која се односе на карактер њиховог посла, плату и старешинство.

Чланом 188. Закона о раду уређено је да „послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;
- 2) председнику синдиката код послодавца;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.⁴⁶

Општим колективним уговором (члан 59. став 1) прецизирају се могући случајеви довођења представника запослених (у том смислу и представника синдиката) у неповољан положај као што су: распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком. Општим колективним уговором, који се непосредно примењује код свих послодаваца у Србији, посебна заштита представника запослених продужена је у односу на Закон и траје све време обављања функције, као и две године по њеном престанку.

Посебна заштита представника синдиката остварује се:

- ❑ **заштитом пред послодавцем** - давањем негативног мишљења о намери послодавца да отпусти представника синдиката. Мишљење даје одбор синдикалне организације;
- ❑ **судским путем** - правне службе при већима Савеза самосталних синдиката на територији пружају потпуну радно–правну заштиту, заступајући синдикалне активисте пред судом, од припреме тужбе до доношења правоснажне судске одлуке;
- ❑ **путем инспекције рада** – захтевом да покрене прекршајни поступак против послодавца који откаже уговор о раду представнику синдиката супротно Закону и захтевом да одложи од извршења решење о отказу уговора о раду до доношења правоснажне пресуде (да представника синдиката врати на рад), и на крају оно што је најзначајније:

- ❑ **СИНДИКАЛНОМ АКЦИЈОМ ЧЛАНОВА СИНДИКАТА** – јединствено и солидарно послодавцу се мора упутити јасан став о немирењу са отпуштањем синдикалног представника, обавештавањем јавности и надлежних државних органа о антисиндикалном деловању послодавца (Министарство рада) и удружења послодаваца коме послодавац припада, претњом штрајком, организовањем штрајка и различитих видова протеста, уз подршку и помоћ виших органа синдиката.



Мора се овом приликом констатовати правни проблем који имамо код заштите изабраних, односно именованих представника синдиката. Наиме, по Закону о раду посебну заштиту ужива председник синдикалне организације, а број осталих синдикалних представника, који поред председника, уживају посебну заштиту уређује се колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката. То је потпуно лоше решење из више разлога: задире се у слободу синдикалног организовања јер је аутономно право синдиката да својим актима уређује органе и њихов састав и број, а не да се о томе преговара; јављају се апсурдне ситуације да

послодавац не прихвата да посебну заштиту имају сви изабрани-именовани представници синдиката, већ мањи број, чиме отворено утиче на могућност цепања јединства синдиката, што је забрањено међународним конвенцијама; или још апсурдније ситуације да ни један представник синдиката не ужива заштиту јер послодавац не прихвата закључивање колективног уговора или споразума. У оваквим случајевима, уколико послодавац доведе у неповољан положај или отпусти представника запослених, једино се путем суда може обезбедити његова радно-правна заштита, на основу непосредне примене ратификованих међународних конвенција и доказивањем да је запослени доведен у неповољан положај због синдикалног рада, а не својих радних способности и потребе организације рада послодавца.



3. Начини остваривања заштитне функције

Заштитну функцију организације и органи у саставу Савеза самосталних синдиката Србије остварују користећи сва легална и легитимна, међународно призната средства синдикалне борбе, и то:

1. социјални дијалог,
2. колективно преговарање,
3. учешће у мирном решавању радних спорова,

4. штрајк,
5. протести,
6. друга средства (давање мишљења, предлагање решења, обраћање надлежним органима захтевима за решавање питања из њихове надлежности, јавним изношењем својих ставова ради придобијања јавности, тражење оставки итд).

3.1. Социјални дијалог

Социјални дијалог, кроз уважавање мишљења и интереса свих социјалних партнера, један је од основних постулата демократије Европске уније и других развијених индустријских земаља. Он је најделотворнији инструмент усаглашавања интереса света рада и света капитала, што је потврђено и Уставом, одређењем да се утицај тржишне привреде на социјални и економски положај запослених усклађује кроз социјални дијалог између синдиката и послодавца.

Ако се социјални партнери воде добром вољом, међусобним поверењем и уважавањем интересних разлика, доћи ће се до најбољих и трајних решења, а самим тим и до социјалног мира, као предуслова успешности пословања предузећа. Нажалост, у Србији је социјални дијалог тек у повоју јер његов значај у потпуности схватају само синдикати, за разлику од највећег броја послодавца, посебно у приватизованим предузећима. Зато је неопходна едукација не само синдикалаца, већ и менаџмента о значају и предностима социјалног дијалога, као мирне методе решавања спорних питања у односу на друга средства синдикалне акције.

Социјални дијалог може да се одвија као:

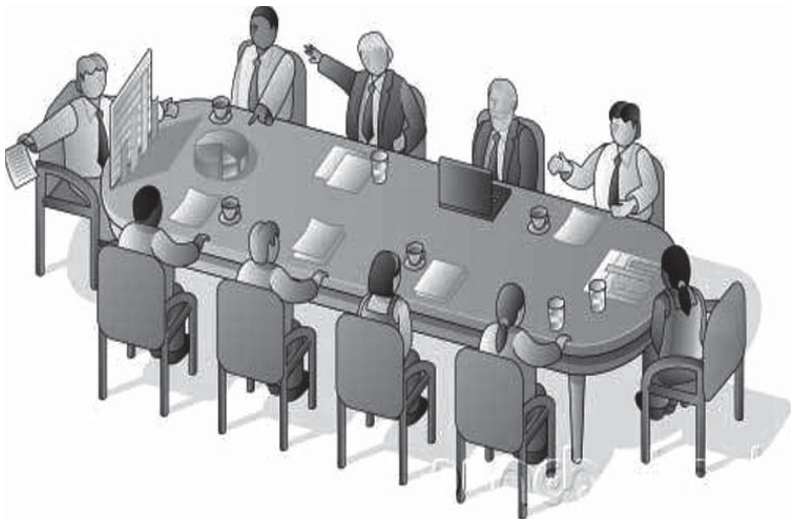
а) бипартитни (двострани) у коме учествују синдикат и послодавац, односно синдикат на вишем нивоу организовања и одговарајуће удружење послодавца,

