



UDRUŽENJE
POSLODAVACA

ZAKON

O ŠTRAJKU



ZAKON

O ŠTRAJKU



International
Labour
Organization

„Ova publikacija štampana je uz podršku (Biroa za poslodavačke aktivnosti) Međunarodne Organizacije Rada. Odgovornost za stavove izražene u ovom izvještaju snosi autor. Međunarodna organizacija rada (MOR) ne snosi odgovornost za ispravnost, točnost i pouzdanost materijala, informacija ili stavova iznesenih u ovom izvještaj.”



ZAKON O ŠTRAJKU



Sadržaj

ANALIZA PRIMARNOG ISTRAŽIVANJA NA TEMU ZAKONA O ŠTRAJKU	6
OSVRT NA NACRT ZAKONA O ŠTRAJKU (Autor: Prof.dr.sc. Ivo Rozić)	15
1. Uvod	15
2. Općenito o pravu na štrajk	16
3. Nova rješenja i poboljšanja	18
3.1. Opće odredbe	18
3.2. Odluka o stupanju u štrajk i najava štrajka	19
3.3. Mirno rješavanje sporova i arbitraža.....	20
3.4. Organiziranje i vođenje štrajka.....	20
3.5. Sporazum o minimumu procesa rada	21
3.6. Prava i obaveze učesnika u štrajku.....	22
3.7. Sudska zaštita	22
3.8. Nadzor nad primjenom zakona	23
4. Zaključak	24
ZAKON O ŠTRAJKU	27
OBRAZLOŽENJE NACRTA ZAKONA O ŠTRAJKU	40
I - USTAVNI OSNOV	40
II - RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA.....	40
III - OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA	41
IV - FINANSIJSKA SREDSTVA	43



ZAKON O ŠTRAJKU



Pripremlilo Udruženje poslodavaca FBiH

ANALIZA PRIMARNOG ISTRAŽIVANJA NA TEMU ZAKONA O ŠTRAJKU

Kako je i predviđeno ovim projektom, uzorak za primarno istraživanje na temu Zakona o štrajku bio je 200 kompanija. Od toga 171 poslodavaca je popunio anketni upitnik što je nešto više od 85% anketiranih.

Ovako visok odziv rezultat je značaja navedenog zakona i potrebe poslodavaca da se sistemski riješe odnosi prvenstveno između poslodavaca i radnika, kod konzumiranja prava na štrajk. Naime, dosadašnji zakon je bio veoma loš i dozvoljavao je radnicima da bez ozbiljnih posljedica nezakonito štrajkuju, a sudska praksa je bila takva da ni u jednom slučaju sud nije donio odluku da sindikat nadoknadi štetu zbog provođenja nezakonitog štrajka.

Prilikom izrade statističkog uzorka vodili smo računa da imamo adekvatnu geografsku zastupljenost, kao i zastupljenost po osnovu djelatnosti, veličine kompanije i vrste vlasništva.

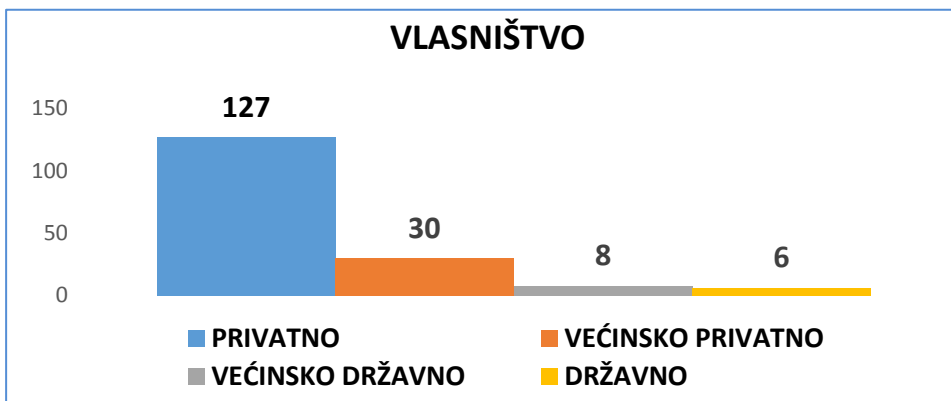
Budući da je nešto više od 85% kompanija ispunilo anketne upitnike, možemo utvrditi da statistički uzorak gotovo do kraja i zadržan nakon obavljene ankete.

Što se tiče oblika vlasništva, više od 3/4 kompanija bilo je iz privatnog sektora, a ako uzmemo u obzir i kompanije u mješovitom vlasništvu sa većinskim privatnim kapitalom, jasno je da je samo cca 8% anketiranih iz državnih ili većinski državnih kompanija.

Radi se o gotovo potpuno adekvatnoj zastupljenosti naših članica po kriteriju vrste vlasništva. Odstupanja koja postoje nisu statistički bitna u sintetičkoj analizi. Na taj način zadržali smo planirani statistički uzorak.

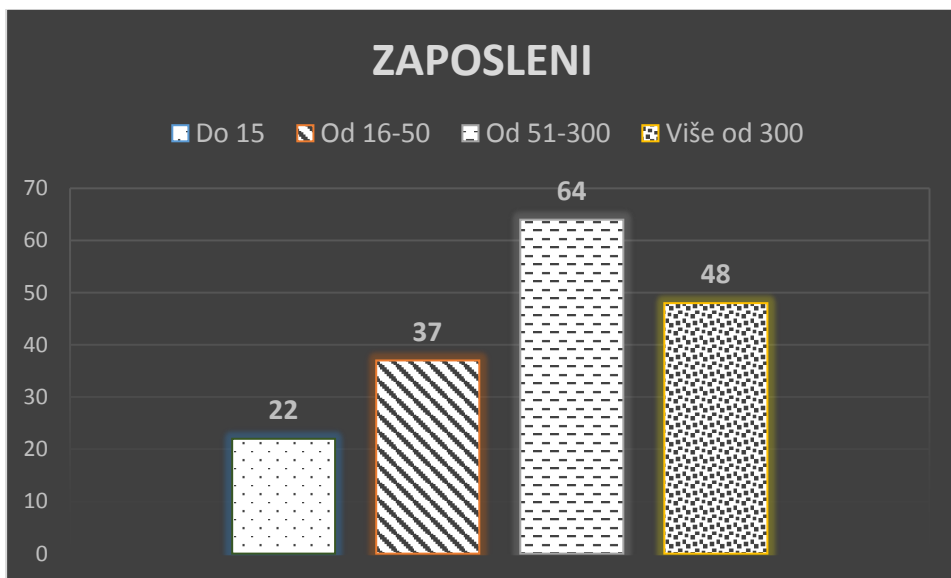


Grafikon 1.



Vodili smo računa da u istraživanju, proporcionalno, budu zastupljene mikro, male, srednje i velike kompanije. Zbog statističkog uzorka, važno je napomenuti da anketirane kompanije zapošljavaju cca 19,5% svih zaposlenih u privredi FBiH. Znači radi se o vrlo relevantnom statističkom uzorku i po ovom kriteriju.

Grafikon 2.



Anketirane su kompanije iz svih deset kantona i to na način da je u statističkom uzorku predviđen proporcionalan broj kompanija u odnosu na veličinu kantona i stepen razvijenosti. Broj anketiranih kompanija uglavnom odgovara uzorku.

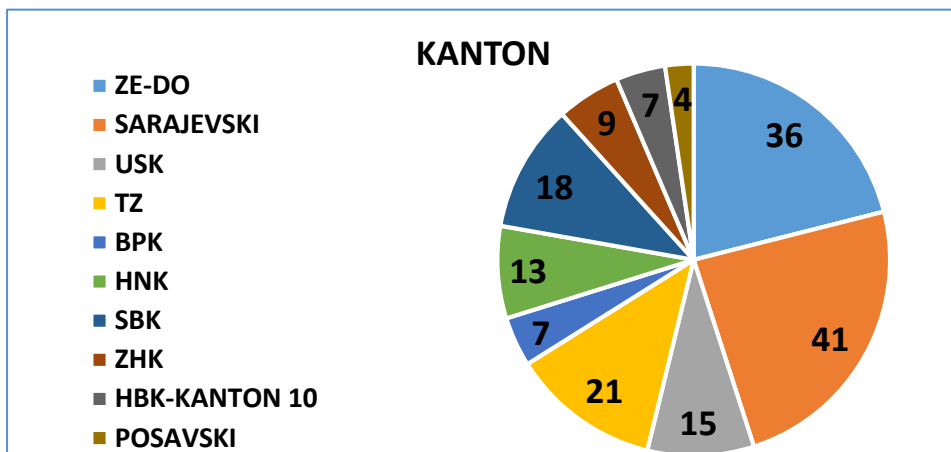


Najviše odgovora dobili smo iz Sarajevskog, Zeničko-dobojskog, Tuzlanskog i Srednjobosanskog kantona.

Iz tih kantona imamo i najviše članica i radi se o ekonomski najrazvijenijim kantonima. Kompanije iz navedenih kantona zapošljavaju 2/3 radnika u FBiH. Zastupljenost kompanija iz ostalih šest kantona je uglavnom, adekvatna njihovoj zastupljenosti u našem članstvu, kao i njihovom učešću u GDP-u i broju zaposlenih.

Znači statistički uzorak, gotovo u cijelosti, odgovara i njihovom uticaju na ekonomski razvoj i broju zaposlenih u FBiH.

