305

**Dr. sci. Faruk Sinanović**

Pravni fakultet Zenica

**PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I**

**ZAŠTITI PRAVA IZ RADNOG ODNOSA U BOSNI I**

**HERCEGOVINI**

**Sažetak**

Pravo na participaciju zaposlenih jedno je od temeljnih kolektivnih

prava koje podrazumijeva pravo na odlučivanje, pravo na učešće u raspodjeli

dobiti i pravo učešća u vlasništvu kod poslodavca ili radničko dioničarstvo.

Pravo na participaciju uređeno je univerzalnim međunarodnim pravnim

aktima – Konvencijama Međunarodne organizacije rada, regionalnim –

evropskim pravnim aktima – Revidiranom evropskom socijalnom poveljom i

nacionalnim zakonodavstvima država.

U Bosni i Hercegovini pravo na participaciju uređeno je entitetskim

zakonima, a ostvaruje se kako institucionalno, tako i vaninstitucionalno.

Temeljna prava zaposlenih koja proističu iz participacije jesu pravo na

informisanje od strane poslodavca, pravo na konsultovanje – savjetovanje sa

poslodavcem i pravo saodlučivanja sa poslodavcem, odnosno davanja

prethodne saglasnosti poslodavcu na određene odluke.

U radu se razmatraju temeljna pitanja participacije vezana za sam

pojam i pravni režim participacije, obaveze poslodavaca, odnosno prava

zaposlenih iz participacije, modele participacije, legitimnost participacije i

oblike učešća zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca. Metodologija

korištena prilikom izrade ovog rada zasnivala se normativnom, sociološkom,

komparativnom i dogmatskom metodu.

Prava zaposlenih koja proističu iz participacije u Bosni i Hercegovini

veoma su značajni i jaki institucionalno zakonski instrumenti u ostvarivanju i

zaštiti njihovih prava u radnom odnosu i prava iz radnog odnosa.

**Ključne riječi:** Pravo na rad, kolektivna prava, pravo na participaciju,

zaposleni, poslodavci, vijeće zaposlenika, sindikat, ekonomsko socijalna

prava, ostvarivanje prava i zaštita prava i pravnih interesa.

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

306

**PARTICIPATION OF EMPLOYEES IN THE EXERCISE**

**AND PROTECTION OF LABOR RIGHTS IN BOSNIA AND**

**HERZEGOVINA**

**Abstract**

The right of participation of employees is one of the fundamental

collective rights which includes the right to decide for the employer, the right

to participate in the distribution of profits and the right to participate in the

property of the employer or employee shareholding. The right to participation

is regulated by universal international legal acts - International Labour

Organization conventions, regional - European legal acts - the revised

European Social Charter and the national legislation of the state.

In Bosnia and Herzegovina, the right to participation is regulated by

entity laws, and it is institutional and extra-institutional. The fundamental

rights of employees arising out of participation are right to be informed by

the employer, the right to consultation with the employer and the right to codecision

with the employer or the employer giving preliminary approval to

certain decisions.

This paper discusses the fundamental issues related to the

participation of the very concept of the legal regime of participation,

obligations of employers and the rights of employees from participation,

models of participation, the legitimacy of participation and forms of

participation of employees in decision-making with the employer. The

methodology used in the preparation of this work was based on normative,

sociological, comparative and dogmatic method. Right to information by the

employer, the right to co-decision with the employer and the right to grant

preliminary approval to the employer to certain decisions arising from the

rights of employee participation are very important and powerful legal

instruments in the realization and protection behavior of their rights in

employment and labor rights.

**Key words:** The right to work, collective rights, the right to participation,

employees, employer, employee council, trade union, economic and social

rights, the realization of rights, the protection of rights and legal interests.

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

307

**UVOD**

Kolektivno radno pravo predstavlja dio radnog prava koje obuhvata

pravne norme koje uređuju kolektivne radne odnose, odnosno koje uređuju

one kategorije i institucije radnog prava koje utemeljuju sticanje, ostvarivanje

i zaštitu kolektivnih prava i kolektivnih interesa poslodavaca i predstavnika

zaposlenih.

Kolektivno radno pravo od individualnog radnog prava razlikuje se

kako po predmetu tako i po subjektima.

Predmet individualnog radnog prava jesu individualni radni odnosi

koji se uspostavljaju između pojedinačnog poslodavca i pojedinačnog

zaposlenika na temelju zaključenog ugovora o radu ili drugog pravnog

osnova koji nisu konfliktne naravi jer se uspostavljaju na temelju autonomije

volja ugovornih strana i postignutog konsenzusa o svim, ili bar o ključnim

pitanjima kojima su uređena međusobna prava, obaveze i odgovornosti iz

radnog odnosa.

Nasuprot tome, predmet kolektivnog radnog prava jesu kolektivni

radni odnosi koji su isključivo od interesa posebnih kolektiviteta koji su

institucionalizirani kao socijalni partneri, na jednoj strani poslodavac, više

poslodavaca ili udruženje poslodavaca i na drugoj strani institucionalizirani

predstavnici zaposlenika; sindikat i vijeće zaposlenika, ili neposredno svi

zaposlenici ili njihovi izabrani predstavnici.

Karakteristika i individualnih i kolektivnih radnih odnosa jeste da je

to odnos između, na jednoj strani predstavnika kapitala – poslodavaca, i na

drugoj strani predstavnika rada – zaposlenika. Međutim, kod kolektivnih

radnih odnosa pojedinačni zaposlenik nije predstavnik rada već je to

kolektivitet radnika, ili njihovo kolektivno tijelo, ili, što je najčešći slučaj,

njihovo profesionalno udruženje – sindikat.

Iako je odnos kapitala i rada nužan, pa čak i prirodan odnos u sferi,

kako individualnih tako i kolektivnih radnih odnosa, u kolektivnim radnim

odnosima taj odnos je dijametralno suprotan jedan drugom zbog toga što u

svakom svom segmentu predstavnici kapitala i rada imaju potpuno suprotne

interese koji su uvijek izvor kako mogućnosti tako i vjerovatnoće tog sukoba.

