

Мр Весна Билбија,

руководилац одељења у Служби за правне и кадровске послове
ЈП ПТТ саобраћаја „Србија”, Радна јединица ПС „Суботица”

ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ СИНДИКАТА*

САЖЕТАК: Одредбама Закона о раду дефинисано је шта се сматра синдикатом. Тако, 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. За његово оснивање није потребно никакво претходно одобрење, већ упис у регистар синдиката код надлежног органа. Међутим, епитет репрезентативности стиче само синдикат коме је у складу са законом утврђена репрезентативност. Поред наведеног, тема овог рада су конкретне одредбе о деловању синдиката садржане у Закону о раду, одредбе које регулишу права и положај синдикалих представика и критички осврт на исте.

Кључне речи: синдикат, послодавац, запослени, представник синдиката, репрезентативност

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Тренутно највећи светски интернет претраживач Google (www.google.com) понудиће избор од „*about 193,000,000*“, интернет страница (податак на дан: 15. 9. 2013), уколико се као критеријум претраге унесе реч Syndikat (енгл. синдикат). Покушате ли да поновите претрагу са истим

* Рад примљен 24. 9. 2013. године.

критеријумом само пар сати касније, број понуђених страница значајно ће порастати. Непоузданост наведених података и ненаучни приступ нема циљ да умањи значај покрета који је настао под окриљем индустријске револуције када су као последица концентрације производње и поделе рада успостављени односи неједнакости који трају до данашњих дана, већ да укаже на ширину значења самог појма, а још више на учесталост његове примене. Поларизација на свет капитала и свет рада, власнике и невласнике, управљаче и извршиоце настала 40-тих година XIX века добила је епитет трајности, а са њом и потреба радника-запослених да организовањем у синдикате заштите своје интересе.

Прва удружења радника настала су у тајности и конспирацији. До легализације и признавања синдикалних права и слобода преваљен је дуг пут, неретко обележен крвавим окршајима и жртавама.¹ Изучавање синдикалног покрета, његове историје и развоја, а нарочито изучавање и анализа који су место, улога и значај синдиката данас, бројни аутори, правне и друге струке налазе занимљивим.

Динамичан развојни пут на који су утицале промене у структури радне снаге, у карактеру производних и својинских односа, затим укупне социјалне и политичке организације друштва и државе, имао је и синдикални покрет у Републици Србији.

Синдикализам у Србији данас?

Мало је рећи да је кредибилитет синдикалног покрета озбиљно пољуљан. Разлози за овако низак рејтинг синдиката честа су тема округлих столова и конференција. Теме попут односа синдиката и политике, међусобни утицај синдиката и политичких партија, значај и улога синдиката у транзиционим променама, социјални дијалог, трипартитно преговарање заокупљају научну заједницу, како из академских, тако и из економских и политичких разлога. Сем стручне, не јењава ни пажња шире јавности, при чему медијским простором доминира популизам и сензационализам, оличен у насловима попут „Интерес синдиката пречи од радника”², „Синдикати ратују међу собом, радничка права чекају”³, „Синдикална армија не брани раднике”⁴ и слични.

¹ Најпознатије су свакако радничке демонстрације 1. маја у Чикагу 1886. године, када је у сукобима радника са полицијом било погинулих и рањених на обе стране.

² Доступно на интернет страницама:

<http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/drustvo/aktuelno.290.html:445682-Interes-sindikata-prec-i-od-radnika>, 24. 7. 2013.

³ <http://www.naslovi.net/2013-07-25/novi-magazin/sindikati-ratuju-medju-sobom-radnicka-prava-cekaju/6512999>, 25. 7. 2013.

<http://www.novimagazin.rs/ekonomija/sindikati-ratuju-medju-sobom-radnicka-prava-cekaju> 24. 7. 2013.

⁴ <http://www.politika.rs/rubrike/Tema-nedelje/Kriza-sindikata/Sindikalna-armija-ne-braniradnike.lt.html>, 12. 5. 2013.