б) трипартитни (тространи) у коме учествују репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца и органи власти, на нивоу државе, територијалне аутономије или локалне самоуправе.

а) Социјални дијалог код послодавца

Социјални дијалог између послодавца и синдикалне организације заступљен је:

- у преговорима код закључивања колективног уговора - да сва питања буду прецизно и јасно дефинисана (права и обавезе из радног односа, заштита представника синдиката и права, услови за рад синдиката и међусобни односи учесника у закључивању);
- у комуникацији и преговорима са послодавцем у вези са применом колективног уговора (тумачење, појашњење одредаба, захтеви за остваривање уговорених права и обавеза);



- кроз стални партнерски однос и консултације са послодавцем о свим питањима од утицаја на положај запослених;
- кроз захтевање информација о питањима која утичу на положај запослених и редовно информисање запослених, чиме се елиминишу нејасноће које могу бити предмет спора;
- кроз заузимање ставова о свим битним питањима за запослене и захтевање повратних ставова од надлежних органа послодавца.

Да би синдикална организација са што већим успехом реализовала своју улогу у заштити права и интереса чланства неопходно је стално имати у виду:

- синдикат подразумева тимски рад – без подршке укупног чланства председник и одбор синдикалне организације неће моћи да остваре све постављене циљеве (синдикат то смо ми, а не „они у синдикату“),
- за председника и чланове органа синдикалне организације требало би бирати храбре људе, спремне да штите права својих колега, са преговарачким способностима и ауторитетом,
- неопходна је стална едукација и оспособљавање синдикалних активиста да буду равноправни и компетентни партнери послодавцу у дијалогу и преговорима о свим питањима која утичу на положај запослених,
- чланство мора бити стално, потпуно информисано о свим битним питањима деловања синдиката,
- неопходност сталног двосмерног информисања синдикалне организације и виших органа синдиката о свим актуелним питањима и проблемима и правовремено реаговање, захтевом за помоћ од виших органа, пре ескалације проблема и сукоба,

- ❑ сигурност синдикалних активиста да ће бити заштићени у случају шиканирања од стране послодавца, солидарношћу колега и ефикасном радно-правном заштитом.

б) Трипартитни социјални дијалог

Трипартитни социјални дијалог у Србији институционализован је доношењем Закона о Социјално – економском савету (Сл. гласник РС 125/2004). На доношењу овог закона посебно је инсистирао Савез самосталних синдиката Србије јер се кроз трипартитни дијалог и постизање компромисних решења обезбеђује уравнотеженост интереса и права социјалних партнера (синдиката, послодаваца и државе), а активном улогом свих социјалних партнера у креирању економске и социјалне политике доприноси се социјалном миру.

Значај трипартитног социјалног дијалога потврђен је и ратификацијом Конвенције бр. 144 о трипартитним консултацијама 2005. године, као и пратећих препорука бр. 152 о трипартитним консултацијама и бр. 113 о преговарању (Сл. лист СЦГ – међународни уговори бр. 1/2005).

Социјално-економски савет Републике основан је Законом као орган који је самосталан и независан од извршне власти. Савет има 18 чланова - 6 представника Владе, 6 представника репрезентативних синдиката (4 из Савеза самосталних синдиката Србије и 2 из УГС Независност) и 6 представника репрезентативних удружења послодаваца (Унија послодаваца Србије). Савет је основан ради развоја трипартитног социјалног дијалога о питањима од значаја за остваривање економских и социјалних слобода и права човека, материјалног и социјалног положаја запослених и послодаваца, поспешивања закључивања колективних уговора, развоја културе преговарања, подстицања мирног решавања спорова и сукоба, а самим тим и развоја демократије.

Социјално-економски савет Републике разматра питања унапређења колективног преговарања, утицаја економске политике

на социјални развој и стабилност, политике запошљавања политике зарада и цена, конкуренције и продуктивности, приватизације, здравствене и социјалне заштите и сигурности и др. ...

Социјално-економски савет Републике сагласношћу свих чланова:

- ❑ заузима ставове о питањима која разматра и доставља их Влади,
- ❑ утврђује мишљења поводом нацрта закона и предлога других прописа, која доставља надлежном министарству, а ако министарство не прихвати мишљење Савета он своје мишљење може да достави Влади,
- ❑ доноси одлуку о висини минималне зараде на период од 6 месеци (ако Савет не донесе одлуку у року од 10 дана од почетка преговора одлуку доноси Влада).



За разлику од Социјално-економског савета Републике који је основан Законом, социјално-економски савети за ниво територијалне аутономије и локалне самоуправе могу да се оснују споразумом између надлежног извршног органа власти, синдиката и посло-

даваца основаних за територију покрајине, односно града - општине. При томе, Законом је предвиђено да ако два учесника покрену иницијативу за образовање савета остали учесници су дужни да је прихвате. По Закону ови савети разматрају питања о којима се одлучује на нивоу територијалне аутономије, односно локалне самоуправе. Њихова улога у пракси је много шира и треба да буде у функцији поспешивања социјалног дијалога и преговарања између послодавца и синдиката.