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

308

Kolektivno radno pravo nastalo je i razvilo se kao rezultat

kombinacije elemenata neizbježnih sukoba s jedne strane, i, s druge strane

elemenata nužne saradnje između socijalnih partnera u rješavanju kolektivnih

radnih odnosa.

Jedan od veoma bitnih, ako ne i ključnih dijelova ili stubova

kolektivnog radnog prava kojim se nastoje riješiti i kojim se rješavaju

konfliktni interesi socijalnih partnera iz kolektivnih radnih odnosa jeste pravo

na participaciju zaposlenih u upravljanju u određenoj radnoj sredini koje je

kao najmlađe kolektivno radno pravo nastalo i razvijalo se uslijed

industrijskog razvoja s jedne strane i stalnog jačanja sindikalnog i radničkog

pokreta s druge strane, odnosno koje je nastalo i razvijalo se kao izraz više

faze u razvoju industrijske demokratije.

Kao jedno od temeljnih kolektivnih prava, pravo na participaciju

zaposlenih obuhvata pravo na odlučivanje, pravo na učešće u raspodjeli

dobiti i pravo učešća u vlasništvu kod poslodavca ili radničko dioničarstvo.

Participacija zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca direktno je

vezana za slobodu udruživanja, i svakako slobodu izražavanja. Bez slobode

udruživanja i sindikalnog organiziranja nema ni ostvarenja prava na

participaciju zbog toga što pravo na participaciju ne samo da pretpostavlja

priznavanje sindikalnog pokreta i sistema slobodnog kolektivnog

pregovaranja, već osigurava i njihovu integraciju i očuvanje.

Zbog izuzetnog značaja u ostvarivanju i zaštiti prava iz radnog odnosa

i prava u vezi sa radnim odnosom, participacija zaposlenih uređena je

univerzalno na međunarodnom nivou Konvencijama Međunarodne

organizacije rada i regionalno na evropskom kontinentu Evropskom

socijalnom poveljom i Revidiranom evropskom socijalnom poveljom, dok je

u Bosni i Hercegovini participacija zaposlenih u odlučivanju uređena

heteronomnim pravnim propisima.

**1. Pojam i pravni režim participacije zaposlenih u odlučivanju**

**kod poslodavca**

„Termin participacija zaposlenih često je korišten termin u različitim

značenjima, oblicima i kontekstima kolektivnog radnog prava, ali se danas taj

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

309

termin koristi u tri osnovna značenja: participacija zaposlenih u odlučivanju;

participacija zaposlenih u raspodjeli dobiti, tj. u rezultatima preduzeća i

participacija zaposlenih u svojini – radničko dioničarstvo. Zajedničko svim

ovim oblicima participacije, u većoj ili manjoj mjeri, je obezbjeđivanje

uslova za razvoj industrijske demokratije i socijalno odgovornog

poslodavca“.1

Pravo na participaciju zaposlenih određuje se u širem i užem smislu.

U širem smislu ovaj termin se koristi da označi sve oblike institucionalnog2 i

vaninstitucionalnog3 uključivanja zaposlenih u odlučivanje kod poslodavca,

dok se u užem smislu termin participacija koristi da označi samo

institucionalne oblike učešća zaposlenih, odnosno njihovih predstavnika u

odlučivanju kod poslodavca.4

Prema obimu ovlaštenja i obimu učešća zaposlenih u odlučivanju kod

poslodavca, participacija se pojavljuje i kao pseudoparticipacija, djelimična

participacija i puna participacija.

Pseudoparticipacija se pojavljuje kao oblik pritiska menadžmenta na

zaposlene kada menadžment koristi participaciju da uvjeri zaposlene da

prihvate njegove odluke u cilju njihovog izvršavanja.

Djelimična participacija predstavlja oblik participacije kojim se

omogućava zaposlenima ili njihovim predstavnicima da utiču na donošenje

odluka, pri čemu donošenje odluke i dalje ostaje u djelokrugu poslodavca.

Puna participacija daje pravo predstavniku zaposlenih kao članu

uprave, odnosno članu upravnog ili nadzornog odbora, da jednako i

punopravno odlučuje sa predstavnicima poslodavca.

1 Lubarda Branko A. (2012) Radno pravo, Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu,

Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Centar za izdavaštvo i informisanje, str. 1065.

2 Institucionalizirani oblici participacije su npr., radnički savjeti (zaposlenička vijeća), upravni odbori,

nadzorni odbori. Dedić S. Gradaščević Sijerčić J. (2005) Radno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u

Sarajevu, str. 115.

3 Neinstitucionalizirani oblici participacije su zajedničko konsultiranje, razni oblici pseudoparticipacije,

kružoci za kvalitet. Dedić S. Gradaščević Sijerčić J. isto, str. 115.

4 Participacija u užem smislu obuhvata samo pravo na učešće predstavnika zaposlenih u nadzornom ili

upravnom odboru poslodavca i pravo da se preporuči ili usprotivi imenovanju nekog ili svih članova

nadzornog ili upravnog odbora. Lubarda Branko A. isto, str. 1065.

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

310

Prema obliku organiziranja poslodavca participacija se može vršiti na

nižem nivou, tj. na nivou organizacione jedinice kao dijela privrednog

društva i na višem nivou, tj. na nivou privrednog društva kao cjeline.

U komparativnom radnom pravu pravni režim participacije zaposlenih

u odlučivanju kod poslodavca uređuje se na tri načina: 1. heteronomnim

propisima – zakonskim putem u skladu sa ustavom i rjeđe podzakonskim

općim aktima; 2. kolektivnim ugovorima i 3. autonomnim općim pravnim

aktima poslodavca.