ПРАВНА РЕГУЛАТИВА СИНДИКАЛНИХ СЛОБОДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Полазну основу за остваривање синдикалних слобода и права у једној држави чини њихово гарантовање правним поретком државе. Момент легализације и признавања синдикалних права догодио се најпре у најразвијенијим земљама – крајем XIX века, док су у осталим земљама синдикалне слободе правно утемељене знатно касније, између два светска рата или након Другог светског рата.

Што се тиче правне регулативе синдикалних слобода у нашем правном систему, почнимо од акта највише правне снаге.

У оквиру члана који носи назив Слобода удруживања, Устав Републике Србије⁵ гарантује слободу синдикалног удруживања и деловања, прокламујући је истовремено са слободом политичког и сваког другог удруживања и деловања (као и правом да се остане изван сваког удружења), не ограничавајући је претходним одобрењем. Упис код надлежног органа једини је услов синдикалног организовања према Уставу Републике Србије.

Закон о раду⁶ је пропис чије одредбе најзначајније одређују синдикалне слободе. У складу са уставним одредбама, наведеним законом запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.⁷ Дакле, запослени наведено право остварују уз испуњење јединог услова – упис синдикалне организације код надлежног органа. За ово оснивање није потребно никакво претходно одобрење, већ упис у регистар синдиката који води министарство надлежно за послове рада.⁸

Синдикалне слободе имају свој основ у међународним документима, у конвенцијама и препорукама Међународне организације рада, те је на овом месту значајно подсетити на уставну одредбу према којој су опште прихваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују. Међутим, иста одредба прописује да потврђени међународни уговори морају бити у складу са Уставом.⁹ Интенција проширивања

⁵ Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, чл. 55, ст. 1–2.

⁶ Закон о раду, *Службени гласник РС* број 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013, даље у фуснотама ЗОР.

⁷ ЗОР, чл. 206.

⁸ Правилником о упису синдикалних организација у регистар, *Службени гласник РС*, бр. 50/2005 и 10/2010, уређен је начин уписа синдиката као организације запослених, као и начин и поступак за промену података који се уписују у регистар, те брисање синдиката из регистра.

⁹ Устав Републике Србије, чл. 16. ст. 2.

синдикалих слобода резултат је стварања и развијања међународног законодавства, учвршћивања и примене међународних стандарда рада и интензивне активности МОП-а. У питању је већи број међународних докумената, међу којима је незаобилазна Универзална декларација о правима човека (усвојила је ОУН 1948. године) која утврђује да свако има право да образује и да ступа у синдикате ради заштите својих интереса¹⁰, као и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима¹¹, који у члану 8, између осталог, предвиђа обавезу за државе чланице Пакта да осигурају право сваког лица да са другима оснива синдикат и да се учлани у синдикат по свом избору, уз једини услов да правила утврди заинтересована организација, у циљу унапређења и заштите економских и социјалних интереса. Остваривање овог права може бити предмет једино ограничења предвиђених законом и која представљају поребне мере у демократском друштву, у интересу националне безбедности или јавног поретка, или заштите права и слобода другог.

У вези са усвојеним уставним и законским решењем према коме синдикално организовање и деловање није ограничено претходним одобрењем, већ је једини услов упис код надлежног органа, најзначајнија је Конвенција МОП-а бр. 87. о синдикалним слободама и заштити синдикалних права¹² која у свом чл. 2. предвиђа да радници и послодавци, без изузетка, имају право да, без претходног одобрења, образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих.

Важећи Закон о раду је основним одредбама одредио значење појединих појмова и то: запослени, послодавац, као и шта се сматра синдикатом и удружењем послодавца. Тако, 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.¹³ Поред овога, у основним одредбама закона, место су нашле и одредбе о основним правима и обавезама

¹⁰ Чл. 23. Декларације гласи:

„1. Свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености.

2. Свако, без икакве разлике има право на једнаку плату за једнаки рад.

3. Свако ко ради има право на праведну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно, бити употпуњена другим средствима социјалне заштите.