Поред трипартитног социјалног дијалога који се реализује у оквиру Социјално- економског савета Републике, представници Савеза самосталних синдиката Србије, на бази трипартизма, партиципирају и у раду органа социјалних фондова, као и других тела на нивоу Републике која доносе одлуке од утицаја на материјални и социјални положај запослених.

Својеврсни социјални дијалог представљају и непосредне комуникације Савеза самосталних синдиката Србије са министарствима, Владом и Народном скупштином РС, учешће у раду радних група које припремају радне текстове прописа, учешће у расправама поводом нацрта закона, амандманско деловање на предлоге закона који су већ у скупштинској процедури (лобирањем код посланичких група), као и комуникације и сарадња са другим државним институцијама које доносе одлуке које утичу на положај запослених (Агенција за приватизацију, Акцијски фонд, Фонд солидарности, и др.).

3.2. Колективно преговарање и колективни уговори

Под колективним преговарањем подразумева се процес у ком се, у доброј вољи, сучељавају две природно супротстављене стране - послодавац ради сталног повећавања профита и да га трошак радне снаге што мање кошта и синдикат ради тога радници имају што већу зараду и што сигурније услове рада – аргументовано бранећи своје предлоге, до постизања обострано прихватљивог спо-

разума и закључивања колективног уговора, као правно обавезујућег општег акта.

Колективно преговарање је ужи појам од социјалног дијалога, јер му је искључив циљ закључивање колективног уговора, као резултат успешних преговора. Колективно преговарање и закључивање колективног уговора за запослене и за синдикат је од животног значаја, јер само овим инструментом могу да утичу на свој радно-правни, а самим тим и на материјални и социјални положај. За послодавце колективни уговор, са избалансираним и уравнотеженим интересима света рада и света капитала, би требало да представља гаранцију социјалног мира, као неопходног предуслова за успешност пословања и реализацију постављених планова.

Смисао колективног преговарања и закључивања колективног уговора је да се:

- одређена права и услови рада запослених и синдиката уговоре повољније у односу на Закон,
- одређена законска права прецизирају и конкретизују,
- да се јасно и прецизно дефинишу међусобни односи између учесника у закључивању,
- уговоре и друга права која нису садржана у Закону, а нису у супротности са Законом.

а) Колективни уговори по Закону о раду

По Закону о раду постоје три врсте колективних уговора:

1. колективни уговор код послодавца;
2. посебан колективни уговор:
 - за одређену грану, групу, подгрупу или делатност за територију Републике,
 - за територију јединице територијалне аутономије,
 - за јединицу локалне самоуправе за грану и територију;
3. Општи колективни уговор.

Учесници у закључивању:

Колективни уговор код послодавца закључују директор и репрезентативни синдикати, осим за јавна предузећа и за јавне службе где у закључивању колективног уговора поред директора и репрезентативних синдиката учествује и оснивач.

Посебни колективни уговор:

- ❑ за грану, групу, подгрупу или делатност за територију Републике закључују репрезентативна удружења послодаваца (у које је учлањено најмање 10% послодаваца, који запошљавају најмање 15% запослених у односу на укупан број запослених) и репрезентативни синдикати (у које је учлањено најмање 10% запослених у односу на укупан број запослених) у одговарајућој грани, подгрупи или делатности,
- ❑ за ниво локалне самоуправе и територијалне аутономије закључују репрезентативна удружења послодаваца и репрезентативни синдикати на нивоу локалне самоуправе, односно територијалне аутономије

Општи колективни уговор закључују репрезентативна удружења послодаваца, у које је учлањено најмање 10% послодаваца, који запошљавају најмање 15% запослених у односу на укупан број запослених у Србији и репрезентативни синдикати у које је учлањено најмање 10% запослених у односу на укупан број запослених у Србији.

Примена колективних уговора

Колективни уговор код послодавца односи се на све запослене.

Општи и посебни колективни уговор непосредно се примењују и обавезују само оне послодавце који су чланови удружења које је учествовало у закључивању колективног уговора, или су то накнадно постали.

При томе, Законом о раду даје се овлашћење министру рада да из оправданих интереса, на захтев једног од учесника у закључивању, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета Републике, донесе одлуку о проширеном дејству целине или појединих одредаба Општег или посебног колективног уговора и на оне послодавце који нису чланови удружења-учесника у закључивању колективног уговора. Истовремено, под одређеним условима, уз мишљење Социјално економског савета Републике, министар рада може одређене послодавце да изузме од примене посебног, односно Општег колективног уговора.

Обавеза преговарања

Законом је утврђена обавеза учесника у закључивању колективног уговора да преговарају. Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања, а могу да се обрате и Агенцији за мирно решавање радних спорова ради спровођења поступка мирнења, односно усаглашавања спорних питања (о чему ће бити више речи у наредном поглављу).

У делатностима од општег интереса сви спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора морају да се решавају по процедури предвиђеној Законом о мирном решавању радних спорова.

Важење и отказ колективних уговора

Сви колективни уговори закључују се искључиво на одређено време, на период који не може да буде дужи од три године. Најкасније 30 дана пре истека важења учесници колективног уговора могу да закључе споразум о продужењу важења колективног уговора на одређено време, а најдуже на наредне 3 године.