Grafikon 3.

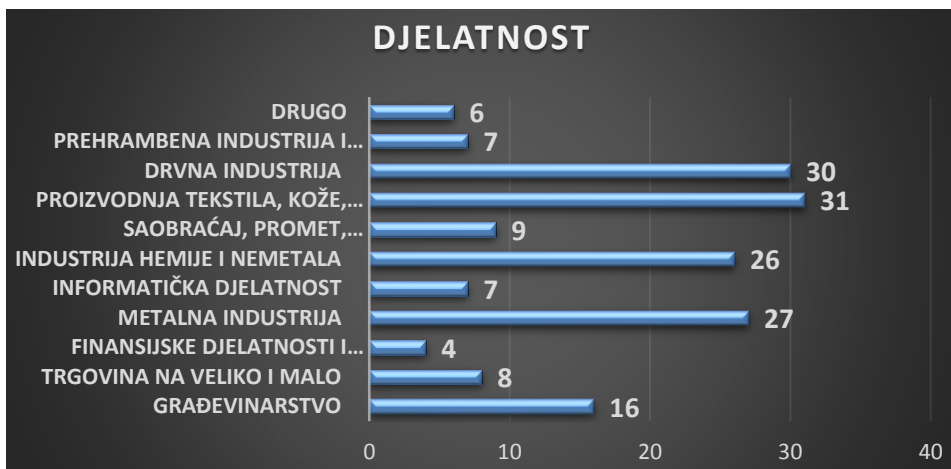


Najviše odgovora dobili smo od kompanija iz djelatnosti tekstila, kože i obuće, drvoprerađivačke djelatnosti, djelatnosti prerade metala, djelatnosti hemije i nemetala te građevinske djelatnosti. Radi se o djelatnostima koje imaju najbolju sindikalnu organizovanost, u kojima postoji fluktuacija radne snage, zbog čega se bilježi najveći broj štrajkova. Potpuno je prirodno da su kompanije iz oblasti IT, telekomunikacija i sl. pokazale manji interes za učešće u anketi, jer zbog vrste posla nemaju toliko problema u ovoj oblasti.

Trgovina i ugostiteljstvo, koje zapošljavaju veliki broj radnika, nemaju izraženih problema sa štrajkovima jer u tim djelatnostima postoji veća ponuda radne snage od potreba.



Grafikon 4.



Statističkom obradom utvrđeno je da sintetički podaci dobiveni anketom mogu imati odstupanje od tačnosti (+-3%), a analitički podaci mogu odstupati do osam posto. Znači radi se o visokom procentu tačnosti dobijenih podataka i rezultati ankete predstavljaju autentične stavove poslodavaca FBiH.

Na pitanje da li ste zadovoljni postojećim Zakonom o štrajku dobili smo gotovo plebiscitarno izjašnjenje poslodavaca koji nisu zadovoljni postojećim zakonom. Naime od pet ispitanih, četiri poslodavca nisu zadovoljna postojećim Zakonom o štrajku. Među rijetkim kompanijama koje su zadovoljne ili se nisu izjasnile po ovom pitanju, uglavnom su kompanije iz IT sektora, mikro kompanije i državne kompanije, koje uopšte nisu imale problema sa organizacijom štrajkova, niti je realno očekivati da će ih imati u buduću.

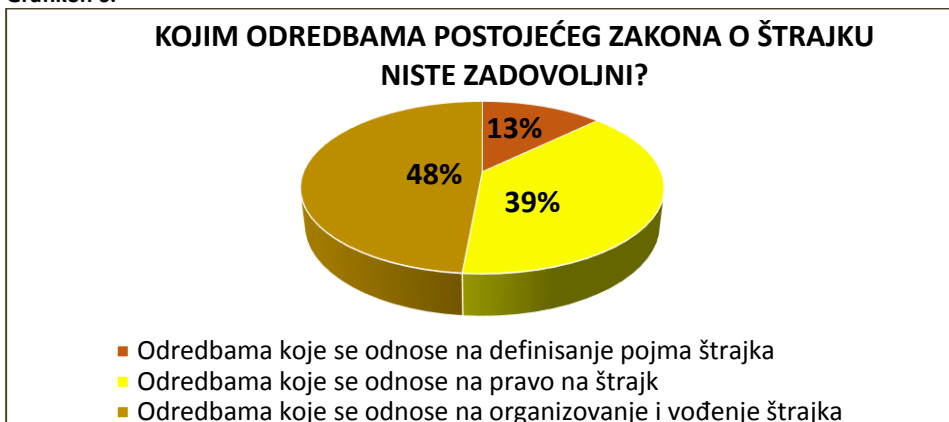
Grafikon 5.





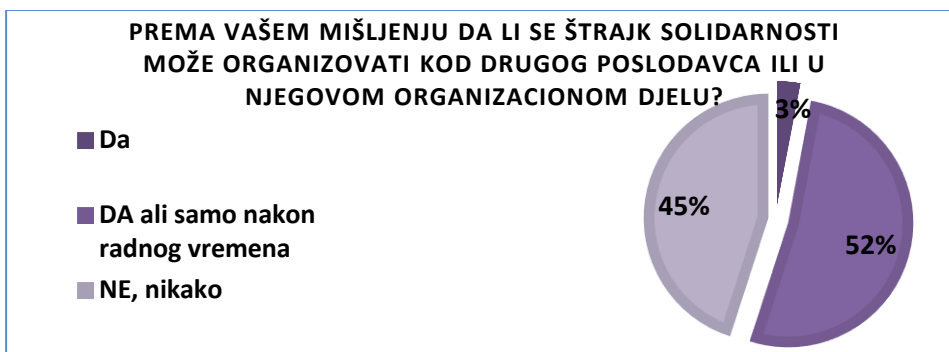
Pri tome poslodavci su najnezadovoljniji odredbama postojećeg Zakona o štrajku koje regulišu: definisanje štrajka (48%), pravo na štrajk (39%) i organizovanje i vođenje štrajka (13%). Zbog toga naročito insistiraju na preciznom definisanju štrajka, a posebno nezakonitog štrajka, zatim precizno regulisanje prava na štrajk i propisivanje procedure organizovanja i vođenja štrajka, uz definisanje ko može organizovati štrajk. Gotovo plebiscitarno poslodavci zahtjevaju da se prije otpočinjanja štrajka mora donijeti odluka o stupanju u štrajk u kojoj moraju biti obrazloženi razlozi za štrajk.

Grafikon 6.



Poslodavci također očekuju da se precizno definiše i pravo na štrajk solidarnosti. Naime polovina anketiranih nije za soluciju organizovanja štrajka solidarnosti kod drugog poslodavca, a druga polovina koja nema ništa protiv organizovanja takvog štrajka insistira da se on može provoditi samo nakon okončanja radnog vremena. Ovo je sasvim razumljivo jer nije za očekivati da se društveno odgovorni poslodavci izlažu gubicima zbog onih poslodavca koji ne poštuju propise.

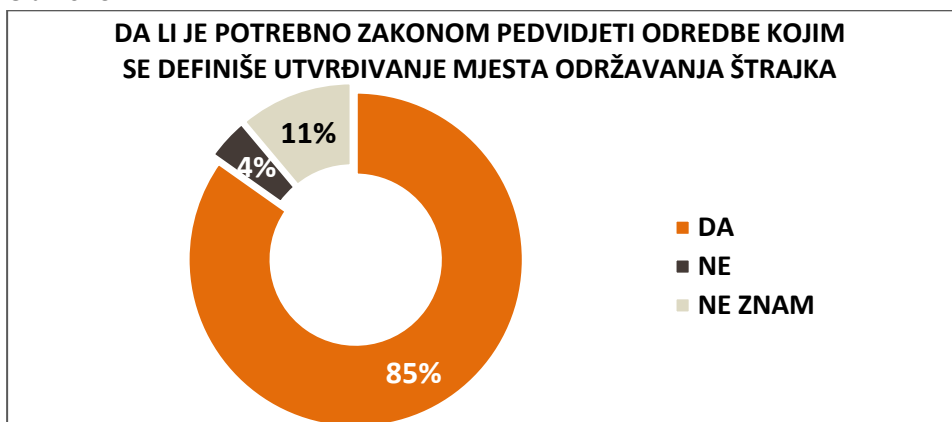
Grafikon 7.





Samo četiri posto anketiranih poslodavaca ne misli da se zakonom mora regulisati mjesto mogućeg održavanja štrajka, a isto toliko anketiranih poslodavaca misli da zakon ne mora sadržavati odredbe o mirnom rješavanju sporova. Razlog za to je što su poslodavci do sada imali velike probleme a nisu imali mogućnost djelovanja da bi mirno riješili probleme i izbjegli štrajk.

Grafikon 8.



Mislimo da su veoma važni i odgovori poslodavaca o minimalnom procesu rada koji se mora nastaviti. Samo četiri posto anketiranih ne smatra da se ovo pitanje treba regulisati zakonom. Njihovo je mišljenje da se to pitanje reguliše internim aktima poslodavca. Znači većina anketiranih prepoznala je važnost ovog pitanja za radnike i suprotstavljenost interesa po ovom pitanju između radnika i poslodavaca. Zbog toga očekuju da se zakonom riješi ovo pitanje u cilju unaprijed dogovorenih pravila igre i smanjenu mogućnosti zloupotrebe ovog pitanja od obje strane.