4. Свако има право да образује и да ступа у синдикате ради заштите својих интереса.”

¹¹ *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71.

¹² *Службени лист ФНРЈ*, бр. 8/58.

¹³ ЗОР, чл. 6.

запослених и послодаваца. Ради остваривања својих синдикалних права, нарочито се истичу одредбе чл. 13. према којима запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада. Због наведених активности, запослени, односно представник запослених, не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољан положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.¹⁴

Полазећи од овако опредељеног значења појма синдиката, Закон о раду у гл. XIX. Организације запослених и послодаваца, садржи конкретне одредбе о деловању синдиката.

ОСНИВАЊЕ И ДЕЛОВАЊЕ СИНДИКАТА ПРЕМА ОДРЕДБАМА ЗАКОНА О РАДУ

Како је речено, слобода синдикалног организовања и деловања, без претходног одобрења и уз упис у регистар, зајемчена је чл. 206. Закона о раду, а према наредном члану запослени приступа синдикату потписивањем приступнице. Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.¹⁵ Овакво законско прописивање штити и послодавца и синдикалну организацију од евентуалних пропуста у међусобном комуницирању, јер доставом наведених докумената, конкретна синдикална организације легализује своје деловање код послодавца и делегира конкретна лица за контакт са послодавцем.¹⁶

¹⁴ У регулисању изложених права од посебног су значаја следеће конвенције и препоруке МОП-а: Конвенција број 98. о правима радника на организовање и на колективне преговоре, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми*, бр. 11/58. Конвенција бр. 135. о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у Предузећу и Препорука бр. 143. о радничким представницима *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми*, бр. 14/82.

¹⁵ ЗОР, чл. 208.

¹⁶ Остоја Милисављевић, Жељко Албанезе: *Коментар Закона о раду*, Пословни биро, ДОО, Београд, 2005, 286.

Синдикат има право да га послодавац обавести о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.¹⁷ Слово је закона да је циљ синдикалног удруживања заступање, представљање, унапређење и заштита професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса чланова синдиката. Ради остварења овакве улоге синдиката, обавеза за послодавца да обезбеди одређене информације прописана је законом одредбом. Да би се отклонила различита тумачења овог права синдиката, односно обавезе послодавца, начин обавештавања, обим и динамика, могу се конкретизовати одредбама колективног уговора код послодавца.¹⁸ Закон је уредио и питање обезбеђивања техничко-просторних услова за рад синдиката: послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности. Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.¹⁹

Наведена законска одредба начелног је карактера. Поред ње, обавештавање синдиката је у одређеним случајевима конкретизовано законом, тачније у случајевима утврђеним законом послодавац има дужност да затражи мишљење синдиката.²⁰ Тако, према чл. 62, ст. 3, пре увођења ноћног рада послодавац је дужан да затражи и мишљење синдиката о мерама безбедности и заштити живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу. У вези са мерама безбедности и заштити живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу, послодавац је према истој одредби дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење министарства надлежног за послове рада и министарства надлежног за послове здравља. За разлику од мишљења наведених субјеката, мишљење синдиката не обавезује послодавца. Ипак, будући да је прописана обавеза његовог прибављања, логично следи обавеза послодавца да га размотри и у зависности од његовог садржаја, обавести синдикат о ставу који је заузео. Надаље, сходно чл. 154, послодавац је дужан да пре доношења програма решавања вишка запослених, у сарадњи са ререзентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка

¹⁷ ЗОР, чл. 209.

¹⁸ Видети више: Остоја Милисављевић, Жељко Албанезе: *op. cit.*, 287.

¹⁹ ЗОР, чл. 210.

