

Uvod

Kada govorimo o osnovnim pravima koja pripadaju ljudima, slobodi uživanja i zaštiti tih prava, onda moramo da pomislimo, naravno pored prava na život, na slobodu, i na prava iz radnih odnosa. Svakako, osnovno pravo iz grupe prava iz osnova rada, je pravo na rad, a tu spada i niz drugih prava koja omogućavaju radnim ljudima da osiguraju svoj radno pravni, ekonomski i socijalni status. Da bi radnici prije svega ostvarili svoja prava po osnovu rada potrebno je u svakoj zemlji da postoji dobar ekonomski i pravni okvir.

Nažalost kada govorimo o ekonomskim uslovima u BiH i Republici Srpskoj, moramo odmah reći da su ti uslovi izuzetno teški. Privreda zemlje je tokom višegodišnjeg rata uništena, ekonomski odnosi i veze pokidani, privredno ekonomska obnova zemlje ide teško i to kako zbog lošeg i nedovoljno uređenog pravnog okvira za investiranje i razvoj privrede, tako i zbog promjena oblika vlasništva koje se događa u našoj zemlji.

U skladu sa izabranom temom ove analize, posebnu pažnju ću posvetiti analizi prava radnika na štrajk. Pravo na kolektivnu akciju je istovremeno:

- kolektivno pravo socijalnih partnera i
- pravno sredstvo (način) za zaštitu kolektivnih prava.

U korelaciji sa kolektivnim radnim sporovima, kolektivna akcija (industrijska akcija) se javlja kao metod za njihovo rješavanje. Oblici kolektivne akcije zavisni su, prije svega, od subjekata kojima pripada pravo kolektivne akcije. Tako, u zavisnosti ko su socijalni partneri, na strani radnika pravo na kolektivnu akciju uključuje pravo na štrajk kao najvažnije pravo, a na strani poslodavačkih subjekata pravo na *lock out*. Pravo na štrajk, kao fundamentalno socijalno pravo, najvažnije je pravo i metod kolektivne akcije zaposlenih u radnom zakonodavstvu BiH. Prihvaćena je koncepcija prava sindikata na organizovanje štrajka, odnosno prava radnika na učešće u tako organizovanom štrajku. Zakonitost štrajka se cijeni u odnosu na njegovo organizovanje u skladu s propisima zakona o štrajku, drugih zakona, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnih ugovora. Uslovi za ostvarivanje prava na štrajk vezani su za:

- odluku o stupanju u štrajk (glasanje o štrajku),
- održavanje minimuma procesa rada (sporazumijevanje o poslovima koji se neće prekidati za vrijeme štrajka, ako ti poslovi nisu utvrđeni kolektivnim ugovorom),
- najavu štrajka (poslodavcu i javnoj vlasti) i
- postupak mirenja.

Organizovanje i učestvovanje u zakonitom štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu, pa poslodavac ne može dati otkaz radniku kao učesniku štrajka samo po tom osnovu, odnosno prihvaćeno je rješenje koje onemogućava poslodavcu da zamijeni učesnike u štrajku novim radnicima. Radi se o zabrani zamjene štrajkača isključivo u pogledu zakonitog štrajka.

Štrajk je sredstvo pritiska radnika na poslodavca u svrhu zaštite ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Na zakoniti štrajk imaju pravo pozvati radnike i provesti ga samo sindikati.