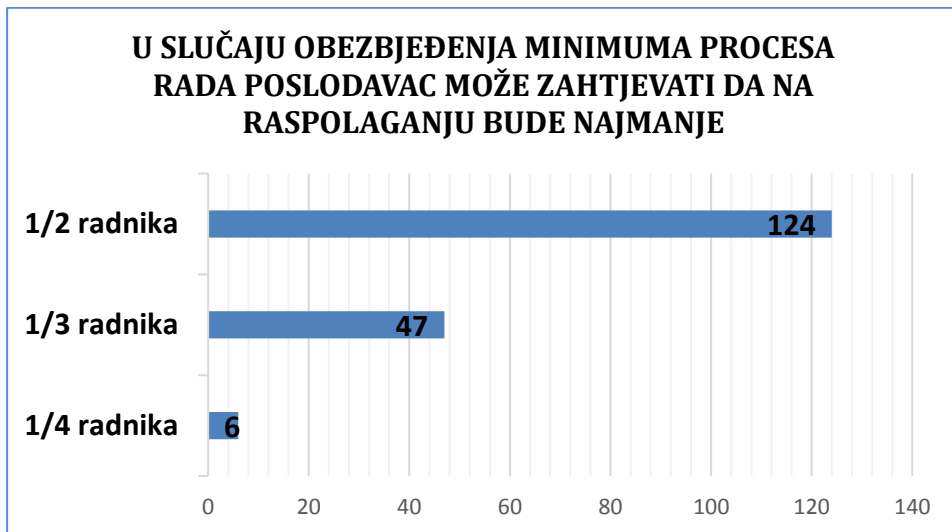
Grafikon 9.





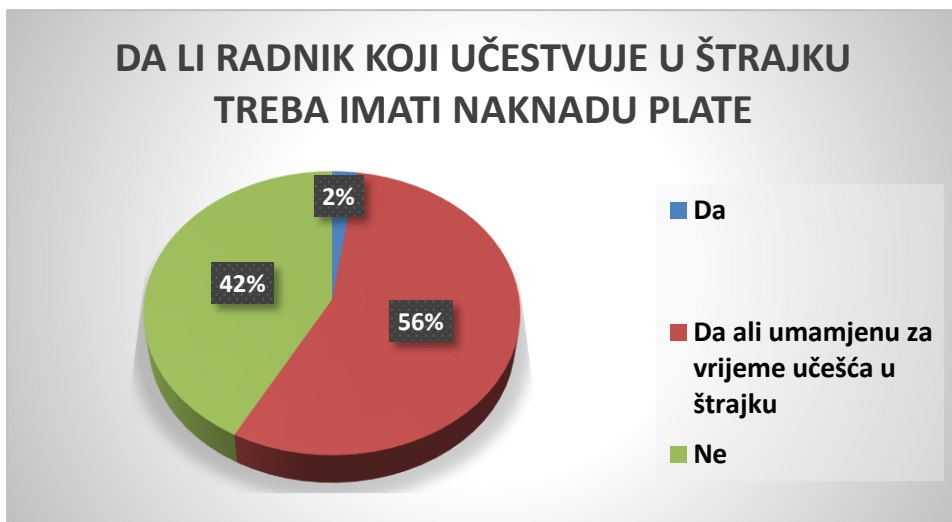
Pri tome 124 anketirana poslodavca smatra da minimum poslova treba obavljati do $\frac{1}{2}$ radnika a njih 47 da je to do $\frac{1}{3}$ radnika.

Grafikon 10.



Anketirani poslodavci su se plebiscitarno odredili prema pitanju da li radnici koji učestvuju u štrajku imaju pravo na naknadu plate. Gotovo svi anketirani smatraju da radnici za vrijeme štrajka ne trebaju imati pravo na naknadu plate, odnosno da im plata treba biti umanjena za vrijeme dok nisu radili zbog štrajka.

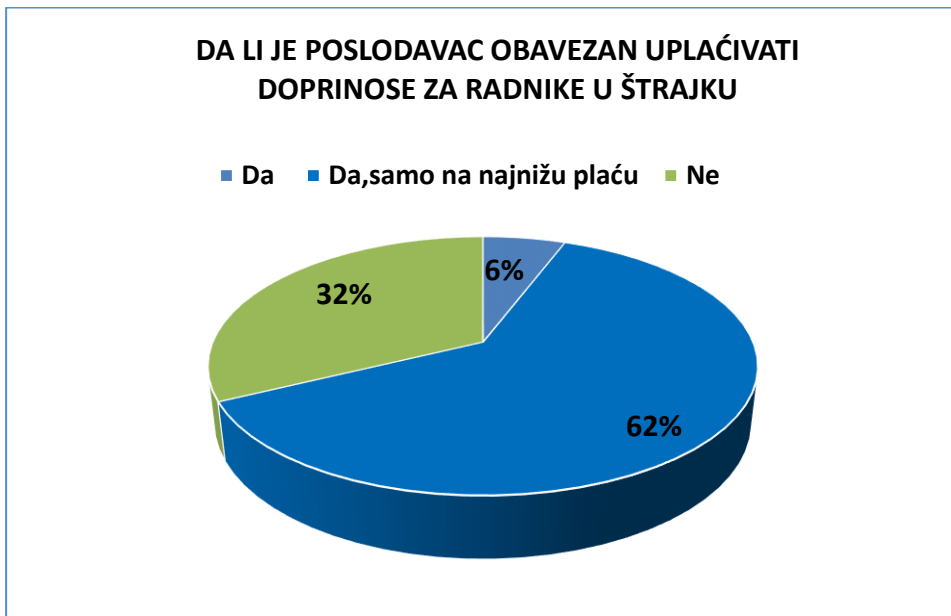
Grafikon 11.





Kada govorimo o stavu poslodavaca o tome da li radnici imaju pravo na naknadu doprinosa za period koji nisu radili zbog štrajka, 2/3 anketiranih smatra da radnici imaju pravo na naknadu doprinosa ali samo na minimalnu platu, a 1/3 anketiranih smatra da radnici nemaju pravo na plaćanje doprinosa za period kada su štrajkovali. Odgovor na ovo pitanje pokazuje da poslodavci nisu isključivi i da većina njih ne želi prestroke odredbe koje bi potpuno devalviralo pravo na štrajk.

Grafikon 12.







Pripremio Prof.dr.sc. Ivo Rozić

OSVRT NA NACRT ZAKONA O ŠTRAJKU

1. Uvod

Nacrt novog Zakona o štrajku koji je utvrdila Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, u veljači 2018. godine predstavlja značajnu novinu u uređenju oblasti zaštite kolektivnih prava radnika na odgovarajući način. Obzirom na činjenicu da je važeći Zakon o štrajku donesen još 2000. godine odavno se ukazala potreba za novim tekstom i pristupom koji će pokušati naći pravu mjeru na izazove i potrebe ekonomskog stanja, s jedne strane, ali i potrebe radnika izazvane novim ekonomskim i tržišnim uvjetima, s druge strane.

Štrajk kao organizirana i najavljena obustava rada predstavlja moćan instrument pritiska radnika na poslodavce, sa ciljem ostvarivanja njihovih ekonomskih i socijalnih interesa. Pravo na štrajk je izuzetno značajno pravo i mehanizam za zaštitu kolektivnih radnih prava radnika. Međutim, kako ne bi došlo do njegove zloupotrebe potrebno je zakonsko reguliranje ove značajne društvene oblasti¹. U kontekstu novog teksta Zakona o štrajku (Nacrt zakona o štrajku) značajno je da postoji visok nivo suglasnosti volja socijalnih partnera (Udruženja poslodavaca FBiH, Saveza samostalnih sindikata BiH i Vlade FBiH) da se ovo pitanje uredi u skladu sa suvremenim međunarodnim standardima u ovoj oblasti.

Nacrt zakona je još u formi prednacrt razmatran i na sjednicama Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine. Nakon održanih konsultacija značajan broj primjedbi, prijedloga i sugestija od strane socijalnih partnera je prihvaćen i ugrađen u tekst Nacrta zakona.

¹ Učur Marinko, Smokvina Vanja, „Industrijske akcije kao sindikalna prava i slobode“, Zbornik Pravnog fakulteta u Rijeci, vol. 32, broj 2, Rijeka, 2010. godine, str. 675.



2. Općenito o pravu na štrajk

U teoriji prava, pravo na štrajk je prihvaćeno kao ljudsko pravo, svrstano u drugu generaciju ljudskih prava garantiranih Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima čovjeka iz 1966. godine². Međutim, činjenica da pravo na štrajk proizlazi iz slobode udruživanja i osnivanja sindikata kao ljudskog prava prve generacije, garantiranog Međunarodnim paktom o građanskim i političkim pravima čovjeka iz 1966. godine³, daje mu dodatno na značaju. Pravo na štrajk je garantirano i Revidiranom Europskom socijalnom poveljom⁴ donesenom u okviru Vijeća Europe, a koja se smatra „*najvažnijim regionalnim izvorom ekonomskih i socijalnih prava za države koje nisu članice Europske unije*“⁵.