²⁰ Међу основним обавезама послодавца прописаним у чл. 16, т. 5. утврђена је обавеза послодавца да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

запослених. Затим, послодавац је дужан да упозорење из чл. 180. закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан, а синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.²¹ Мишљење синдиката, истина, не обавезује послодавца, али послодавац чини повреду закона ако не испуни наведену обавезу.²² Ипак, достављено мишљење синдиката може значајно да утиче на послодавца да преиспита своју одлуку а, са друге стране, изостанак истог може на послодавца да утиче тако што ће учврстити заузети став у погледу положаја конкретног запосленог.²³

У вези са улогом синдиката у остваривању и заштити појединачних права запослених, истиче се одредба чл. 195. којом је утврђено да синдикат чији је запослени члан може да покрене спор пред надлежним судом против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, ако га запослени овласти.

ПРАВА И ПОЛОЖАЈ ПРЕДСТАВНИКА СИНДИКАТА ПРЕМА ОДРЕДБАМА ЗАКОНА О РАДУ

Одредбе чл. 211–214. уређују права синдикалних представника. Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката. Ако колективни уговор или споразум није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова, односно на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова. Колективним уговором или споразумом може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду. Ако колективни уговор или споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова од оних које има синдикални представник ако колективни уговор односно споразум јесте закључен. Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана од-

²¹ ЗОР, чл. 181.

²² Весна Билбија: *Упозорење запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду: основне одлике институција и дилеме у примени*, Право и привреда, бр. 1–3/2013, 135.

²³ Видети више, Весна Билбија: *op. cit.*, 132–144.

бора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања. Такође, синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања. Накнада зараде је терет послодавца и износи најмање у висини основне зараде у складу са општим актом и уговором о раду.

Још је код регулисања основних права запослених Закон о раду утврдио да запослени, односно представник запослених, због активности које се односе 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, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.²⁴ У вези са тим, члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, затим председнику синдиката код послодавца, као и именованом или изабраном синдикалном представнику, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да их стави у неповољан положај за време обављања функције и годину дана по престанку функције, послодавац не може да откаже уговор о раду, ако поступају у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Међутим, ако наведени представници запослених не поступају у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду. Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду и оном представнику запослених који је вишак и коме је послодавац обезбедио права као што су премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере, а овај одбије понуђени посао. Број синдикалних представника који уживају ову заштиту утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.²⁵

Будући да су представници синдиката уједно и запослени код тог послодавца, реално је очекивати да они због обављања својих „синдикалних послова” одсуствују са посла. У пракси је могуће да представници синдиката обављају своје активности несметано, по прећутном одобрењу послодавца, што је одлика „јаког синдиката”. Као и у другим транзиционим земљама и привредама, синдикат је снажно утемељен у државном сектору

²⁴ ЗОР, чл. 13.

²⁵ ЗОР, чл. 188.

(државним органима, јавним предузећима и сл.) и то је, заправо, околност која им обезбеђује епитет „јаког синдиката”. У приватном сектору ситуација је битно другачија. У сваком случају, у одсуству прећутног одобрења или другог споразума, послодавац је дужан да представницима синдиката обезбеди минимум плаћених часова како то закон налаже. Из чињенице да су представници синдиката уједно и запослени код тог послодавца, произилази и потреба да се законом пропише заштита представника синдиката због активности које се односе 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. Супротстављеност послодавца и синдиката, природна је колико и супротстављеност послодавца и запослених, а због надређеног положаја који краси послодавачку страну, неопходне су законске одредбе које штите представнике синдиката од позивања на одговорност, стављања у неповољнији положај у погледу услова рада или отказивања уговора о раду због наведених активности, уз услов да поступају у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Овако утврђене привилегије синдиката предмет су стручне критике. Поборници става да је исте потребно новим законом другачије решити, сматрају да се неоправдао велики број синдикалих организација – више од 25.000 регистрованих синдиката у Републици Србији – може објаснити примамљивошћу привилегија које синдикати и њихови активисти уживају на рачун послодавца који има законску обавезу да им обезбеди техничко-просторне услове за рад, да им одобри плаћено одсуство ради обављања синдикалне активности, да одбија од зараде запосленог изнесе за синдикалну чланарину и уплаћује их на рачун синдиката, ако члан пристане, да се уздржи од давања отказа синдикалним представницима или њиховог довођења у неповољнији положај за време обављања функције и годину дана по њеном престанку. Ове привилегије поред тога што су неприципијелне, колидирају и са дефиницијом синдиката као самосталне, независне оргаизације запослених. Онај коме други обезбеђује услове за рад (поготово ако има супротне интересе), не може бити ни самосталан, ни независан. Зато одредбе о којима је реч треба укинути или прилагодити појмовном одређењу синдиката. Ако нека од тих одредаба (после прилагођавања) и остане, требало би да важи само за синдикалне организације са својством репрезентативности. Тако ће нестати и синдикалне организације настале ради лукративних интереса њихових оснивача.²⁶