Zakonsko uređivanje, odnosno priznavanje prava na participaciju

zaposlenih u odlučivanju ima svoje prednosti u odnosu autonomno

uređivanje. Zakonskim uređivanjem participacija postaje integralni dio radno

pravnog sistema jedne zemlje,5 a ostvarivanje prava na participaciju ne zavisi

od snage sindikata6 ili „ćudi tržišta rada“ pri čemu veća nezaposlenost uvijek

utiče kao nepovoljni faktor za zaposlene. Međutim, bez obzira na ove

okolnosti koje prate zaposlene u ostvarivanju i zaštiti njihovih prava iz

radnog odnosa i prava koja prate radni odnos, kod zakonskog uređivanja

participacije poslodavci ne mogu izbjeći obaveze u pogledu

institucionaliziranih oblika učešća zaposlenih u odlučivanju.

U Bosni i Hercegovini pravo na participaciju zaposlenih u

odlučivanju kod poslodavca zakonski je uređeno na nivou entiteta i Brčko

distrikta BiH Zakonima o radu: Federacije Bosne i Hercegovine,7 Republike

Srpske8 i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine,9 Zakonima o vijeću

zaposlenika, Zakonom o savjetima radnika kao i Konvencijom Međunarodne

organizacije rada o zaštiti i olakšicama koje se daju radničkim

predstavnicima u preduzećima: 1. sindikalnim predstavnicima i 2.

predstavnicima koje su na slobodnim izborima izabrali radnici kod

5 Iako se participacija radnika u odlučivanju može vršiti i bez zakonskih odredbi, ipak se u savremenim

zemljama industrijska demokratija, pa time i participacija zaposlenih u upravljanju preduzećima, u

pravilu uspostavlja zakonskim putem. Dedić S. Gradaščević Sijerčić J., isto, str. 118.

6 Isto tako, sindikati, čak i u slučaju pada stope sindikalizacije, zadržavaju svoj određeni uticaj

zahvaljujući institucionalizaciji participacije, pošto imaju pravo kandidovanja članova savjeta

zaposlenih ili članova za nadzorni ili upravni odbor poslodavca. Otuda, učešće zaposlenih u

odlučivanju, predviđeno kao zakonsko pravo, predstavlja element stabilnosti kolektivnih radnih odnosa

i očuvanja uticaja sindikata. Lubarda Branko A. isto, str. 1080.

7 („Službene novine F BiH“ broj 43/99, 32/00 i 29/03)

8 („Službeni glasnik RS“ broj 38/00, 40/00, 41/00, 47/02, 38/03 i 66/03)

9 („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“ broj 7/00, 08/03, 33/04 i 29/05).

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

311

konkretnog poslodavca, a koja je sastavni dio pravnog poretka Bosne i

Hercegovine.

Autonomno uređivanje participacije nastalo je i razvija se

zaključivanjem kolektivnih ugovora o radu, kao sui generis pravnih akata

kojima se uređuju kolektivni radni odnosi između socijalnih partnera, prije

svega pod uticajem sindikata koji su svojom snagom proširili sadržaj

kolektivnih prava i na ovo područje,10 kao i donošenjem drugih pravnih akata

autonomnog prava u formi posebnih planova i programa participacije.

Nedostaci autonomnog uređivanja participacije zaključivanjem

kolektivnih ugovora o radu ogledaju se u tome što uvođenje pojedinih oblika

participacije isključivo zavisi od konkretne moći sindikata da uvjere i privole

poslodavca na određene ustupke i prihvatanje određenih oblika participacije.

Isto tako, „uvođenje participacije na inicijativu samog poslodavca određenim

planovima učešća (predstavnika) zaposlenih može da ima za cilj

supstituisanje kolektivnih ugovora o radu, tj. otežavanje osnivanja sindikata

kod poslodavca što je praksa u SAD, ili barem slabljenje moći sindikata što je

praksa u Velikoj Britaniji, a ne nužno razvijanje industrijske demokratije.“11

**2. Obaveze poslodavca prema zaposlenima iz prava participacije**

**zaposlenih u odlučivanju u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine**

Ostvarivanje i zaštita prava radnika iz radnog odnosa i prava u vezi sa

radnim odnosom između ostalog vrši se i pravom na participaciju zaposlenih

u odlučivanju kod poslodavca.

Zbog važnosti participacije zaposlenika u rješavanju osnovnih pitanja

vezanih za: radnopravni status, primjenu relevantnih propisa odnosno pitanja

od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, pozitivno

zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini utvrđuje slijedeće obaveze poslodavca

prema institucionalnim oblicima participacije (vijeću zaposlenika / savjetu

radnika)12:

10 Kolektivni ugovor o savjetima zaposlenika zaključen u Švedskoj 1946. godine i dopunjen 1996.

godine, Kolektivni sporazum o uspostavljanju zajedničkih komiteta u preduzećima koja zapošljavaju

više od 50 radnika zaključne u Danskoj 1947. godine.

11 Lubarda Branko A. isto, str. 1079.

12 Polazeći od naprijed navedenih kritika institucionalnog ostvarivanja prava na participaciju zaposlenih

u odlučivanju kod poslodavca u Bosni i Hercegovini, u daljem tekstu će se ovo pravo analizirati

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

312

- obaveza obavještavanja / informiranja

- obaveza konsultovanja / savjetovanja

- obaveza suodlučivanja / pribavljanja prethodne suglasnosti.13

Iz ovakvog zakonskog određenja participacije zaposlenih u

odlučivanju kod poslodavaca proizilazi da participacija predstavlja dvostrani

pravni odnos između socijalnih partnera – poslodavaca i institucionalnih ili

neinstitucionalnih oblika zaposlenih u ostvarivanju ovog prava, u kojem

zaposlenici imaju samo prava, a poslodavci samo obaveze.

**2.1. Obaveza informisanja**

Uzajamna uslovljenost i nedjeljivost osnovnih ljudskih prava i

sloboda izražava se i u pogledu slobode i prava na informisanje, kao

osnovnog političkog prava, sjedne strane, i prava na informisanje

zaposlenih,14 kao osnovnog socijalnog prava, s druge strane.