Важење колективног уговора пре истека рока на који је закључен може престати споразумом свих учесника или једностраним отказом, на начин утврђен тим уговором (колективним уговором би требало прецизно дефинисати да ли је уопште дозвољен једнострани отказ уговора, уколико јесте онда би могућност отказивања требало ограничити само на одређене одредбе, а не на цео уговор, предвидети разлоге у којима је дозвољен једнострани отказ и дефинисати поступак отказивања).

У случају отказа, колективни уговор примењује се најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о закључивању новог колективног уговора започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

б) Колективни уговор код послодавца

Стратегија и тактика колективног преговарања, као једног од најзначајнијих метода синдикалног деловања представља посебну и обавезну тему едукације синдикалних кадрова. Без претензија и могућности да у потпуности буде апсолвирана у овој брошури, у наставку дајемо најзначајније одреднице колективног преговарања и закључивања колективних уговора код послодавца.

Колективни уговор је основни општи акт у области радних односа код послодавца

По Закону о раду колективни уговор код послодавца је основни општи акт којим се уређују права и обавезе из радног односа, док се правилником о раду, који доноси управни одбор послодавца, права и обавезе из радног односа уређују само изузетно, у следећим случајевима:

1. ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;

2. ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;
3. ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора, али и тада су учесници колективног уговора дужни да наставе преговоре у доброј вољи до закључивања колективног уговора, када престаје да важи правилник о раду;
4. ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.



Ко учествује у преговорима?

У преговорима око закључивања колективног уговора учествује послодавац (а у његово име директор, односно друго овлашћено лице) и репрезентативни синдикат код послодавца.

Ако ни један од синдиката код послодавца не испуњава услове репрезентативности, синдикати могу да закључе споразум о удруживању ради испуњења услова репрезентативности.

У поступку преговора репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених.

Ако постоји више репрезентативних синдиката код послодавца образује се одбор за преговоре, при чему се број чланова одбора одређује сразмерно бројности чланства.

Колективни уговор закључују директор у име послодавца и председник синдикалне организације, у име синдикалне организације.

Садржај и примена колективног уговора

Колективним уговором код послодавца уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа (правни део) и међусобни односи учесника колективног уговора (облигациони део).

У правном делу колективног уговора уређују се конкретна права, обавезе и одговорности запослених и обавезе послодавца (заснивање радног односа, радно време, дневни, недељни и годишњи одмор, плаћена и неплаћена одсуства, укупна област зарада – основна зарада, део зараде по основу радног учинка, увећана зарада, накнада зараде, накнада трошкова, друга примања и рокови исплате зараде, критеријуми за решавање вишкова запослених и висина отпремнине по овом основу, повреде радних обавеза, накнада штете, услови за рад репрезентативног синдиката...).

У облигационим делу уређују се међусобни односи између послодавца и репрезентативних синдиката – учесника у закључивању колективног уговора (под међусобним односима учесника колективног уговора подразумева се начин комуникације послодавца и репрезентативних синдиката у току важења колективног уговора, начин тумачења одредаба, решавање спорова у примени колективног уговора, рок на који се колективни уговор закључује и поступак његовог отказивања).

Колективни уговор код послодавца односи се на све запослене код послодавца, дакле и на оне који нису чланови репрезентативног синдиката, учесника у закључивању уговора или уопште нису синдикално организовани. Колективним уговором може да се утврди круг лица на које се уговор у целини или у појединим одредбама не односи. По правилу то су лица са менаџерским уговорима.

Основни предуслови за успешне преговоре:

Да би колективни уговор код послодавца био закључен и доследно примењиван све време његовог важења социјални партнери би требало:

- да се узајамно уважавају,
- да имају поверења једни у друге,
- да желе да дођу до заједничких решења,
- да равноправно учествују у преговорима,
- да буду добро информисани о свим питањима која су предмет преговора,
- да показују спремност ка постизању обојаном прихvatљивог компромиса, уз сталну спознају да у преговорима не сме да буде победника и губитника,
- да имају довољно снаге и ауторитет да договорено буде прихваћено и спроведено.

Одбор синдикалне организације:

- именује преговарачки одбор,
- прати ток преговора и даје смернице преговарачком одбору,
- редовно, на пригодне начине информиса чланство о току преговора,
- одлучује о закључивању колективног уговора,
- председник синдикалне организације потписује колективни уговор на основу одлуке одбора.

Припрема за преговоре и ток преговора

Иницијатива за закључивање колективног уговора упућује се у писаној форми другом учеснику колективног уговора, при чему није од значаја да ли иницијатива потиче од послодавца или од синдиката. Иницијатива за преговоре коју упућује синдикална организација би требало да садржи:

- састав преговарачког одбора (у саставу могу да буду и представници виших органа синдиката),
- овлашћење за учешће у преговорима (даје одбор синдикалне организације),
- радни текст колективног уговора, као понуду за преговоре – текст би требало да садржи што реалније захтеве, како другу страну у старту не бисмо одвратили од преговора,
- предлог динамике активности на закључивању колективног уговора,
- предлог термина и места за отпочињање преговора.