²⁶ Зоран Ивошевић: *Шта још ваља мењати у Закону о раду*, Избор судске праксе, Глосаријум, Београд, бр. 12/2012, 6.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА

Законом о раду је прописано шта се сматра репрезентативним синдикатом²⁷, као и шта се сматра репрезентативним удружењем послодавца²⁸. Синдикат се сматра репрезентативним ако:

- 1) је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- 2) је независан од државних органа и послодавца;
- 3) се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- 4) има потребан број чланова на основу приступница који је законом одређен и
- 5) је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату, а што се тиче потребног броја чланова, репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат у који је учлањено најмање 15 % запослених од укупног броја запослених код послодавца, као и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15 % запослених у грани, групи, подгрупи или делатности. Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, сматра се синдикат у који је учлањено најмање 10 % запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Изложене законске одредбе, дакле, прописују које услове треба да испуни синдикат да би се сматрао репрезентативним. Упис синдикалне организације код надлежног органа је, како је речено, потребан и довољан услов за њено оснивање, међутим, само неки од тих синдиката добијају епитет „репрезентативни”. Епитет репрезентативности означава одређену масовност и бројчано преимућство у односу на „обичан” синдикат. Сем ове „спољашње” разлике, одредбе Закона о раду које уређују правну и пословну способност синдиката (и удружења послодавца)²⁹ истичу суштинску разлику између репрезентативних синдиката и оних који то нису: синдикат, коме је у складу са законом утврђена репрезентативност има право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу; право на учешће у решавању колективних радних спорова; право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу и друга права у складу са законом.

²⁷ ЗОР, чл. 218–220.

²⁸ ЗОР, чл. 221–222.

²⁹ ЗОР, чл. 238–239.

Имајући у виду да су колективни уговори најважнији акти аутономног права, са једном битном одликом – самосталност у односу на законску регулативу (једино ограничење да морају бити сагласни са законом установљено је уставним одредбама³⁰), јасан је напор синдикалних организација да својим активностима анимирају што више запослених и регрутују их у своје чланство у тој мери да обезбеде услове у погледу бројности потребне за репрезентативност. Због значајних додатних могућности учешћа и деловања које уживају само репрезентативни синдикати, законодавац је увидео потребу да детаљно уреди утврђивање репрезентативности синдиката, тачније орган надлежан за утврђивање репрезентативности, захтев за утврђивање репрезентативности, поступак по захтеву и преиспитивање утврђене репрезентативности.³¹

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката. Ако је предметни послодавац пропустио да утврди репрезентативност синдиката у року од 15 дана од дана подношења захтева или ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са законом, синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца (у даљем тексту: Одбор). Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, утврђује министар, на предлог Одбора, у складу са законом. Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодавца, који се именују на четири године. Представнике Владе именује Влада на предлог министра, а представнике синдиката и удружења послодавца именују синдикати и удружења послодавца – чланови Социјално-економског савета. Административно-стручне послове за Одбор обавља министарство.