Na temelju ovako određene obaveze informisanja, zaposleni u radnim

sredinama imaju pravo da od strane poslodavca najmanje svakih šest mjeseci

budu obaviješteni o:

- stanju i rezultatima poslovanja

- razvojnim planovima i njihovim uticajem na ekonomski i socijalni

položaj zaposlenih

- kretanju i promjenama u platama

- zaštiti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada

- drugim pitanjima koja su važna za prava i interese zaposlenih iz radnog

odnosa15 kao što su politika zapošljavanja, uvođenje novih tehnologija,

promjena u organizaciji i načinu rada, moguća reorganizacija i sl.

identično kako prema institucionalnim, tako i prema neinstitucionalnim oblicima sa napomenom da se

pod neinstitucionalnim oblicima podrazumijevaju valjano izabrani predstavnici zaposlenih ili svi

zaposleni neposredno.

13 Dedić S. Gradaščević Sijerčić J. isto, str. 124.

14 Informisanje znači obavještavanje predstavnika zaposlenih od strane nadležnog organa poslodavca o

pitanjima koja se tiču poslodavca i koja omogućavaju predstavnicima zaposlenih dulju procjenu

situacije i, kad je to potrebno, pripreme za konsultovanje sa nadležnim organima poslodavca. Lubarda

Branko A. isto, str. 1066.

15 Član 22. Zakona o vijeću zaposlenika „Službene novine Federacije BiH“ isto.

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

313

Informisanje zaposlenih, iako neinformisanje zaposlenih nema

pravnih posljedica po poslodavca, ima veliki značaj, s jedne strane, za

zaposlene zbog toga što na temelju blagovremenih, istinitih i cjelovitih

obavještenja zaposleni mogu blagovremeno i kvalitetno da donose svoje

odluke koje se tiču njihove profesije i daljeg radnog angažiranja, i s druge

strane, za poslodavce koji pravilno izvršavajući ovu zakonsku obavezu mogu

izbjeći mnoge nepotrebne radne sporove i posljedice bilo koje prirode koje

donose ti sporovi.

**2.2. Obaveza konsultovanja**

Obaveza konsultovanja16 obavezuje poslodavca da prije donošenja

posebno važnih odluka za prava i interese zaposlenih podatke o

namjeravanim odlukama dostavi na izjašnjavanje vijeću zaposlenika.

Vijeće zaposlenika može se očitovati o namjeravanoj odluci

poslodavca tako što će prihvatiti njegovu odluku, usprotiviti se odluci

stavljanjem primjedbi, prijedloga i mišljenja,17 ili se uopće ne izjašnjavati

čime se smatra da je vijeće zaposlenika saglasno sa predloženom odlukom,

što je za zaposlene najnepovoljniji način korištenja ovog participativnog

prava.

Za razliku od obaveze informisanja, čije nepoštivanje ne proizvodi

nikakve štetne posljedice po poslodavca, obaveza konsultovanja uvjet je

punovažnosti odluka koje poslodavac namjerava da donese,18 bez obzira što

poslodavac nije vezan mišljenjem vijeća zaposlenika.

Prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika

poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj

odluci,19 a naročito kada se radi o:

16 Konsultovanje znači uspostavljanje dijaloga i razmjenu mišljenja između predstavnika zaposlenih i

nadležnih organa poslodavca, koje blagovremeno, na osnovu dostavljenih informacija, omogućuju

predstavnicima zaposlenih izražavanje mišljenja o mjerama koje treba da uzme u obzir pri odlučivanju

nadležni organ poslodavca. Lubarda Branko A. isto, str. 1067.

17 Iako poslodavac nije obavezan da prihvati mišljenje, stavovi predstavnika zaposlenih mogu

doprinijeti donošenju ispravnih odluka kako za poslodavaca tako i za zaposlene.

18 Odluka poslodavca donesena suprotno odredbama Zakona o vijeću zaposlenika o obavezi

konsultovanja sa vijećem zaposlenika ništavna je. Član 25. Zakona o vijeću zaposlenika, isto.

19 Značaj obaveze konsultovanja poslodavca sa predstavnicima zaposlenih potvrdila je i sudska praksa

svojim odlukama. Presuda Općinskog suda u Tuzli broj 032 0 P 09 001404 od 05.02.2010. godine koja

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

314

1. donošenju pravilnika o radu

2. namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili

organizacijskih razloga otkaže ugovor o radu za više od 10 %

zaposlenika, a najmanje petorici

3. planu zapošljavanja, premještaju i otkazu

4. mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu

5. značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije

6. planu godišnjih odmora

7. rasporedu radnog vremena

8. noćnom radu

9. naknadama za izume i tehnička unapređenja

10. drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno

konsultovanje vijeća zaposlenika u njihovom donošenju.20

Obaveza konsultovanja vezana je za fiksne rokove i na strani

poslodavca i na strani zaposlenika. Poslodavac mora predstavnicima

zaposlenih podatke o namjeravanoj odluci dostaviti najmanje 30 dana prije

donošenja odluke. Rok od najmanje 30 dana bitan je element obaveze

poslodavca iz prava participacije zaposlenih i njegovo nepoštivanje povlači

za sobom apsolutnu ništavost svake odluke donesene suprotno ovoj

obavezi.21 Nasuprot tome, vijeće zaposlenika može, ali ne mora, u roku od 7

dana od dana dostavljanja navedenih podataka dostaviti poslodavcu svoje

mišljenje, primjedbe i prijedloge.