Iako Međunarodna organizacija rada nikada nije donijela konvenciju ili preporuku koja se eksplicitno odnosi na pitanje štrajka, o ovom pravu je raspravljano na mnogim konferencijama Međunarodne organizacije rada, prilikom razmatranja nekih konvencija i preporuka. Dvije rezolucije Međunarodne konferencije rada, koje predstavljaju smjernice za politiku Međunarodne organizacije rada, (Rezolucija o ukidanju antisindikalnog zakonodavstva u državama članicama Međunarodne organizacije rada iz 1957. godine⁶ i Rezolucija o pravima sindikata i njihovom odnosu prema građanskim slobodama iz 1970. godine⁷) su eksplicitno istakle pravo na štrajk. Iako se pravo na štrajk ne spominje eksplicitno Konvencijom o slobodi organiziranja i zaštiti prava na organiziranje br. 87 iz 1948. godine, te u Konvenciji o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje br. 98 iz 1949. godine, ove konvencije predstavljaju jedne od najznačajnijih međunarodnih instrumenata koji

² „Sl. list SFRJ“, broj 7/71.

³Ibid.

⁴Europsku socijalnu povelju Bosna i Hercegovina je potpisala 11.05.2004. godine, a ratificirala 07.10.2008. godine, („Sl. glasnik BiH“ – Međ. ugovori, broj 8/08).

⁵Reljanović Mario, „Evropska socijalna povelja i srpska socijalna tuga“ (<https://pescanik.net/evropska-socijalna-povelja-i-srpska-socijalna-tuga/> na dan 17.07.2018. godine).

⁶Prema Gernigon i dr. ova rezolucija poziva na usvajanja legislative koja će „*osigurati efektivno i neograničeno vršenje prava sindikata, uključujući pravo na štrajk, od strane radnika.*“ - Gernigon Bernard, Otero Alberto, Guidod Horacio, „ILO Principles concerning the Right to Strike“, International Labour Office, Geneva, 2000. godine, str. 7.

⁷Ibid.



garantiraju ovo pravo. Naime, tumačeći odredbe navedenih konvencija, Komitet za slobodu udruživanja Međunarodne organizacije rada, je utvrdio da pravo na štrajk predstavlja osnovno pravo radnika i njihovih organizacija ukoliko se koriste kao (zakonito) sredstvo zaštite njihovih ekonomskih i socijalnih interesa⁸. Također, vremenom je Komitet za slobodu udruživanja postavljao određene standarde u pogledu ostvarivanja prava na štrajk. Prije svega, zaključeno je da je to pravo koje radnici i njihove organizacije (sindikati, savezi i konfederacije) imaju pravo uživati; značajno je ograničen krug kategorija radnika koji bi mogli biti lišeni tog prava; smanjen je obim zakonskih ograničenja prava na štrajk; ostvarivanje prava na štrajk je vezano za unapređenje i zaštitu ekonomskih i socijalnih interesa radnika; korištenje ovog prava u skladu sa zakonom ne smije uzrokovati štetne posljedice za radnike i njihove organizacije⁹. Ipak, pored implicitnog reguliranja prava na štrajk, određeni instrumenti Međunarodne organizacije rada, poput Preporuke o mirnom rješavanju sporova i arbitraži broj 92 iz 1951. godine, eksplicitno navode da ukoliko dobrovoljni sporazum svih zainteresiranih strana uključuje i proceduru mirenja strane trebaju da se „*uzdrže od štrajka i lock-out-a*“¹⁰.

Što se tiče uređenja pitanja štrajka unutar Europske unije, treba istaći da, iako članak 151. Ugovora o funkcioniranju Europske unije¹¹ navodi da Unija i njene članice imaju za cilj promoviranje zapošljavanja i bolje životne i radne uvjete, ipak je odredbom članka 153. istog ugovora¹² eksplicitno propisano da je pitanje štrajka u isključivoj nadležnosti država članica. Ipak, na nivou Europske unije pravo na štrajk je predviđeno odredbom člana 28. Povelje o osnovnim pravima Europske unije¹³, koja propisuje da radnici i poslodavci ili njihove organizacije imaju, u skladu sa pravom Unije i država članica pravo da pregovaraju i zaključe kolektivne ugovore na odgovarajućem nivou te da,

8 ILO, „Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO“, Geneva, International Labour Office, Fifth (revised) edition, 2006. godine, str. 109.

⁹ Gernigon Bernard, Odero Alberto, Guiod Horacio, „ILO Principles concerning the Right to Strike“, International Labour Office, Geneva, 2000. godine, str. 11.

¹⁰ Član 1. stav (4) Preporuke o mirnom rješavanju sporova i arbitraži broj 92 iz 1951. godine.

¹¹ Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union, OJ EU, C 326/49.

¹² „5. Odredbe ovog članka se neće primjenjivati na plaćanja, pravo udruživanja, pravo na štrajk i pravo na nametanje lock-out-a“ – čl. 5. St. (5) Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

¹³ Charter of Fundamental rights of the European Union, OJ EU C 303/01.



u slučaju sporova poduzmu „*kolektivne akcije da zaštite svoje interese, uključujući organiziranje štrajka*“¹⁴. Neke od država članica su pravo na štrajk garantirale i svojim ustavom, dok druge to nisu uradile eksplicitno.

Iako nije sporna egzistencija navedenog prava, sporno je pitanje njegovog korištenja, odnosno da li i ako da u kojoj mjeri postoje određena njegova ograničenja. O limitima prava na štrajk je razmatrao i Europski sud pravde¹⁵, ali i Europski sud za ljudska prava¹⁶.

3. Nova rješenja i poboljšanja

3.1. Opće odredbe

Novi tekst Zakona o štrajku predstavlja značajno suštinsko i nomotehničko unapređenje u ovoj oblasti, počevši od toga da se njime definira pojam štrajka što do sada nije bio slučaj. Također, i pojam „*interesa ... članova*“, kao osnov za organiziranje štrajka, se u novom tekstu zakona opravdano precizira u smislu profesionalnog interesa. Nadalje, u novom tekstu, iako se, kao i u važećem tekstu zakona, predviđa da pitanje štrajka u organima unutarnjih poslova, uprave i službama uprave treba biti predmetom posebnog ili posebnih zakona, predviđa da će se do donošenja tih posebnih zakona primjenjivati odredbe općeg zakona o štrajku. Time se uspješno prevazilazi pitanje neuređenosti prava na štrajk za određene kategorije zaposlenih.

Nadalje, odredbama člana 4. novog teksta zakona definirane su vrste štrajkova, i to: kao štrajk kod jednog poslodavca (bilo kao cjeline ili njegovom organizacionom dijelu), u jednoj djelatnosti (grani privrede) te na određenom teritoriju (Federacije BiH ili određenog kantona). Nadalje, pored generalnog štrajka (koji se organizira na cijelom teritoriju Federacije BiH), zakon prepoznaje

¹⁴ Članak 28. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije.

¹⁵ Npr. slučajevi Viking Line ABP (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:051:0011:0011:EN:PDF>) i Laval un Partneri Ltd (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:051:0009:0010:EN:PDF>).

¹⁶ Npr. slučaj *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey* (<https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-2712212-2963054&filename=003-2712212-2963054.pdf&>).



i štrajk upozorenja, odnosno štrajk solidarnosti. Iako se ne može smatrati velikim nedostatkom, nacrt bi bio još kvalitetniji da je predlagač zakona dao i definiciju štrajka upozorenja.

Nacrtom je eksplicitno propisano da je onaj štrajk koji nije organiziran u skladu sa odredbama zakona nezakonit, o čemu odluku donosi općinski sud prema sjedištu poslodavca.

3.2. Odluka o stupanju u štrajk i najava štrajka

Poseban dio zakona se odnosi na pitanje načina donošenja odluke o štrajku i najave štrajka. Predloženo je da štrajk prije svega može organizirati reprezentativni sindikat, svaki drugi sindikat kojeg podrži više od polovine radnika, odnosno ukoliko kod tog poslodavca nije organiziran sindikat, odluku o štrajku može donijeti više od polovine zaposlenih. Na navedeni tekst primjedbu je imao Savez samostalnih sindikata BiH, koji je osporio mogućnost da odluku o otpočinjanju štrajka može donijeti više od polovine zaposlenih, samostalno, bez sindikata, cijeneći da „*[n]eformalna grupa radnika ne može biti „organizator“ štrajka u pravom smislu te riječi, iz razloga što nema rukovodstvo niti organe koji bi tu aktivnost realizirali odnosno vodili na adekvatan i odgovoran način, za razliku od sindikata koji je organizacija.*“¹⁷. Iako je nesporno da sindikat predstavlja najjači i najorganiziraniji oblik radničkog organiziranja, mogućnost da se (zakonit) štrajk može organizirati samostalno od strane radnika cijenim dobrim. Naime, iako u praksi takve situacije zasigurno neće biti česte, rizik od onemogućavanja prava na štrajk i eventualna šteta po kolektivna radna prava radnika je mnogo ozbiljnija od eventualne loše organizacije štrajka.

Iako i postojeći zakon propisuje da se u najavi štrajka navode razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, u novom tekstu je to mnogo detaljnije i preciznije razrađeno. Prije svega, propisano je da se štrajk najavljuje odlukom o štrajku koja mora da sadrži: zahtjeve radnika, razloge stupanja u štrajk i organ kojem su upućeni ti zahtjevi, zatim vrijeme otpočinjanja i mjesto održavanja štrajka te sastav štrajkačkog odbora, odnosno osobe/lica koja zastupaju interese radnika i odgovaraju za zakonitost štrajka. Štrajk se, najavljuje poslodavcu dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk, najkasnije 10 dana prije

¹⁷Primjedbe na Nacrt zakona o štrajku (<http://www.sssbih.com/zakoni-u-proceduri/>).



dana određenog za početak štrajka. Izuzeci su štrajk upozorenja kod kojeg je rok za najavu pet dana i štrajk u djelatnostima od općeg i posebnog interesa kod kojeg je rok za najavu 30 dana prije početka štrajka.