Захтев за утврђивање репрезентативности синдикат подноси послодавцу, подносећи истовремено и доказе да је испунио све услове које је закон прописао за стицање епитета репрезентативности: тј. да има прописан број члаова и да је уписан у регистар у складу са законом и другим пописом. Како је речено, ако је предметни послодавац пропустио да утврди репрезентативност синдиката у року од 15 дана од дана подношења захтева или ако сматра да репрезентативност није утврђена у складу са законом, захтев за утврђивање репрезентативности синдикат подноси Одбору. Поред доказа које подноси уз захтев када га подноси послодавцу, приликом подношења захтева Одбору, синдикат мора поднети доказ да послодавац

³⁰ Устав РС, чл. 195. ст. 1.

³¹ ЗОР, чл. 223–237.

није на регуларан начин решио његов захтев поднет послодавцу. Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката, о броју чланова. Укупан број запослених на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију, а укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца, коју је на захтев синдиката, послодавац дужан да изда.³²

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца. О поднетом захтеву послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтева. У случају када је захтев поднет Одбору, исти утврђује да ли су уз захтев поднети сви прописани докази. Као подносилац захтева, синдикат је дужан да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату. За отклањање евентуалних недостатака у документацији, одбор оставља 15 дана подносиоцу захтева да исте отклони и уколико подносилац захтева то учини у остављеном року, захтев се сматра уредним и благовременим. Ако је синдикат код послодавца поднео Одбору захтев за утврђивање репрезентативности пре подношења истог послодавцу, односно пре истека 15 дана од дана када је поднео захтев послодавцу, као и ако подносилац захтева не отклони недостатке у документацији у остављеном петнаестодневном року, министар на предлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтева. Дакле, до мериторног одлучивања о захтеву није ни дошло, закључком је захтев одбачен без преиспитивања његове основаности.

Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, на предлог Одбора, ако су испуњени законом утврђени услови и то у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака. У противном, дакле, ако синдикат не испуњава законом утврђене услове репрезентативности, министар, на предлог Одбора доноси решење о одбијању захтева. Против решења о утврђивању репрезентативности синдиката, односно решења о одбијању захтева, може се покренути управни спор. Ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности, министар може да захтева од Одбора преиспитивање предлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања предлога, а Одбор је дужан да се изјасни и

³² Јасно, послодавац располаже подацима о броју запослених, те је њихово достављање излишно у ситуацији када се захтев подноси послодавцу, али када захтев за утврђивање репрезентативности синдикат подноси Одбору наведени податак је од кључне важности.

достави коначан предлог министру у року од три дана од дана достављања захтева за преиспитивање. Министар је дужан да поступи по коначном предлогу и донесе решење о утврђивању репрезентативности синдиката или о одбијању таквог захтева.

Једном утврђена репрезентативност синдиката не мора остати неизмењена.³³ Синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од дана доношења решења којим је репрезентативност утврдио послодавац, односно од дана доношења решења од стране министра на предлог Одбора, односно на поновљени предлога Одбора.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца. Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца. Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, групу, подгрупу или делатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности коју је утврдио послодавац подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује и садржи назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују. Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњавању законских услова репрезентативности, а синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења достави послодавцу тражене доказе. Захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности утврђене решењем министра, подноси се Одбору и садржи назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују. Овде је Одбор дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева о томе обавести синдикат чија се репрезен-

³³ Ради заокруживања укупне регулативе репрезентативности синдиката (и удружења послодаваца), чл. 233–237. Закона о раду, регулисано је и преиспитивање једном утврђене репрезентативности.

тативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности, а синдикат је у овом случају дужан да тражене доказе о испуњавању услова репрезентативности достави Одбору у року од 15 дана од дана пријема обавештења.

Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката води се у складу са одредбама које уређују поступак утврђивања репрезентативности. Решење о репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу, објављују се у *Службеном гласнику Републике Србије*.