У припреми за преговоре преговарачки одбор:

- упознаје се са Законом о раду и другим прописима који одређена питања упућују на разраду колективним уговором
- припрема преглед питања која би требало да буду садржана у колективном уговору,
- настоји да прибави колективне уговоре код послодавца из своје гране, или из других фирми где је исти власник,
- информише се о економској ситуацији у предузећу,
- прибавља податке о минималној заради, просечној заради на нивоу Републике, одговарајуће делатности на нивоу Републике, о потрошачкој корпи, планираној и реалној инфлацији, и др,
- припрема радни текст колективног уговора,

- пред сваки састанак договара се о стратегији и утврђује приоритете у преговорима,
- информише одбор о току преговора и поступа по његовим смерницама.

Закон о раду налаже обавезу преговарања, али не и закључивања колективног уговора, полазећи од премисе да закључивање колективног уговора зависи од сагласности воља и интереса учесника у преговорима.

Уколико је колективни уговор закључен, он је обавезујући правни акт и ужива судску заштиту.

Уколико пак преговори не резултирају закључивањем колективног уговора синдикалној организацији на располагању стоје могућности мирног решавања колективног радног спора или организовање штрајка.

3.3. Мирно решавање радних спорова

Различити видови мирног решавања индивидуалних и колективних радних спорова присутни су у нашем правном систему од успостављања система колективних уговора почетком деведесетих година прошлог века. До доношења Закона о мирном решавању радних спорова (Сл. гласник РС бр. 125/2004 и 104/2009) ова материја је била садржана у колективним уговорима и делимично у Закону о раду. Показало се да то није довољно јер су колективни радни спорови у пракси решавани најчешће штрајком, а индивидуални радни спорови у дуготрајним и скупим судским поступцима. Управо је таква ситуација, као и искуство развијених индустријских земаља, где успешно функционишу службе за мирно решавање спорова, условила неопходност доношења посебног закона. Циљ законског уређивања мирног решавања индивидуалних и колективних радних спорова је да се афирмише колективно преговарање, односно да се спорови код закључивања и примене колективних уговора решавају мирним путем, а не штрајковима, у којима

штету трпе и послодавац и запослени, као и да се поводом индивидуалних радних спорова избегну дуготрајни, формални и скупи судски поступци, са неизвесним исходом, како за запослене тако и за послодавце.



а) Врсте радних спорова

Постоје две врсте радних спорова и то:

1. колективни радни спор, где је колективитет изражен:

- у погледу предмета спора (колективна права)
- у погледу странака (колективитети)

Предмет колективног радног спора који се решава у складу са овим законом може да буде поводом:

- закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора;
- примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката (правилника о раду, споразума између послодавца и синдиката у складу са законом);

- остваривања права на синдикално организовање и деловање;
- штрајка;
- остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом.

✓ **Стране у колективном радном спору** су:

- учесници колективног уговора–послодавац и синдикат, односно њихова удружења,
- у односу на примену колективног уговора и остваривање колективног права страна у спору може да буде и запослени или представник запослених.

1. индивидуални радни спор је спор поводом:

- дискриминације и злостављања на раду,
- отказа уговора о раду,
- уговарања и исплате минималне зараде,
- накнаде трошкова за исхрану у току рада,
- накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада,
- исплате јубиларне награде,
- исплате регреса за коришћење годишњег одмора.

Стране у индивидуалном радном спору су запослени и послодавац.

Мирно решавање радних спорова заснива се на принципима:

- добровољности и слободног опредељивања за приступање мирном решавању спора (осим код јавних служби где постоји обавезност мирног решавања спора пре ступања у штрајк);
- трипартизма – учествују три стране – две стране које су у спору и миритељ, односно – арбитар;
- непристрасности миритеља, односно арбитра.

Закон предвиђа два начина мирног решавања радних спорова:

- 1. мирење код колективних радних спорова** – пружање помоћи странама да реше спор, да дођу до компромиса - завршава се препоруком, односно закључивањем споразума о мирењу, уколико стране у спору прихвате препоруку,
- 2. арбитража код индивидуалних спорова** – завршава се доношењем обавезујуће одлуке од стране арбитра.

Поступак мирног решавања радних спорова спроводе миритељи и арбитражи. Избор миритеља и арбитра путем јавног огласа и њихово вођење у посебном именику врши Републичка агенција за мирно решавање радних спорова.

б) Поступак мирења у колективним радним споровима

Учешће миритеља у колективном преговарању пре закључивања колективног уговора - ради пружања помоћи у преговорима и спречавања настанка спора учесници у закључивању колективног уговора појединачно или заједнички могу да поднесу предлог Агенцији за учешће миритеља у колективном преговарању. Ако се споразумеју о потреби ангажовања миритеља он присуствује преговорима, указује на незаконитост предлога, пружа стручну помоћ учесницима и препоручује решења, без наметања и непристрасно.

Процедура мирења код колективног спора - води се пред Одбором за мирење, кога чини по један представник страна у спору и миритељ као председавајући Одбора. Уколико стране у спору не одреде свог представника до дана заказане расправе поступак мирења спроводи миритељ непосредним контактом са странама у спору. Одбор за мирење сагласношћу све три стране доноси препоруку о начину решавања спора, у писаној форми са образложењем. Поступак је окончан ако стране у спору закључе споразум о решењу спора у року од 30 дана од отварања расправе.

Ако се у том року не оконча поступак миритељ распушта Одбор и наставља поступак мирења непосредним контактима са странама у спору – помаже да се састану, расправе проблем и закључе споразум о решавању спора.

в) Поступак арбитража код индивидуалног радног спора

Уколико се стране у спору изјасне за то индивидуални спор се решава пред арбитром. Ако је у току судски поступак по истом питању стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а суд ће застати са поступком.