3.3. Mirno rješavanje sporova i arbitraža

Zakon o štrajku poseban dio ima oko rješavanja sporova. Predviđena su dva načina rješavanja sporova: mirno (odnosno, sporazumno)¹⁸ rješavanje sporova i arbitraža. Štrajkački odbor i pregovaračko tijelo koje odredi poslodavac nakon što se bude informiran od tome da je donesena odluka o štrajku dužni su sve vrijeme prije i tijekom štrajka pokušavati sporazumno riješiti spor ili nastali spor povjeriti posebnom tijelu za mirenje koje strane sporazumno formiraju. Prema odredbi članka 150. stav (2) Zakona o radu za provođenje postupka mirenja nadležno je Mirovno vijeće¹⁹. U skladu sa odredbama članka 153. Zakona o radu strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora. Drugi način rješavanja spora je arbitraža, s tim da je odluka arbitraže konačna i obavezujuća i protiv iste ne postoji mogućnost vođenja sudskog spora²⁰.

3.4. Organiziranje i vođenje štrajka

Nacrtom je propisano da štrajkački odbor posebno, ali i svi radnici koji učestvuju u štrajku imaju obavezu da štrajk organiziraju i vode na način koji ne ugrožava sigurnost osoba/lica, imovine i zdravlja ljudi, onemogućava nanošenje neposredne materijalne štete poslodavcu i omogućava nastavak rada po okončanju štrajka. Dakle, ova obaveza ima dva oblika: zabrana ugrožavanja sigurnosti, imovine i zdravlja ljudi te stvaranja direktne materijalne štete

¹⁸Termin „*mirno rješavanje sporova*“ nije odgovarajući da opiše ovaj oblik mirenja. Za ovaj oblik mirenja se prije može reći da je „*sporazumno rješavanje sporova*“ jer je za takvo rješavanje sporova potrebna suglasnost obje strane, za razliku od arbitraže gdje ta suglasnost volja (sporazum strana) nije nužna.

¹⁹Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje Federalni ministar.

²⁰„(1) Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti. (2) Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije. (3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena. (4) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.“ -članak 155. Zakona o radu.



poslodavcu. Prvi oblik se odnosi na sve osobe/lica, kako poslodavca, same radnike, ali i sva druga lica, dok se drugi oblik odnosi isključivo na poslodavca.

3.5. Sporazum o minimumu procesa rada

I u slučaju štrajka postoje određeni poslovi koji se ne mogu prekidati. To su poslovi čiji bi prekid izazvao značajne i teške posljedice prema poslodavcu, pa čak i ugrozio njegovu egzistenciju, odnosno poslovi čiji bi potpuni prekid izazvao teške posljedice prema društvenoj zajednici. Zbog toga je propisano da štrajk ne može početi prije utvrđivanja sporazuma između poslodavca i sindikata o tom minimumu. Prijedlog minimuma procesa rada predlaže poslodavac, a ukoliko to on ne uradi u roku od pet dana od dana prijema odluke o stupanju u štrajk, prijedlog može podnijeti sindikat. Na taj prijedlog sindikata poslodavac se može izjasniti u roku od tri dana. Ukoliko se ne izjasni smatra se da je prihvatio ponuđeni prijedlog sindikata. U slučaju nepostizanja suglasnosti o minimumu procesa rada, prema postojećem zakonu rješavanje nastalog spora o minimumu procesa rada povjerava se arbitraži, koja se sastoji od po jednog predstavnika sindikata i poslodavca, te nezavisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac. Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitraže, njega će, na prijedlog sindikata ili poslodavca, imenovati nadležni općinski sud, u roku od pet dana. Arbitraža je dužna donijeti odluku o minimumu procesa rada u roku od pet dana od dana pokretanja arbitražnog postupka. U novom tekstu se predlaže da u slučaju spora strana o minimumu procesa rada odluku donosi nadležni sud u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva. Ovo rješenje je mnogo jednostavnije i bolje.

Specifičnost predstavljaju djelatnosti od općeg i posebnog interesa u kojima je pitanje minimuma procesa rada specifično regulirano. Nacrtom zakona definirano je osam djelatnosti od općeg i posebnog interesa²¹ u kojima je propisano da štrajk ne može započeti ukoliko se ne osigura minimum procesa rada potreban za osiguranje sigurnosti ljudi i imovine, odnosno neophodnih uvjeta za život i rad građana. Pri tome minimum procesa rada se utvrđuje aktom

²¹Snadbjevanje električnom energijom i vodosnadbijevanje; Željeznički, zračni i poštanski promet; Telekomunikacije; Javni RTV servis; Komunalne djelatnosti; Djelatnost zaštite od požara; Zdravstvena i veterinarska zaštita; Sistem sigurnosti Federacije BiH.



poslodavca, odnosno kolektivnim ugovorom, a samo izuzetno sporazumom između poslodavca i sindikata.

3.6. Prava i obaveze učesnika u štrajku

Nacrtom zakona je predviđeno da organiziranje i učešće u štrajku organiziranom u skladu sa zakonom ne predstavlja povredu radne dužnosti i kao takvo ne može imati za posljedicu otkaz ugovora o radu. Nadalje, predviđena je obaveza poslodavca da ne može zapošljavati nove radnike koji bi zamijenili učesnike u štrajku te da radnike koji ne učestvuju u štrajku može isključiti iz procesa rada samo kao odgovor na započeti štrajk i to nakon isteka osam dana od početka štrajka, a najduže do okončanja štrajka.

Principijelno, radniku koji štrajka plaća se smanjuje srazmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, izuzev radnicima koji učestvuju u štrajku zbog neisplaćenih plaća i neprovođenja mjera zaštite na radu²². S druge strane, radnicima koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi osiguranja minimuma procesa rada, poslodavac je dužan da isplati plaću srazmjerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa njegovim ugovorom o radu.

3.7. Sudska zaštita

Poglavlje sudska zaštita regulira pitanje zaštite poslodavca u slučaju organiziranja štrajka suprotno odredbama zakona, pri čemu se propisuje da se poslodavac treba prvo obratiti sindikatu, a tek nakon toga, u roku od tri naredna dana, pred nadležnim sudom podnijeti zahtjev za zabranu organiziranja i provođenja takvog štrajka. Pored zabrane štrajka poslodavac ima pravo podnijeti i zahtjev za naknadu štete zbog nezakonitog štrajka.

S druge strane, sindikat ima pravo tražiti sudsku zaštitu tražeći zabranu angažiranja više od trećine radnika u cilju osiguranja minimuma procesa rada,

²²Na navedenu odredbu Savez samostalnih sindikata BiH je imao primjedbu: „Formulacija zbog neisplaćenih plaća i ne provođenja propisanih mjera zaštite na radu bi zbog veznika 'i' u primjeni zakona značila da oba ova uvjeta moraju postojati kako bi radnik imao pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio, što je neprihvatljivo.“, koja se čini logičnom i opravdanom.



kao i zabranu isključenja radnika iz procesa rada provedenog suprotno odredbama zakona. I sindikat ima pravo na naknadu štete zbog nezakonitog isključenja iz procesa rada.

O navedenim zahtjevima odlučuje općinski sud prema sjedištu poslodavca, u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva od strane poslodavca i/ili sindikata.

3.8. Nadzor nad primjenom zakona

Nacrtom je propisano da upravni nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, a da inspekcijski nadzor vrši kantonalna, odnosno federalna inspekcija rada. Obzirom da je Zakonom o organizaciji organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine²³ propisano da upravni nadzor obuhvata: (1) nadzor nad zakonitošću upravnih i drugih akata koja donose organi uprave kojima se rješava u upravnim stvarima u upravnom postupku; (2) nadzor nad zakonitošću upravnih i drugih akata koja donose pravne osobe/lica sa javnim ovlaštenjima; (3) inspekcijski nadzor²⁴, očito je da se prilikom nadzora nad primjenom ovog zakona može vršiti samo inspekcijski nadzor. S tim u vezi, nejasno je koje bi poslove upravnog nadzora moglo i trebalo vršiti Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.

Nacrtom su predviđene i novčane kazne za prekršaje koji se odnose na nepravilnu primjenu zakona. Tako su predviđene novčane kazne u iznosu od 500 do 5.000 KM za sindikat²⁵, odnosno od 1.000 do 5.000 KM za poslodavca²⁶, koji postupaju suprotno odredbama zakona.

²³ „Sl. novine FBiH“, broj 35/05.

²⁴ Članak 15. Zakona o organizaciji organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine

²⁵ „(1) Novčanom kaznom od 500,00 KM do 5.000,00 KM kaznit će se za prekršaj sindikat koji je organizirao štrajk, odnosno organizator štrajka ako: a) organizira štrajk suprotno odredbama čl. 5. i 7. ovog zakona; b) organizira štrajk suprotno članku 11. ovog zakona; c) organizira štrajk u djelatnostima od općeg, odnosno posebnog interesa bez osiguranja minimuma procesa rada, članak 16. ovog zakona.“ – članak 27. stav (1) Nacrta zakona o štrajku.