**2.3. Obaveza saodlučivanja odnosno pribavljanja prethodne saglasnosti**

I na kraju treći, po pravnoj snazi najjači, a po obimu najmanji oblik

participacije zaposlenih u ostvarivanju i zaštiti prava i interesa iz radnog

odnosa odnosi se na obavezu poslodavca na saodlučivanje sa predstavnicima

je potvrđena presudom Kantonalnog suda u Tuzli broj 03 0 P 002759 10 Gž od 12.01.2012. godine, a

ova potvrđena u revizijskom postupku odlukom Vrhovnog suda Federacije BiH broj 32 0 P 121904 12

Rev od 06.12.2012. godine, u kojoj se navodi „u konkretnom slučaju konsultovanje sa Sindikalnom

organizacijom je bila obavezna radnja prije donošenja predmetne odluke, jer u protivnom takva odluka

radi svoje ništavosti ne egzistira“ str. 7.

20 član 23. Zakona o vijeću zaposlenika, isto.

21 Sud je utvrdio da je rješenje tužene o otkazu ugovora o radu nezakonito iz slijedećih razloga: „dakle,

tuženi nije dostavio akt u pismenoj formi sindikatu i nije ga dostavio najmanje u roku od 30 dana prije

davanja obavijesti o otkazu ugovora o radu zaposlenicima. Presuda Općinskog suda u Tuzli broj 32 0 P

005288 09 P od 07.07.2010. godine koja je potvrđena presudom Kantonalnog suda u Tuzli broj 32 0 P

005288 10 Gž od 14.02.2013. godine.

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

315

zaposlenika, odnosno na obavezu pribavljanja prethodne saglasnosti vijeća

zaposlenika za preduzimanje odgovarajućih radnji, odnosno donošenja

određenih odluka.22

Prema ovoj obavezi iz participacije, poslodavac može samo uz

prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika donijeti odluku o:

1. otkazu ugovora o radu članu vijeća zaposlenika,

2. otkazu ugovora o radu zaposleniku kod kojeg postoji promijenjena

radna sposobnost (invalidi II kategorije invalidnosti), ili postoji

neposredna opasnost od nastanka invalidnosti,

3. otkazu ugovora o radu zaposleniku muškarcu starijem od 55 godina

života i ženi starijoj od 50 godina života,

4. prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim

licima o zaposleniku (ovdje se svakako isključuje radnja dostavljanja

podataka sudu i drugim nadležnim državnim organima na njihov

zahtjev).

Vijeće zaposlenika se može, a ne mora izjasniti na tražene saglasnosti

poslodavca u roku od 10 dana od dana njenog traženja, a ako se vijeće

zaposlenika u tom roku pisano ne izjasni, smatra se da je vijeće zaposlenika

saglasno sa odlukom poslodavca.

Međutim, ako vijeće zaposlenika uskrati traženu saglasnost na odluku

poslodavca o navedenim pitanjima, u tom slučaju rješavanje tako nastalog

spora povjerava se arbitraži.23

22 Pravo na saodlučivanje predstavnika zaposlenika sa poslodavcem svakodnevno potvrđuje i sudska

praksa u BiH svojim odlukama kojima štiti pojedinačna prava zaposlenika. Npr. zaštita prava

zaposlenika kod kojih postoji promijenjena radna sposobnost gdje sud u svojoj odluci navodi „uvidom

u rješenje FZ PIO/MIO od 19.04.2004. godine sud je utvrdio da je kod tužitelja utvrđena invalidnost II

kategorije zbog bolesti, te mu je priznato pravo na raspored na drugo radno mjesto...ne stoji tvrdnja

tužitelja i svjedoka da je tužitelj invalid rada, te ne stoji tvrdnja tuženog da je tužitelju mogao otkazati

ugovor or adu bez obzira što je invalid. Naime, tuženi je mogao otkazati ugovor o radu tužitelju, iako je

invalid ali samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika a u smislu člana 26. Zakona o vijeću

zaposlenika.“ Presuda Općinskog suda u Tuzli, isto i presuda Kantonalnog suda u Tuzli, isto.

23 1) Arbitraža, kao jedan od načina rješavanja kolektivnih radnih sporova u našem radnom

zakonodavstvu je utemeljena na dosljedno primijenjenom i poštovanom principu dobrovoljnosti

socijalnih partnera. Dedić S. Gradaščević Sijerčić J. isto, str. 446.

2) Ovdje je učinjen izuzetak pa je to zakonska obaveza socijalnih partnera. Takođe treba istaći da bi

češće u rješavanju kolektivnih radnih sporova, ali i individualnih, trebalo pribjegavati arbitraži zbog

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

316

**3. Modeli participacije**

Industrijski razvoj i konkretni uslovi sindikalnog i radničkog pokreta

uslovili su stvaranje dva glavna sistema participacije zaposlenih. Postojanje

ta dva sistema označava se duplim kolosijekom učešća radnika u

upravljanju.24

Model jednog kolosijeka predstavljanja zaposlenih zasnovan je na

kolektivnom pregovaranju tj. na ugovornoj osnovi25 koji se realizira preko

sindikata kao jedinih sagovornika / partnera poslodavcima. Sistem odlikuje

jednostavnost koja se ogleda u jedinstvenoj ulozi sindikata i vijeća

zaposlenika. Nedostatak ovog modela je u tome što sindikalno neorganizirani

zaposlenici ostaju van mogućnosti predstavljanja pošto su sindikalni

predstavnici „vezani za oblike predstavljanja zaposlenih koji potiču iz

sindikalne akcije i zaštite članstva.“26 Nedostatak modela jednog kolosijeka

sve se više gubi zbog toga što „vremenom djelatnost sindikata u ovom

smislu, pa i njenih predstavnika, u bitnom pokriva sve zaposlene; članovi

sindikata imaju privilegije, odnosno prava koja su vezana za članstvo u

sindikatu a ne za zaposlenje, tj. za obaveze poslodavca; načelno i formalno

sindikati zastupaju sindikalno članstvo ali utvrđujući pravila u kolektivnim

ugovorima, i štiteći pojedinačna prava, sindikati predstavljaju zaštitu svih

zaposlenih.“27

Model duplog sistema predstavljanja sprovodi se u posebno

izabranom tijelu koje se po pravilu naziva vijeće zaposlenika / savjet radnika

pri čemu izabrani predstavnici u vijeće zaposlenika predstavljaju sve

zaposlene bez obzira na sindikalno članstvo koje ima ovlaštenje i obaveze

van odnosa i aktivnosti koje se smatraju samo sindikalnim.28

toga što arbitraža derogira sudsku nadležnost, što je brža, jeftinija i efikasnija, i što su odluke arbitraže

obavezujuće, konačne i izvršene.