Спор пред арбитром има хитан карактер. Цео поступак је сличан судском, али се води неупоредиво брже (заказује се расправа којој присуствују стране у спору, дају се изјаве, изводе се докази, стране у спору имају право на завршну реч). Арбитар се стара да се у поступку изведу све одлучујуће чињенице о предмету спора. Када оцени да су све чињенице утврђене и довољне за доношење одлуке арбитар може да закључи расправу, уз обавезу да донесе решење о предмету спора у року од 30 дана од дана отварања расправе. Решење арбитра је правоснажно и извршно даном достављања странама у спору.

г) Мирно решавање спорова по Закону о раду

Поред посебног Закона о мирном решавању радних спорова и Закон о раду регулише мирно решавање радних спорова и то:

1. спорова који настану у току преговора око закључивања колективног уговора (интересних спорова) – предвиђајући могућност учесника колективног уговора да образују арбитражу за решавање спорних питања, ако у року од 45 дана од почетка преговора не постигну договор за закључивање колективног уговора. Састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже учесници у закључивању колективног уговора утврђују споразумно. По Закону, арбитража, уколико је образована, дужна је да донесе

одлуку у року који не може да буде дужи од 15 дана од њеног формирања.

2. спорних питања у примени колективних уговора (правних спорова) - може да их решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора. Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике. Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.

Дакле, Закон о мирном решавању радних спорова предвиђа мирне, а Закон о раду арбитражу за решавање колективних интересних и правних радних спорова. Који ће закон, односно поступак бити примењен у мирном решавању спора зависи од сагласне воље учесника у преговорима, односно од одредаба колективног уговора које регулишу начин решавања спорова у примени колективног уговора. Изузетак представљају јавне службе у којима се колективни радни спорови обавезно морају решавати по Закону о мирном решавању радних спорова.

3. индивидуалних радних спорова – ове спорове, односно спорна питања између запосленог и послодавца решава арбитар, под условом да је општим актом (колективним уговором или правилником о раду) и уговором о раду предвиђен овакав начин мирног решавања спора и ако се о томе сагласе стране у спору. За време трајања поступка пред арбитром због спора око отказа уговора о раду запосленом мирује радни однос. Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Иако и по Закону о мирном решавању радних спорова и по Закону о раду индивидуалне спорове решава арбитар, а његова одлука је обавезујућа и за запосленог и за послодавца, постоје и значајне разлике:

- По Закону о раду општим актом и уговором о раду мора бити предвиђено мирно решавање спора, док је по Закону о мирном решавању спорова довољна сагласност страна у спору,

- по Закону о раду арбитра стране у спору одређују потпуно слободно, а по Закону о мирном решавању радних спорова избор арбитра се врши искључиво из именика који води Агенција за мирно решавање радних спорова. То представља гаранцију да се ради о арбитрама који су стварно компетентни и независни експерти,
- По Закону о раду поступак пред арбитром је мање формалан у односу поступак по Закону о мирном решавању спорова. Формалност поступка пружа већу гаранцију да ће спор бити решен и правично и законито,
- предмет решавања спорног питања по Закону о раду може да буде свако право из радног односа, док је по Закону о мирном решавању радних спорова предмет ограничен на мање питања.

3. 4. Штрајк

Штрајк представља класично, једно од најстаријих средстава синдикалне борбе. У савременим условима штрајку се прибегава као последњем средству синдикалне акције, кад су исцрпљене све друге мирне методе синдикалне борбе (социјални дијалог, преговори, мирно решавање колективног спора, претња штрајком...). Он представља и најдрастичније средство синдикалне акције јер због прекида рада штету трпи послодавац, али и учесници у штрајку јер не остварују зараду. Истовремено, штрајк често има неизвестан исход, што представља додатни разлог да се припремама и организовању штрајка приступи када стварно нема другог решења за заштиту професионалних и економских интереса запослених по основу рада.

У већини развијених индустријских земаља основни правни инструмент којим се уређује право на штрајк је колективни уговор, док се у мање земаља, у које спада и Србија, право на штрајк

уређује императивним прописом – Законом о штрајку, док се колективним уговорима уређује мање питања и то само оних на која упућује Закон.



Право на штрајк

Право на штрајк није регулисано посебном конвенцијом Међународне организације рада, али је признато као легално и легитимно средство синдикалне борбе. **Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима** утврђено је да се „државе чланице овог пакта обавезују да осигурају, између осталог, право на штрајк, које се остварује према законима сваке земље, али се не спречава да се вршење ових права од стране чланова оружаних снага, полиције или државне управе, подвргне законским ограничењима“. **Ревидираном европском социјалном повељом**, у деловима које је ратификовала наша земља, гарантује се право радника и послодаваца на колективну акцију у случају сукоба интереса, укључујући право на штрајк, у складу са обавезама које могу да проистекну из колективних уговора које су претходно закључили (осим у односу на припаднике војске).

Члан 61. Устава РС гарантује право на штрајк следећом одредбом: „Запослени имају право на штрајк, у складу са законом и колективним уговором. Право на штрајк може бити ограничено само законом, сходно природи или врсти делатности.“

Закон о штрајку (Сл. лист СРЈ 29/96) који је донет још 1996. године и који је у великој мери превазиђен, али је још увек на снази, императивно регулише практично сва питања организовања штрајка.