²⁶ „(2) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 5.000,00 KM kaznit će se poslodavac – pravna osoba/lice ako: a) postupi suprotno članku 2. stav (3) ovog zakona; b) postupi suprotno članku 17. stav (1) ovog zakona; c) poduzme isključenje radnika sa rada suprotno članku 20. ovog zakona; d) postupi suprotno članku 22. u dijelu koji se odnosi na plaću i prava iz socijalnog osiuranja:

(3) Za prekršaje iz stava (2) ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba/ lice u pravnoj osobi/ licu novčanom kaznom od 500,00 KM do 3.000,00 KM.“ – članku 27. st. (2) i (3) Nacrta zakona o štrajku.



4. Zaključak

Na osnovu navedenog može se izvesti zaključak da Nacrta zakona o štrajku predstavlja unapređenje zakonodavstva u ovoj značajnoj oblasti. Važeći Zakon o štrajku je štur, nepotpun i neprecizan i očito je da ne zadovoljava potrebe ovog vremena. Predloženi Nacrt zakona o štrajku, iako nije mogao uvažiti sve primjedbe svih učesnika, predstavlja dokument oko kojeg postoji vrlo visok nivo usuglašenosti između socijalnih partnera. Nadalje, analizirajući njegov sadržaj može se reći da je isti zadovoljava standarde postavljene relevantnim međunarodnim aktima, a prije svega u kontekstu tumačenja odredbi Konvencije o slobodi organiziranja i zaštiti prava na organiziranje br. 87 iz 1948. godine, te Konvencije o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje br. 98 iz 1949. godine od strane Komiteta za slobodu udruživanja Međunarodne organizacije rada. Stoga je njegovo usvajanje od interesa za sve učesnike.





ZAKON O ŠTRAJKU



ZAKON O ŠTRAJKU

DIO PRVI - OPĆE ODREDBE

Član 1. (Predmet Zakona)

- (1) Ovim zakonom uređuje se postupak u kojem radnici, radi zaštite i ostvarivanja svojih profesionalnih interesa, ekonomskih i socijalnih prava, ostvaruju pravo na štrajk u Federaciji Bosne i Hercegovine.
- (2) Štrajkom se, u smislu ovog zakona, smatra organizovani prekid rada u privrednom društvu, ustanovi i kod drugog pravnog ili fizičkog lica (u daljem tekstu: poslodavac).
- (3) Pravo na štrajk zaposlenih u organima unutrašnjih poslova, uprave i službi za upravu uredit će se posebnim zakonom.
- (4) Do donošenja posebnog zakona, na pravo štrajka zaposlenih iz stava (3) ovog člana primjenjuju se odredbe ovog zakona.

Član 2. (Učestvovanje u štrajku)

- (1) Radnici slobodno odlučuju o učešću u štrajku.
- (2) Organizovanje i učestvovanje u štrajku organizovanom u skladu sa odredbama ovog zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata o štrajku, ne predstavlja povredu ugovora o radu, odnosno povredu radne obaveze.
- (3) Poslodavac ne može sprječavati radnike da organizuju štrajk i učestvuju u njemu, kao ni upotrebljavati prijetnje i prinude radi okončanja štrajka.
- (4) Radnici ne mogu za sebe tražiti, niti im poslodavac može omogućiti, pružiti ili dati naknadu u novcu ili bilo kakvu drugu povlasticu za njihovo neučešće u štrajku.



Član 3. (Vrste štrajka)

(1) Štrajk se može organizovati kod poslodavca kao cjeline ili u njegovom organizacionom dijelu, u području djelatnosti, na teritoriji kantona, te kao generalni štrajk za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

(2) Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja, koji može trajati najduže dva sata.

(3) Štrajk solidarnosti se može organizovati van radnog vremena, sa ciljem da se pruži podrška štrajku

organizovanom kod drugog poslodavca, u kojem slučaju moraju biti ispunjeni svi uvjeti predviđeni ovim zakonom za organizovanje štrajka.

(4) Pravo na štrajk radnika u područjima djelatnosti od općeg interesa može se ostvariti pod uvjetima propisanim ovim zakonom, ukoliko ta pitanja nisu uređena posebnim zakonom.

Član 4. (Nezakonitost štrajka)

Štrajk koji nije organizovan u skladu sa odredbama ovog zakona smatra se nezakonitim štrajkom.

DIO DRUGI - ODLUKA O STUPANJU U ŠTRAJK, MJESTO ŠTRAJKA I NAJAVA ŠTRAJKA

Član 5. (Odluka o stupanju u štrajk)

(1) Odluku o stupanju u štrajk donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata kod poslodavca kao cjeline, organizacionog dijela poslodavca, područja djelatnosti na teritoriji kantona, odnosno Federacije Bosne i Hercegovine.

(2) Ukoliko kod poslodavca nije organizovan sindikat, odluku o štrajku može donijeti više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca.

(3) Odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca može donijeti i nadležni organ bilo kojeg sindikata formiranog kod tog poslodavca, ukoliko je podrži više od polovine zaposlenih.



Član 6.

(Sadržaj odluke o stupanju u štrajk)

Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se:

- a) zahtjevi radnika, razlozi stupanja u štrajk i organ prema kojem su upućeni zahtjevi,
- b) vrijeme otpočinjanja štrajka,
- c) mjesto održavanja štrajka,
- d) sastav štrajkačkog odbora, odnosno lica koja zastupaju interese radnika i odgovaraju za zakonitost štrajka.

Član 7.

(Mjesto održavanja štrajka i rješavanje spora o mjestu održavanja štrajka)

- (1) Prije donošenja odluke o stupanju u štrajk, poslodavac i sindikat zajednički utvrđuju mjesto održavanja štrajka.
- (2) Štrajk se ne može organizovati na mjestima koja mogu ugroziti sigurnost i zdravlje radnika i trećih lica, prouzrokovati materijalnu štetu poslodavcu, te na mjestima koja su pod posebnim mjerama zaštite.
- (3) Ukoliko se poslodavac i sindikat ne uspiju sporazumjeti o mjestu održavanja štrajka, nastali spor se povjerava tijelu za mirno rješavanje sporova, odnosno arbitraži.
- (4) Postupak mirnog rješavanja sporova, način određivanja miritelja i arbitara i druga pitanja od značaja za mirno rješavanje sporova za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine provode se u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonom, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno.
- (5) Postupak rješavanja nastalog spora o mjestu održavanja štrajka ne može trajati duže od tri dana od dana dostavljanja zahtjeva za sporazumno rješavanje tijelu predviđenom za mirno rješavanje nastalog spora.
- (6) Ako strane rješavanje spora o mjestu održavanja štrajka povjere tijelu za mirno rješavanje nastalog spora, odluka ovog tijela je obavezujuća i konačna i protiv nje se ne može uložiti žalba niti voditi sudski spor.
- (7) Ukoliko tijelo za mirno rješavanje spora ne uspije postići sporazum o mjestu održavanja štrajka, odnosno ukoliko se poslodavac i sindikat ne usaglase oko



sastava tijela predviđenog za mirno rješavanje nastalog spora, rješavanje nastalog spora prepušta se nadležnom sudu.

Član 8.
(Najava štrajka)

(1) Štrajk se najavljuje poslodavcu dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk najkasnije 10 dana prije dana određenog za početak štrajka.

(2) Štrajk upozorenja najavljuje se poslodavcu dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk upozorenja najkasnije pet dana prije početka štrajka.

Član 9.
(Organi za najavu štrajka)

(1) Istovremeno sa najavom štrajka, organizator štrajka dužan je da o vremenu i mjestu održavanja štrajka obavijesti nadležno ministarstvo unutrašnjih poslova.

(2) Štrajk koji se organizuje na teritoriji kantona, odnosno Federacije Bosne i Hercegovine najavljuje se vladi kantona, odnosno Vladi Federacije Bosne i Hercegovine i nadležnim ministarstvima unutrašnjih poslova.

DIO TREĆI - MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA I ARBITRAŽA

Član 10.
(Postupak mirenja)

Štrajkački odbor i pregovaračko tijelo koje odredi poslodavac, dužni su od dana dostavljanja odluke o stupanju u štrajk kao i za vrijeme trajanja štrajka, pokušavati sporazumno riješiti nastali spor ili nastali spor povjeriti posebnom tijelu za mirenje koje strane u sporu sporazumno formiraju u skladu sa Zakonom o radu, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Član 11.
(Obaveza provođenja postupka mirnog rješavanja sporova)

(1) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja, odnosno prije provođenja drugog načina mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.



(2) Postupak mirenja iz stava (1) ovog člana ne može trajati duže od pet dana od dana dostavljanja zahtjeva drugoj strani u sporu.

(3) Strane u sporu mogu odbiti ili prihvatiti prijedlog tijela za mirenje.

Član 12.
(Arbitraža)

(1) Strane u sporu rješavanje spora mogu povjeriti arbitraži.

(2) Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća, te druga pitanja u vezi s tim uređuju se posebnim propisom ili sporazumom strana u sporu, ukoliko ovim zakonom nije drugačije propisano.

(3) Prilikom iznošenja spora pred arbitražu strane u sporu određuju pitanje koje iznose pred arbitražu.

(4) Odluka arbitraže je konačna i protiv nje žalba nije dopuštena, niti se može voditi sudski spor.