ЗАКЉУЧАК

Упоредо са положајем који синдикату у Републици Србији обезбеђује правна норма, егзистира и положај који синдикат заправо има у нашој земљи. Развијен и растући страх од губитка посла, уз реалан пад запослености која данас има обележја масовне друштвене појаве и трајне друштвене појаве³⁴, има за последицу опадање броја чланова свих синдиката. Међу грађанима Србије укорењена је апатија, немотивисаност и недовољна међусобна солидарност, док дисциплиновано заједничко деловање и култура континуиране борбе за своја права, никада нису ни били манир и пракса. Тако, и поред милион незапослених и тешког положаја радника, првوماјски уранак и роштиљање на излетиштима широм земље обележили су и овогодишњи Празник рада у Републици Србији. Медији су објавили да је у протестној шетњи у Београду било тек пар стотина људи. У Загребу, са друге стране, на првوماјском протесту под слоганом „мењајте смер” учествовало је око 20.000 грађана, а поводом празника рада, 1. маја, радници широм Европе устали против мера штедње и незапослености, док су се у Азији протести организовали због лоших услова рада.³⁵

³⁴ Незапосленост као стање које погађа појединце показује тенденцију да се продужује. Не само што је незапослених све више, него незапосленост траје све дуже. Видети више: Александар Петровић, *Незапосленост као привремена појава или као судбина?* Радно и социјално право, бр. 1/2012, 1–13.

³⁵ Доступно на интернет страницама:
http://www.b92.net/biz/vesti/srbija.php?yyyy=2013&mm=05&dd=01&nav_id=710114;
1. 1. 2013.

<http://www.smedia.rs/vesti/vest/111669/>; 1. 1. 2013.

<http://www.blic.rs/Vesti/Drustvo/380515/Nekoliko-stotina-na-protestu-i-setnji-u-Beogradu-Radnici-imaju-sve-manje-prava>; 1. 1. 2013. <http://www.blic.rs/Vesti/Drustvo/380543/Slika-na-sliku-Sukobi-radnika-i-policije-sirom-sve-ta-u-Srbiji-rostiljanje-i-idila>; 1. 1. 2013.

Центар за развој синдикализма основан је 1. маја 2011. године, са циљем да истражује, анализира, посматра, оцењује и својим активностима доприноси развоју синдикалног организовања у Србији, укључив и доприносе артикулацији и дефинисању радничких интереса као централном садржају синдикалног рада. Подразумева се непосредна сарадња Центра са синдикалним организацијама, организацијама цивилног друштва, као и иницирање регионалне повезаности и сарадње са организацијама сличне оријентације.³⁶ У овом моменту, када је извесно доношење новог Закона о раду и новог Закона о штрајку, синдикати одају утисак да им недостаје неопходан капацитет да као равноправни партнери учествују у стварању задовољавајућег радног и социјалног законодавства и на неки начин „принуде” владу и послодавце да испуне раније дата обећања. Без уважавања кључне улоге синдиката и признавања права на партиципацију запослених, права на колективно преговарање и права на штрајк, могу се постићи само краткорочни резултати, који након свог исцрпљивања доводе до још већег јаза међу социјалним партнерима. Нови закони у области рада и штрајка биће донесени уз уважавање свих релевантних чинилаца или без њих и за синдите у Републици Србији ово је управо моменат да пронађу своје место у правној норми и ван ње.

LEGAL STATUS OF THE TRADE UNION

Vesna Bilbija LL. M.,
Head of the Department of Legal and HR affairs
Public company PTT ‘Serbia’, unit Subotica

Summary

The Labor Law defines the meaning of the trade union. The trade union is considered as an autonomous, democratic and independent organization of employees in which they voluntarily unite in order to represent, present, improve and protect their professional, labor, economic, social, cultural, and other particular and collective interests. The establishment of the trade union does not require any previous approval, but only registration at the competent authority. However, only a trade union, in which the representativeness is established based on the law, shall be considered representative.

In addition to this, this paper deals with specific provisions on activities of the trade union included in the Labor Law, provisions that regulate the rights and status of the trade union representatives and their critical review.

Key words: trade union, employer, employee, trade union representative, representativeness

³⁶ Доступно на интернет порталу Центра за развој синдикализма, <http://www.sindikalizam.org/index.php?sitelink=16&cat=3&qsub=0> 1. 9. 2013. године.