24 Brajić V. (2001.), Radno pravo, Savremena administracija a.d. Beograd, str. 491.

25 Nedostatak ovog sistema naročito dolazi do izražaja u zemljama u kojima nije postignut visok stepen

sindikalizacije, koji se može otkloniti njegovom zakonskom uspostavom.

26 Brajić V. isto str. 491.

27 Brajić V. isto, str. 491.

28 Model duplog kolosijeka predstavljanja zaposlenih zasnovan je na predstavljanju svih zaposlenih

nezavisno od sindikalnog organizovanja u izabranom tijelu od strane svih zaposlenih koje se po pravilu

naziva savjet zaposlenih, koje postoji i djeluje paralelno sa sindikatom kod poslodavca – npr. u

Njemačkoj, Austriji, Mađarskoj, Francuskoj... Lubarda Branko A. isto, str. 1071.

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

317

Model duplog sistema predstavljanja zaposlenih iz prava participacije

dovodi do svojevrsne konkurencije između vijeća zaposlenika i sindikata.

Međutim, u stvarnosti to i ne izgleda tako zbog toga što je najveći broj

članova vijeća zaposlenika sindikalno organiziran tako da sindikalno

organizirani članovi vijeća zaposlenika u praksi vode glavnu riječ,29 i zbog

toga što i sindikat u svim bitnim i najvažnijim pitanjima (npr. kod

zaključivanja kolektivnih ugovora, kod organiziranja štrajka i slično) štiti

interese ne samo svog članstva, već i ostalih zaposlenih, pri čemu se ova dva

načina predstavljanja zaposlenika s jedne strane približavaju, i s druge strane

prepliću u najvažnijim pravima i interesima svih zaposlenih.30

Mješoviti sistem predstavljanja zaposlenih iz prava participacije

karakterizira predstavljanje zaposlenika od strane sindikata kao njihovog

institucionalnog oblika organiziranja, s tim da su predstavnici sindikalno

neorganiziranih zaposlenika direktno uključeni u ovaj sistem, ili kroz

dopunski kolosijek u preduzećima u kojima nema sindikata.31

U pozitivnom radnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine

alternativno je primijenjen model duplog sistema predstavljanja zaposlenih u

ostvarivanja prava na participaciju. Prema odredbama entitetskih zakona

vijeće zaposlenika / savjet radnika ovlašten je da predstavlja sve zaposlene u

ostvarivanju ovog prava, a tamo gdje nije formirano vijeće zaposlenika /

savjet radnika, njegovo mjesto i ulogu u cijelosti preuzima sindikat sa

posebnom napomenom da tamo gdje nema organiziranog sindikata,

poslodavci treba da komuniciraju: ili sa granskim sindikatima; ili sa Savezom

29 Ovaj model poznaje dva osnovna varijeteta: njemački – svi članovi vijeća zaposlenih se biraju od

strane zaposlenih; francuski – pored neposredno, direktno izabranih članova vijeća zaposlenih, jedan

broj članova vijeća zaposlenih imenuju (reprezentativni) sindikati kod poslodavca. Lubarda Branko A.

isto, str. 1071.

30 Bitni zahtjevi u pogledu socijalnih i ekonomskih prava i interesa su zajednički i neodvojivi. Događa

se da se sindikat i radnici ne slažu u pitanjima taktike i strategije, ali kada jedan od ova dva subjekta

nudi i čini izvjesnim, zaštitu važnih socijalno ekonomskih prava i interesa, onda ovaj drugi ne može

tome oponirati, naprotiv to bi morao podržati.

U slučajevima kada nema sindikata kod poslodavca (ili sindikat npr. nije za organizaciju štrajka, većina

radnika može odlučiti da stupi u štrajk). Ako zakon priznaje, a u našem pravu priznaje, onda će učešće

radnika u štrajku biti legalno bez obzir ana stav sindikata. Sve što učini jedan od ova dva subjekta u

okviru svojih ovlaštenja legalno je bez obzira na stav onog drugog. Drugoj e pitanje koje su posljedice

eventualnog sukoba sindikata i predstavnika radnika. Brajić V. isto str. 492.

31 U češkom pravu vijeće zaposlenih može da se osnuje samo u preduzećima određene veličine u

kojima nije osnovan sindikat – ukoliko dođe do osnivanja sindikata, vijeće zaposlenih se raspušta.

Lubarda Branko A. isto, str. 1071. i 1072.

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

318

samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine;32 ili sa izabranim predstavnicima

zaposlenih ili svim zaposlenim neposredno.

**4. Legitimnost participacije zaposlenih**

Legitimnost participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca u

ostvarivanju i zaštiti prava i interesa ekonomsko socijalne prirode posmatra

se dvojako: ili kao opravdanje učešća zaposlenih u odlučivanju ili kao

osporavanje učešća zaposlenih u odlučivanju.

Argumenti kojima se opravdava participacija zaposlenih su

ekonomske, radno socijalne i psihološke prirode, a argumenti kojima

osporava učešće zaposlenih u odlučivanju su ekonomske i organizacijske

prirode.