DIO ČETVRTI - ORGANIZOVANJE I VOĐENJE ŠTRAJKA

Član 13.
(Obaveza učesnika u štrajku)

Štrajkački odbor i radnici u štrajku dužni su štrajk organizovati i voditi na način kojim se ne ugrožava bezbjednost lica, imovine i zdravlja ljudi, onemogućava nanošenje neposredne materijalne štete poslodavcu i omogućava nastavak rada po okončanju štrajka.

Član 14.
(Zabrana učesnicima štrajka)

Štrajkom se ne smiju sprječavati radnici koji ne učestvuju u štrajku da rade niti se smije sprječavati poslodavac da obezbijedi sredstva za rad.



DIO PETI - SPORAZUM O POSLOVIMA KOJI SE NE MOGU PREKIDATI ZA VRIJEME ŠTRAJKA

Član 15.

(Sporazum o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka)

(1) Sindikat i poslodavac sporazumno utvrđuju poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka. Štrajk ne može započeti prije utvrđivanja ovog sporazuma.

(2) Sporazum iz stava (1) ovog člana potpisuju ovlašteni predstavnici poslodavca i sindikata, a sadrži: odredbe o poslovima i broju radnika koji su dužni da rade za vrijeme štrajka ili isključenja sa rada, radi osiguranja minimuma procesa rada (proizvodno održavajući poslovi), osiguranja neophodnih uvjeta života i rada stanovništva, odnosno rada drugih pravnih lica, kao i radi osiguranja imovine i sprječavanja ugrožavanja života i lične sigurnosti i zdravlja stanovništva (javne službe).

(3) Sporazumom iz stava (1) ovog člana ne smije se ograničiti pravo na štrajk.

(4) Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od pet dana od dana prijema odluke o stupanju u štrajk, sindikatu ponudi prijedlog poslova koji se ne mogu prekinuti za vrijeme štrajka.

(5) Ukoliko poslodavac u roku iz stava (4) ovog člana ne ponudi prijedlog poslova koji se ne mogu prekinuti za vrijeme štrajka, sindikat može predložiti poslodavcu poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka, a poslodavac je dužan izjasniti se na ponuđeni prijedlog u roku od naredna tri dana. U suprotnom se smatra da je prihvatio ponuđeni prijedlog.

Član 16.

(Spor o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka)

(1) Ukoliko se sindikat i poslodavac u roku od pet dana od dana prijema prijedloga poslova ne uspiju sporazumjeti o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka, rješavanje nastalog spora prepušta se nadležnom sudu.

(2) Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka mogu se urediti i kolektivnim ugovorom.



DIO ŠESTI - ŠTRAJK U DJELATNOSTIMA OD OPĆEG I POSEBNOG INTERESA

Član 17.

(Vrste djelatnosti od općeg i posebnog interesa)

Djelatnosti od općeg i posebnog interesa u smislu ovog zakona su djelatnosti u oblasti:

1. snabdijevanja električnom energijom i vodosnabdijevanja;
2. željezničkog, vazdušnog, poštanskog saobraćaja;
3. telekomunikacija;
4. javnog RTV servisa;
5. komunalne djelatnosti;
6. djelatnosti zaštite od požara;
7. zdravstvene i veterinarske zaštite;
8. sistema bezbjednosti Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 18.

(Štrajk u djelatnostima od općeg i posebnog interesa)

- (1) Štrajk u djelatnostima iz člana 17. ovog zakona ne može započeti ukoliko se ne obezbijedi minimum procesa rada potreban za obezbjeđenje sigurnosti ljudi i imovine, odnosno neophodnih uvjeta za život i rad građana.
- (2) Minimum procesa rada i način njegovog obezbjeđenja utvrđuje se aktom poslodavca, odnosno kolektivnim ugovorom područja djelatnosti.
- (3) Ukoliko ti poslovi nisu utvrđeni na način predviđen stavom (2) ovog člana, te poslove sporazumom utvrđuju poslodavac i sindikat.
- (4) Na sklapanje sporazuma iz stava (3) ovog člana i na postupak mirenja u djelatnostima od općeg, odnosno posebnog interesa, primjenjuju se odredbe ovog zakona.



Član 19.

(Obezbjedenje minimuma procesa rada)

- (1) Poslodavac može zahtijevati, u cilju obezbjedenja minimuma procesa rada, da najviše 1/2 radnika bude na raspolaganju poslodavcu.
- (2) Radnici koji su angažovani za obezbjedenje minimuma procesa rada, dužni su za vrijeme štrajka izvršavati naloge poslodavca.

Član 20.

(Najava štrajka u djelatnostima od općeg i posebnog interesa)

U djelatnostima od općeg, odnosno posebnog interesa, štrajk se najavljuje poslodavcu najkasnije 30 dana prije početka štrajka, dostavljanjem pisane odluke o stupanju u štrajk.

Član 21.

(Shodna primjena ostalih odredbi ovog zakona)

Za sva pitanja koja nisu posebno regulisana za djelatnost od općeg, odnosno posebnog interesa primjenjuju se odredbe ovog zakona.

DIO SEDMI - PRAVA I OBAVEZE UČESNIKA U ŠTRAJKU

Član 22.

(Uvjeti za isključenje sa rada)

- (1) Poslodavac ne može zapošljavati nove radnike koji bi zamijenili učesnike u štrajku, a radnike koji ne učestvuju u štrajku može isključiti iz procesa rada samo kao odgovor na već započeti štrajk.
- (2) Isključenje sa rada ne može započeti prije isteka osam dana od dana početka štrajka.
- (3) Isključenje radnika iz procesa rada može trajati najduže do okončanja štrajka.
- (4) Radnici isključeni iz procesa rada nemaju pravo na naknadu plaće, a poslodavac je dužan uplatiti doprinose na najnižu plaću u skladu sa važećim propisima.



Član 23.
(Zaštita učesnika u štrajku)

Organizovanje i sudjelovanje u štrajku pod uvjetima utvrđenim ovim zakonom ne predstavlja povredu radne obaveze, niti može imati za posljedicu otkaz ugovora o radu.

Član 24.
(Pravo na plaću i socijalno osiguranje)

(1) Radniku koji sudjeluje u štrajku plaća se smanjuje srazmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, ukoliko se poslodavac i štrajkački odbor drugačije ne dogovore.

(2) Izuzetno od stava (1) ovog člana radnik koji je sudjelovao u štrajku ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio, ukoliko se štrajk organizovao zbog neisplaćenih plaća, pod uslovom da štrajk ne traje duže od 15 dana.

(3) Radnici koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđenja minimuma procesa rada, imaju pravo na plaću srazmjerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa ugovorom o radu.

(4) Radnici u štrajku imaju pravo na doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom.

(5) Radnici koji organizuju i sudjeluju u štrajku suprotno odredbama ovog zakona nemaju prava utvrđena st. (2) i (4) ovog člana.

DIO OSMI - SUDSKA ZAŠTITA

Član 25.
(Sudska zaštita poslodavca i naknada štete)

(1) Ukoliko poslodavac smatra da sindikat organizuje i provodi štrajk suprotno odredbama ovog zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, može u roku od dva dana od saznanja uputiti pisano upozorenje štrajkačkom odboru i odrediti rok u kojem će sindikat svoje postupanje uskladiti sa odredbama ovog zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata.



(2) Ukoliko štrajkački odbor ne prihvati upozorenje poslodavca i u ostavljenom roku ne uskladi svoje postupanje sa odredbama ovog zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, poslodavac u naredna tri dana, kod nadležnog suda, može podnijeti zahtjev za zabranu organizovanja i provođenja štrajka suprotno odredbama ovog zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata.

(3) Ukoliko poslodavac ne postupi po odredbama iz st. (1) i (2) ovog člana, smatra se da je štrajk organizovan u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilima sindikata.

(4) Poslodavac može od organizatora štrajka zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog nezakonito organizovanog štrajka.

Član 26.

(Sudska zaštita sindikata i naknada štete)

(1) Sindikat može od nadležnog suda zahtijevati zabranu angažovanja više od 1/2 radnika u cilju obezbjeđenja minimuma procesa rada iz člana 19. ovog zakona.

(2) Sindikat može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani isključenje radnika iz procesa rada provedenog u suprotnosti sa odredbama ovog zakona.

(3) Sindikat može zahtijevati naknadu pretrpljene štete od poslodavca zbog nezakonitog isključenja iz procesa rada.

Član 27.

(Sudsko odlučivanje)

(1) U slučajevima iz čl.16., 25. i 26. ovog zakona nadležan je općinski sud prema sjedištu poslodavca.

(2) Sud u postupku zbog nezakonitog organizovanja štrajka, spora u vezi sporazuma o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka, angažovanja više od 1/2 radnika u cilju obezbjeđenja minimuma procesa rada i nezakonitog isključenja sa rada odlučuje u roku od pet dana, od dana podnošenja zahtjeva od poslodavca ili sindikata.



DIO DEVETI - NADZOR NAD PRIMJENOM ZAKONA I KAZNE NE ODREDBE

Član 28.

(Nadzor nad primjenom zakona)

- (1) Upravni nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.
- (2) Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši kantonalna, odnosno federalna inspekcija rada.

Član 29.