Iako zakoni o radu spominju zaštitu ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova u štrajku mogu učestvovati i ostali radnici (nečlanovi sindikata), na temelju odredbi o zabrani diskriminacije i dobrovoljnosti članstva u sindikatu. Imajući u vidu uslove u vezi sa postupcima koji prethode zakonitom štrajku, poslodavac u konkretnom slučaju može zahtijevati od nadležnoga suda zabranu organizovanja i provođenja štrajka od strane samih radnika, ukoliko je to suprotno odredbama o zakonitosti štrajka, te tražiti naknadu štete koju je pretrpio zbog takvoga nezakonitog štrajka. Isto tako, poslodavac može otkazati ugovore o radu zaposlenima koji su učestvovali u nezakonitom štrajku. Što se tiče pasivne legitimacije u tužbi za zabranu nezakonitoga štrajka smatramo da u konkretnom slučaju treba tužiti svakoga radnika učesnika u takvom nezakonitom štrajku, bez obzira na to što je sam razlog za štrajk zakonit. Štrajk je pravno dopušten samo u slučaju takvog kolektivnog spora koji proizlazi iz sukoba interesne naravi o pitanju koje nije pravno uređeno, a regulisanje tog pitanja može biti predmetom kolektivnog ugovora. Ovim radom akcent će se dati na pojam i definisanje štrajka sa posebnim osvrtom na ovo pitanje u Republici Srpskoj. Pored toga, kako bi se ova tema približila, rad je podjeljen u nekoliko cjelina.

U prvom dijelu se govori o pojmu i nastanku štrajka, njegovom razvoju kroz istoriju te stanje u savremenim privredama. Pokazat će se da štrajk kao jedan od sredstava borbe radničke klase datira od davnina, međutim, danas on ima jedan, uslovno rečeno, savremeniji oblik. Samim tim, definisan je Zakon o štrajku kojim se specifikuju prava i obaveze svih učesnika u štrajkačkim aktivnostima.

Drugi dio rada je rezervisan za definisanje sindikata, njihovog osnivanja, postojanja i djelovanja te aktivnosti koje obavlja. S obzirom da BiH zakonodavstvo prolazi svojevrstan transformacioni proces, isto se odražava i na stanje radnog prava i kolektivnog radnog prava. U okviru kolektivnog radnog prava primjerenost radnog zakonodavstva BiH tržišnim uslovima privređivanja podrazumijeva¹:

- pravo na osnivanje i organizovanje sindikata, tj. slobodu udruživanja;
- pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora;
- pravo na učestvovanje u upravljanju kod poslodavca - participacija i suodlučivanje;
- pravo na rješavanje kolektivnih radnih sporova mirnim metodama;
- pravo na štrajk;
- pravo na učešće u postupku donošenja pojedinih autonomnih akta kod poslodavca.

Treći dio rada ukazuje na mogućnost i potrebu mirnog rješavanja sporova koji proizilaze iz radnog odnosa između poslodavaca i radnika a po osnovu kolektivnog ugovora. Poseban dio rada je rezervisan za pojašnjenje kolektivnog ugovora i njegovih ključnih odrednica.

Kolektivno radno pravo BiH predstavlja dio radnog prava koje obuhvata norme koje regulišu kolektivne radne odnose odnosno sticanje, ostvarivanje i zaštitu kolektivnih

¹ Dedić,S., Gradašćević-Sijerčić,J.,”Radno pravo”, drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Sarajevo, 2005. godine, str.93.

prava i kolektivnih interesa socijalnih partnera (radnika i poslodavaca). Kolektivni radni odnosi predstavljaju odnose koji nastaju na osnovu sporazumijevanja između predstavnika rada (sindikata), kapitala (jednog, više ili udruženja poslodavaca) i vlasti.

Kolektivno radno pravo BiH svoju normativnu podlogu ima u zakonima o radu FBiH, RS, BDBiH, kao i *lex specialis* zakonima koji regulišu pravo na štrajk i pravo na participaciju. Temeljni zahtjev je načelo *in favorem laboris* koje podrazumijeva da se kolektivnim ugovorima kao *sui generis* izvorima radnog prava ne mogu utvrditi manja prava od prava utvrđenih zakonima o radu. Sindikalno prava i slobode i kolektivno ugovaranje predstavljaju najznačajnije segmente kolektivnog radnog prava BiH iz kojih se izvode svi drugi segmenti kolektivnog radnog prava BiH.

Posljednji dio rada daje prikaz Zakona o štrajku u Republici Srpskoj, njegovim ključnim karakteristikama i sadržini. Takođe, u ovom dijelu rada se analizira trenutna situacija u BiH po ovom pitanju. Tranzicione ekonomije su podložne različitim problemima a nezadovoljstvo radnika je u svakom slučaju jedan od njih.