Sa ekonomskog aspekta participacija se opravdava time što doprinosi

rastu produktivnosti rada, većoj efikasnosti i organizacijskoj harmoničnosti

jer doprinosi poboljšanju motiviranosti zaposlenih i stabilnosti radnog

morala.33

Sa radno socijalnog aspekta participacija „se javlja kao svojevrsna

kompenzacija za inkorporativnost zaposlenih kod poslodavca i opštu

društvenu integraciju u postojeći sistem“ pošto je „cilj participacije

integracija zaposlenih u preduzeću, unapređenje uzajamnog razumijevanja,

podrška menadžerskim prerogativima poslodavca, uz socijalne korekcije

tržišne ekonomije“ jer na taj način participacija „doprinosi razvoju socijalnog

dijaloga i industrijske demokratije uopšte pošto se ne ograničava samo na

nivo preduzeća, već uključuje demokratizaciju kolektivnih radnih interesa

uopšte, na nacionalnom nivou.“ Prednost participativnog menadžmenta u

odnosu na autoritarni, ogleda se i u izglednijem zadobijanju podrške

zaposlenih i samih sindikata u implementaciji poslovne politike poslodavca,

32 Stav sudske prakse u Bosni i Hercegovini (Federacija Bosne i Hercegovine) u sporovima iz radnih

odnosa.

33 Empirijska istraživanja pokazuju da participacija obično vodi izvjesnom, makar kratkotrajnom

poboljšanju poslovnih rezultata, a ponekad značajnijem i dugotrajnijem poboljšanju poslovnih

rezultata, drugim riječima redovno ima pozitivan efekat na produktivnost i gotovo nikad negativan

efekat...uostalom sami poslodavci priznaju da je zajednica interesa između poslodavaca i zaposlenih u

dugoročnom interesu razvoja preduzeća. Lubarda Branko A. isto, str. 1073. i 1074.

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

319

tako da poslodavci uvođenjem određenih oblika participacije (ugovornim

putem ili neformalnim oblicima) nastoje da oslabe sindikate.34

Sa psihološkog aspekta participacija zaposlenih u odlučivanju dovodi

do smanjenja osjećaja otuđenosti i ublažavanja osjećaja podređenosti kod

poslodavca, što se povoljno odražava na njihov radni moral, motiviranost i

zadovoljstvo na radu, odnosno „participacija kod zaposlenih razvija osjećaj

zajedničkog cilja“ a to je opstanak privrednog društva i razvoj u uvjetima

konkurencije, posebno motivirajući zaposlene na njihov veći doprinos

uspjehu poslodavca na tržištu.

Ekonomsko osporavanje participacije vrši se prije svega od strane

neoliberalnih ekonomista koji izražavaju svoje rezerve prema nekim oblicima

participacije tvrdeći da je autoritarni menadžment ekonomski opravdanija i

efikasnija strategija od kooperativnog menadžmenta koji se zasniva na

demokratskoj participaciji uz sudjelovanje predstavnika zaposlenih, posebno

navodeći da „predstavnici zaposlenih (u institucionalizovanim oblicima

participacije – npr. u nadzornom ili upravnom odboru) nisu dovoljno

kompetentni za odlučivanje, dok su, njima nasuprot, predstavnici

poslodavaca visokospecijalizovani eksperti u finansijskim i ekonomskim

pitanjima“,35 što se ne može prihvatiti opravdanim razlogom zbog tog što

ovlašteni predstavnici zaposlenih imaju pravnu mogućnost angažiranja

eksperata – vanjskih saradnika.

Organizacijsko osporavanje participacije zaposlenih u odlučivanju

kod poslodavca svodi se na pravo poslodavca da po osnovu vlasničkih

ovlaštenja i slobode preduzetništva sam odlučuje da li će u utvrđivanje

organizacije rada uključiti ili ne uključiti predstavnike zaposlenih.36

Dosadašnja iskustva u mnogim državama pokazala su opravdanost

uključivanja predstavnika zaposlenih u ovu problematiku čime se uveliko

smanjuju tenzije, ali i radni sporovi naročito kod iskazivanja prekobrojnosti

zaposlenih iz ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga.

34 Lubarda Branko A. isto, str. 1074. i 1075.

35 Lubarda Branko A. isto, str. 1076.

36 Poslodavac dima dvije opcije: a) da se procesi odlučivanja i organizacije rada odvijaju bez uvođenja

participacije zaposlenih, odnosno nastojanjem poslodavca da slabi, marginalizuje, izbjegava ili isključi

predstavnike zaposlenih (sindikat, vijeće zaposlenika i sl.); b) da se pomoću participacije predstavnici

zaposlenih uključe u proces odlučivanja o organizaciji rada. Lubarda Branko A. isto, str. 1076.

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

320

U pozitivnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine ne postoji niti

heteronomno niti autonomno pravno ograničenje slobode poslodavca u

utvrđivanju unutrašnje organizacije rada37 jer je autonomno pravo poslodavca

da sam odlučuje da li će pristupiti reorganizaciji procesa rada radi efikasnijeg

korištenja sredstava rada, opreme i ljudskih resursa u cilju smanjenja

troškova poslovanja, odnosno jačanja konkurentske sposobnosti na tržištu,

koji se opet manifestiraju kao razlozi ekonomske i tehničke – tehnološke

prirode, zbog toga što su organizacijske promjene sastavni dio upravljačkih

ovlaštenja poslodavca, pa samim tim te aktivnosti poslodavca i ne mogu biti

predmet sudske kontrole niti pitanje cjelishodnosti takve odluke (spor pune

jurisdikcije), već mogu biti samo predmet kontrole zakonitosti donošenja

takve odluke.38

**5. Oblici učešća zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca**

Participacija zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca vrši se na dva

temeljna načina: 1. neposredno i posredno i 2. institucionalno i

vaninstitucionalno.

Neposredni ili direktni oblici participacije vrše se neposrednim

uključivanjem zaposlenih u proces odlučivanja na konsultativnim sastancima

zaposlenih ili njihovih izabranih predstavnika sa poslodavcem ili njegovim

predstavnicima, na sastancima radnih timova , autonomnih radnih grupa i

drugim oblicima, pri čemu se posebno naglašava uloga pojedinačnog

zaposlenika ili radne grupe i njegove neposredne radne situacije.39

37 Naročito u SAD, poslodavac, odnosno uprava (odbor direktora) nerado odustaju od svog prava da

odluke donose jednostrano, mada nije pravno isključeno iz predmeta kolektivnog pregovaranja na

nivou poslodavca pitanje tzv. menadžerskih klauzula (organizacije rada – menadžment ljudskih

resursa), koje se u praksi rijetko ugovaraju. Lubarda Branko A. isto, str. 1076.