По Закону штрајк представља прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада, при чему запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

У случају када синдикат организује штрајк ова слобода је за запослене - чланове синдиката само релативна, јер они имају обавезу да спроводе усвојену одлуку о организовању штрајка. Због непоштовања ове одлуке према члану синдиката могу да буду предузете санкције у складу са статутом.

Врсте штрајка

Штрајк се може организовати:

1. код послодавца или у делу послодавца,
2. у грани и делатности на нивоу Републике,
3. као генерални штрајк у Републици.

Сваки од ових штрајкова може да организује и као штрајк упозорења.

Ко може да организује штрајк?

Штрајк код послодавца организује надлежни орган синдиката, а могу да га организују и запослени непосредно, уколико се за то изјасни већина запослених.

Штрајк у грани и делатности (грански штрајк) организује надлежни орган синдиката у Републици. У Савезу самосталних синдиката Србије то су републички одбори самосталних синдиката.

Генерални штрајк организује највиши орган синдиката Републици. У Савезу самосталних синдиката Србије надлежан орган за организовање генералног штрајка је Веће Савеза самосталних синдиката Србије.

Поступак организовања штрајка

Радно-правну сигурност учесници штрајка уживају само уколико штрајк организују и воде у потпуности у складу са Законом. У супротном могу да добију отказ због учешћа у незаконитом штрајку, што се у пракси, неретко и догађа (због „спонтаних обустава рада“, онемогућавања послодавца да користи своја средства, непоштовања минимума рада и др.) Због овог разлога у наставку дајемо поступак организовања штрајка код послодавца, јер се често догађа да због непознавања Закона о штрајку дође до незаконитости (у припреми организовања гранског и генералног штрајка ангажовани су читави тимови и припремају се прецизна упутства за учешће у штрајку, па то није случај).

Општи режим штрајка

1. Одлуку о ступању у штрајк код послодавца доноси одбор синдикалне организације. Запослени непосредно организују штрајк уколико нису синдикално организовани или уколико су незадовољни што синдикат није донео одлуку о ступању у штрајк, а већина запослених сматра да се само штрајком могу решити захтеви запослених.

2. Најава штрајка - штрајк се најављује достављањем одлуке о ступању у штрајк, послодавцу најкасније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка у делатностима за које није предвиђен посебан режим штрајка. Одлука се доставља директору послодавца

препорученом пошиљком са повратницом или непосредном предајом на деловодни протокол уз одговарајућу потврду пријема. Основни смисао најаве штрајка је да, у временском простору од најаве до дана почетка штрајка, штрајкачки одбор и послодавац покушају споразумно да реше настали спор, самостално или уз помоћ екстерних органа.



Одлука о ступању у штрајк обавезно мора да садржи:

- јасно формулисане штрајкачке захтеве запослених,
- време почетка штрајка (датум и време почетка штрајка),
- место окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених - не може бити ван пословних просторија, односно ван пословног круга послодавца),
- састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк (по правилу је то одбор синдикалне организације, али по потреби штрајкачки одбор може се проширити одређеним додатним бројем активиста или сузити, како би био оперативнији у раду).

Посебан режим штрајка

Делатности на које се односи посебан (пооштрен) режим штрајка су:

- делатности од јавног интереса у области: електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања - радио и телевизија, ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехранбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјалне заштите,
- делатности од посебног значаја за одбрану и безбедност земље,
- послови неопходни за извршавање међународних обавеза државе и
- делатности чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера (хемијска индустрија, индустрија челика и црна и обојена металургија).

Посебни услови за организовање штрајка су:

- најава штрајка - најмање 10 дана пре почетка штрајка,
- обезбеђеност минимума процеса рада,
- изјава штрајкачког одбора о начину обезбеђења минимума процеса рада која се обавезно доставља уз одлуку о ступању у штрајк,
- штрајк се обавезно најављује не само послодавцу већ и оснивачу, надлежном државном органу и надлежном органу локалне самоуправе.

Минимум процеса рада у току штрајка:

- за јавне службе и јавна предузећа утврђује га оснивач, а за другог послодавца – директор,

- при утврђивању минимума процеса рада, оснивач, односно директор обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката,
- начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује се општим актом послодавца, у складу са колективним уговором,
- директор одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђења минимума процеса, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније пет дана пре почетка штрајка,
- штрајкачки одбор дужан је да за време штрајка сарађује с послодавцем ради обезбеђења минимума процеса рада,
- запослени ангажовани на обезбеђивању минимума процеса рада дужни су да за време штрајка извршавају налоге послодавца.

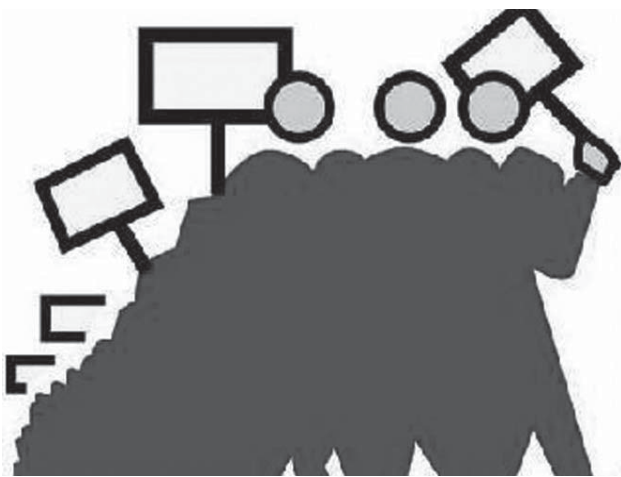
Штрајк упозорења

Штрајк упозорења организује се на следећи начин:

- најава штрајка врши се најкасније 24 часа пре почетка штрајка, достављањем идентичних докумената као за „класичан штрајк“,
- одлука о ступању у штрајк мора да садржи све елементе као и одлука за „класичан штрајк“,
- штрајк може да траје најдуже један сат (значи може и краће нпр. 15 минута, следећи штрајк 20 минута, итд. – зависно од договорене тактике),
- у делатностима са посебним режимом штрајка мора се безбедити минимум процеса рада,
- штрајкови упозорења могу да се организују у неограниченом броју, али сваки пут уз поштовање законске процедуре (за сваки штрајк нова најава).