(Vrste i visine prekršaja)

- (1) Novčanom kaznom od 500,00 KM do 5.000,00 KM kaznit će se za prekršaj sindikat koji je organizovao štrajk, odnosno organizator štrajka ako:

- a) organizuje štrajk suprotno odredbama, čl. 5. i 8. ovog zakona;
- b) započne štrajk prije pokretanja postupka mirenja, član 11. ovog zakona;
- c) organizuje štrajk suprotno članu 13. ovog zakona;
- d) organizuje štrajk u djelatnostima od općeg, odnosno posebnog interesa bez obezbjeđenja minimuma procesa rada, član 18. ovog zakona.

- (2) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 5.000,00 KM kaznit će se poslodavac –

pravno lice ako:

- a) postupi suprotno članu 2. stav (3) ovog zakona;
- b) postupi suprotno članu 19. stav (1) ovog zakona;
- c) poduzme isključenje radnika sa rada suprotno članu 22. ovog zakona;
- d) postupi suprotno članu 24. u dijelu koji se odnosi na plaću i prava iz socijalnog osiguranja.

- (3) Za prekršaje iz stava (2) ovog člana kaznit će se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 500,00 KM do 3.000,00 KM.



DIO DESETI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 30.
(Prestanak važenja propisa)

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o štrajku („Službene novine Federacije BiH“, broj: 14/00).

Član 31.
(Stupanje na snagu)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Federacije BiH“.





Pripremio Prof.dr.sc. Ivo Rozić

OBRAZLOŽENJE NACRTA ZAKONA O ŠTRAJKU

I - USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbama člana IV.A.20.(1)d), a u vezi sa članom III.2.e) i članom II.A.2.1) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine. Prema odredbama člana IV.A.20.(1)d) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, Parlament Federacije BiH nadležan je za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti, a prema odredbama člana III.2.e) federalna vlast i kantoni nadležni su za socijalnu politiku.

Prema odredbama člana II.A.2.1) Ustava Federacije BiH, Federacija Bosne i Hercegovine osigurava primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda. Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine, članom II.1.I) svim osobama na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine garantirane su osnovne slobode, između ostalih, i sloboda okupljanja, sloboda udruživanja, sloboda osnivanja i pripadanja sindikatima i sloboda neudruživanja.

II - RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

S obzirom da je važeći Zakon o štrajku donesen 2000. godine, a da je pravo na štrajk jedno od osnovnih sindikalnih prava koje spada u ekonomska i socijalna prava, ukazala se potreba za izradom novog Zakona koji će odgovoriti trenutnim potrebama sveukupnog ekonomskog stanja kao i potrebama radnika izazvanih novim ekonomskim i tržišnim uvjetima.

Pravo na štrajk se ostvaruje u okviru sindikalne slobode i predstavlja organizovani i unaprijed najavljeni pritisak radnika na poslodavce radi priznavanja ekonomskih i socijalnih interesa, te je stoga bilo neophodno detaljno i sveobuhvatno pristupiti uređenju načina ostvarivanja ovog prava.



Cilj ovog zakona je da štrajk bude krajnji oblik rješavanja kolektivnih radnih sporova i to onda kada nije moguće da se kolektivni spor riješi mirnim putem, odnosno nekim od oblika mirnog rješavanja.

Pravo na štrajk posmatra se u okviru odredbi koje uređuju sindikalnu slobodu. Univerzalnom deklaracijom o pravima čovjeka iz 1948. godine, svima je zagarantovano pravo da učestvuju u osnivanju sindikata ili da se pridruže sindikatu u cilju osiguranja svojih interesa. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966. godine, također utvrđuje pravo na udruživanje, a Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine utvrđuje pravo na štrajk.

Bosna i Hercegovina kao članica Međunarodne organizacije rada dužna je implementirati ratificirane konvencije ove organizacije. U ovom slučaju relevantne konvencije, koje se odnose na reguliranje prava na štrajk, su Konvencija o pravu na udruživanje (poljoprivredu) C11, Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje C87 i Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje

Revidirana Europska socijalna povelja Vijeća Europe utvrđuje pravo na kolektivno pregovaranje, uključujući pravo na štrajk (član 6). Pravo na štrajk mora osigurati svaka država ugovornica i ono može da se ograniči samo u skladu sa zakonom, a radi zaštite prava i sloboda, zaštite općeg interesa, državne sigurnosti, javnog zdravlja i morala.

III - OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

Članom 1. – uređen je predmet Zakona i određen pojam štrajka pod kojim se podrazumijeva organizovani prekid rada u privrednom društvu, ustanovi i kod drugog pravnog ili fizičkog lica. Također, ovim članom propisano je da se štrajk organa unutrašnjih poslova, uprave i službi za upravu, uređuje posebnim zakonom.

Članom 2. – propisuje se pravo radnika da slobodno odlučuju o učešću u štrajku, te da organizovanje i učestvovanje u štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu, ukoliko je isti organizovan u skladu sa odredbama ovog zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata. Također, je propisana zabrana poslodavcu da sprječava radnike da organizuju štrajk i da učestvuju u njemu, da upotrebljava prijetnje i prinude radi okončanja štrajka, te da radi neučestvovanja u štrajku



omogućiti naknadu u novcu ili bilo kakvu drugu povlasticu za radnike koji ne učestvuju u štrajku.

Članom 3. – predviđene su vrste štrajka, te je propisano da se štrajk može organizovati kod poslodavca kao cjeline ili u njegovom organizacionom dijelu, području djelatnosti, na teritoriji kantona, te na teritoriji Federacije BiH. Također, propisano je da štrajk može biti generalni, štrajk upozorenja ili štrajk solidarnosti, s tim da štrajk solidarnosti se može organizovati samo van radnog vremena sa ciljem da pruži podršku štrajka kod drugog poslodavca pod uslovom da su ispunjeni svi uslovi za organizovanje štrajka koji su predviđeni zakonom..

Članom 4. – propisano je da se nezakonitim štrajkom smatra štrajk koji nije organizovan u skladu sa odredbama ovog zakona.

Čl. 5. i 6. – uređeno je pitanje odluke o stupanju u štrajk i sadržaj iste.

Članom 7. – definisan je postupak utvrđivanja mjesta održavanja štrajka i rješavanje spora o mjestu održavanja štrajka.

Članom 8 i 9. – uređeno je pitanje obaveze i roka najave štrajka poslodavcu, odnosno nadležnom ministarstvu unutrašnjih poslova.

Članom 10. i 11. – uređena je obaveza sporazumnog rješavanja nastalog spora ili povjeravanje nastalog spora posebnom tijelu za mirenje koje strane u sporu sporazumno formiraju. Također, utvrđena je zabrana započinjanja štrajka prije okončanja postupka mirenja, odnosno prije drugog načina mirnog rješavanja sporova o kojem su se strane sporazumjele.

Članom 12. – uređen je postupak arbitraže, imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i konačnost arbitražne odluke.

Članovi 13. i 14. – utvrđene su obaveze organizatora i učesnika u štrajku sa aspekta zaštite zdravlja, sigurnosti ljudi i imovine, kao i zabrana sprječavanja radnika koji ne učestvuju u štrajku da rade, te poslodavca da obezbijedi sredstva za rad.

Članom 15. – uređeno je pitanje sporazuma između poslodavca i sindikata o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka i utvrđena sadržina navedenog sporazuma. Također propisan je rok u kojem je poslodavac obavezan da sindikatu ponudi prijedlog poslova koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka, a u slučaju da poslodavac ne ponudi prijedlog poslova koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka predviđena je mogućnost da sindikat može predložiti poslodavcu poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka.



Član 16. – Definisano je pitanje i postupak rješavanja spora u slučaju kada se sindikat i poslodavaca ne mogu sporazumjeti o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka na način da se nastali spor povjerava nadležnom sudu.

Članovi 17. - 21. – Ovim članovima reguliran je štrajk u djelatnostima od općeg i posebnog interesa, određivanje minimuma procesa rada, te propisan određeni rok za najavu štrajka prije početka štrajka, uz mogućnost da poslodavac, a u cilju obezbjeđenja minimuma procesa rada, zahtjeva da najviše 1/2 radnika bude u procesu rada. Također, određen je rok i obaveza za najavu štrajka poslodavcu.

Članom 22. – definisani su uslovi za isključenje sa rada u slučaju štrajka.

Članovi 23. i 24. – predviđena je zaštita učesnika u štrajku od otkaza ugovora o radu, pod utvrđenim uvjetima, kao i pravo poslodavca da radniku koji sudjeluje u štrajku smanji plaću srazmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, ukoliko se poslodavac i štrajkački odbor drugačije ne dogovore. Također su utvrđeni izuzeci u pogledu smanjenja plaće, kao i pravo na socijalno osiguranje radnika u štrajku.

Članovi 25., 26. i 27. – propisana je sudska zaštita poslodavca i sindikata, naknada štete, kao i postupak kad se zaštita traži pred sudom.

Članom 28. – propisan je nadzor nad primjenom ovog zakona.

Članom 29. – propisane su kaznene odredbe i uređeno je pitanje odgovornosti sindikata, odnosno poslodavaca za propisane prekršaje i visine kazne za pojedine prekršaje.

Članovima 30. i 31. – Definisan je prestanak važenja postojećeg propisa i određen je dan stupanja na snagu ovoga Zakona .

IV - FINANSIJSKA SREDSTVA

Za provođenje ovog zakona nije potrebno osigurati dodatna finansijska sredstva u Budžetu Federacije Bosne i Hercegovine.