Преговори

Од најаве штрајка па до његовог окончања постоји обавеза страна у спору да преговарају ради настојања да споразумно реше настали спор. У преговорима учествује штрајкачки одбор (који је у непосредној и сталној комуникацији са штрајкачима и вишим органима синдиката) и представници органа којима је штрајк најављен (послодавац, оснивач, надлежни државни орган или орган локалне самоуправе). У преговоре могу да се укључе и представници синдиката, ако синдикат није организатор штрајка, представници одговарајућих удружења послодавца и државних органа или органа локалне самоуправе.



Дужности штрајкача у току штрајка – штрајк се мора водити на начин:

- да се не угрожава безбедност лица и здравље људи,
- да се не угрожава безбедност имовине,
- да онемогућава доношење непосредне материјалне штете,

- да се омогућава наставак рада по окончању штрајка,
- да се послодавац не спречава да користи средства и располага средствима којима обавља делатност,
- да се не спречавају запослени који не учествују у штрајку да раде.

Обавезе послодавца:

- у току законитог штрајка не сме запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку,
- не сме да спречава запосленог да учествује у штрајку,
- не сме да употребљава мере принуде ради окончања штрајка,
- не сме да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Права учесника у законитом штрајку:

- организовање штрајка, односно учешће у штрајку не представља повреду радне обавезе,
- не може бити основ за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог,
- не може за последицу да има престанак радног односа запосленог (отказ уговора о раду),
- учесник у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на нето зараду (социјални доприноси се уплаћују),
- не би било супротно закону да се споразумом о престанку штрајка или колективним уговором уговори

право учесника у штрајку на одређену материјалну надокнаду за дане у штрајку.

Престанак штрајка

Када је синдикат организатор штрајк престаје:

- споразумом одбора синдикалне организације и послодавца,
- одлуком одбора синдикалне организације,

Када штрајк организују запослени штрајк престаје:

- споразумом штрајкачког одбора и послодавца,
- одлуком већине запослених – учесника у штрајку.

3.5. Протести

Организовање разних видова протеста ван пословног простора, односно ван пословног круга послодавца представља легитимно средство синдикалне акције. Организовање протеста усмерено је на исказивање незадовољства својим положајем, на јавно изношење захтева у вези са материјалним и социјалним положајем, на придобијања јавности, на демонстрирање своје бројности, одлучности и снаге да се истраје у борби за радничка права. За разлику од штрајка који се организује у складу са Законом о штрајку, за законитост организовања протеста неопходно је испунити услове садржане у Закону о окупљању грађана ("Сл.гласник РС" др. 51/92, 53/93, 67/93, 48/94, 17/99, 33/99 и 29/01 101/2005).

Протест може да се организује:

- окупљањем на одређеном утврђеном простору или
- као непрекинуто кретање учесника на одређеном простору или

- комбинацијом окупљања на одређеном простору и непрекидним кретањем по утврђеној маршрути.

Законски услов за одржавање јавног скупа је подношење пријаве за одржавање јавног скупа Министарству унутрашњих послова – ОУП-у подручја где се одржава скуп, најкасније 48 сати пре почетка његовог одржавања, а ако се окупљање манифестује као кретање учесника или је потребно привремено изменити режим саобраћаја, онда најкасније пет дана пре почетка његовог одржавања. Пријава се доставља и општини на чијем подручју ће се одржати јавни скуп.



Пријава мора да садржи следеће елементе:

- назив организатора јавног скупа,
- место одржавања јавног скупа,
- датум, време и трајање јавног скупа,
- процењени број учесника,

- назнака да ли се јавни скуп организује окупљањем или је у покрету – ако је у покрету мора се прецизно описати планирана маршрута кретања,
- циљ одржавања јавног скупа,
- програм одржавања скупа (сценарио – начин доласка, одвијање јавног скупа и повратак учесника).

По пријави не доноси се посебно решење о одобравању јавног скупа, уколико је протест усмерен на изражавање легитимних и легалних захтева. У супротном, надлежни органи имају право да привремено или трајно забране одржавање скупа. За ред на јавном скупу одговара сазивач, односно организатор који је поднео пријаву за одржавање јавног скупа. Такође, организатор јавног скупа одговара и за евентуалну материјалну штету коју у току протеста учине његови учесници. Због тога је неопходно да се обезбеди адекватна редарска служба која ће непосредно бринути о томе да скуп протекне у реду.

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.105.44 (497.11)

ТУШЈАК, Милина, 1959 –
Синдикални буквар / Милина Тушјак. –
Београд : Swiss Labour Assistance, 2010
(Београд : Са-ми графика). – 85 стр. : 21 см

Тираж 300.

ISBN 978-86-7073-135-6

а) Синдикати – Србија
COBISS.SR- ID 174566156