38 U skladu sa članom 23. stav 1. alineja 2. Zakona o vijeću zaposlenika obaveza poslodavca je da

izvrši konsultovanje sa vijećem zaposlenika u slučaju donošenja odluke kojom se uslijed

organizacijskih razloga – promjena otkazuje ugovor o radu za više od 10 % zaposlenih, a najmanje

petorici, prema kojoj odredbi sud ima ovlaštenje da kontrolira samo da li je izvršeno konsultovanje sa

vijećem zaposlenika, a ne i da cijeni opravdanost ili neopravdanost organizacijskih promjena – razloga

kod poslodavca.

39 Ovdje se radi o tzv. silaznoj participaciji jer se odlučivanje prenosi sa menadžmenta na same

zaposlene, mada samo u pogledu veoma ograničenog kruga pitanja u vezi sa radom zaposlenog kao što

su raspodjela radnih zadataka; metode rada; održavanje kvaliteta proizvodnje i td. Na ovaj način se

zaposleni direktno motiviše da bolje radi, poistovjećuje sa ciljevima poslovne politike poslodavca, dok

glavne poluge ostaju upravi poslodavca. Lubarda Branko A. isto, str. 1084.

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

321

Posredni ili indirektni oblici participacije vrše se uključivanjem

zaposlenih u proces odlučivanja posredstvom izabranih predstavnika

zaposlenih u vijeće zaposlenika, u upravni ili nadzorni odbor preduzeća, u

učešću u predlaganju izbora direktora rada.40

Pod institucionalnim oblicima participacije podrazumijevaju se trajni

sistemski oblici participacije uvedeni u sistem kolektivnih radnih odnosa,

prvenstveno zakonskim putem kao obavezni oblici participacije.

Institucionalni oblici participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca

podrazumijevaju učešće izabranih predstavnika zaposlenih u informisanju,

konsultovanju i saodlučivanju. Ovdje se ima u vidu institucionalna

participacija koja se ostvaruje posredstvom vijeća zaposlenih, kao

najraširenijeg i najznačajnijeg institucionalnog oblika participacije.

Pod vaninstitucionalnim oblicima participacije zaposlenih u

odlučivanju kod poslodavca podrazumijevaju oni oblici koji se uvode u

pojedinim privrednim društvima ili određenim privrednim granama kao

dobrovoljno – unilateralno učešće utvrđeno određenim planovima i

programima participacije i to za određeno vrijeme, ili kao bilateralno učešće

utvrđeno kolektivnim ugovorom o radu.

Vaninstitucionalni oblici participacije predstavljaju informisanje

zaposlenih od strane poslodavca isticanjem određenih obavještenja na

oglasnim tablama privrednog društva, u novinama i drugim medijima u svrhu

upoznavanja zaposlenih sa tekućim poslovima i problemima u poslovanju;

održavanje sastanaka radnih timova kao posebnog oblika kratkotrajnog

informisanja zaposlenih u svrhu njihovog potpunijeg upoznavanja sa posebno

važnim pitanjima i problemima u poslovanju i njihovom uticaju na poslove i

rad zaposlenih bez otvaranja diskusije; rad radnih grupa bez nadzora

pretpostavljenih kojima je svrha pronalaženje načina za izvršavanje radnih

zadataka na najprimjereniji način radi postizanja postavljenih radnih i

ekonomskih ciljeva kroz koji se razvija takmičarski duh i postiže veća

kooperativnost, odgovornost i efikasnost i sl.

Participacija zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca u Bosni i

Hercegovini sprovodi se institucionalno i institucionalno – organizacijski.

40 Ovdje se radi o svojevrsnoj „uzlaznoj participaciji“ zaposlenih u odlučivanju, jer je u pitanju

participacija zaposlenih na višim nivoima odlučivanju u preduzeću. Lubarda Branko A. isto, str. 1084.

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

322

Institucionalno participacija se provodi posredstvom vijeća

zaposlenika / savjeta radnika i sindikata41 ako kod poslodavca nije formirano

vijeće zaposlenika / savjet radnika. Da bi se formiralo vijeće zaposlenika /

savjet radnika kao primarni institucionalni oblik ostvarivanja participacije u

odlučivanju kod poslodavca, uvjet je da poslodavac zapošljava najmanje 15

zaposlenika bez obzira da li su svi u radnom odnosu na neodređeno ili

određeno vrijeme i bez obzira da li rade puno ili nepuno radno vrijeme.

Organizacijski participacija se sprovodi kod poslodavca koji

registrirane djelatnosti obavlja po organizacionim dijelovima pod uvjetom da

zaposleni u organizacionim dijelovima koriste ovo pravo u skladu sa

Zakonom o vijeću zaposlenika.

Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacionih

jedinica koje djelatnost obavljaju izvan sjedišta poslodavca, u tom slučaju

zaposleni mogu organizirati vijeće zaposlenika u svakoj od tih organizacionih

jedinica pod uvjetom da se u svakoj organizacionoj jedinici vijeće

zaposlenika formira na prijedlog sindikata ili najmanje 20 % zaposlenih od

ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca i pod

uvjetom da vijeće zaposlenika ne može imati manje od tri i više od devet

članova. U ovom slučaju formira se glavno vijeće zaposlenika koje se sastoji

od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.42

Polazeći od činjenice da se participacija zaposlenih u odlučivanju kod

poslodavca u Bosni i Hercegovini vrši institucionalno i institucionalno –

organizacijski, potpuno opravdano se postavlja pitanje na koji način će

zaposlenici kojih je u radnom odnosu kod poslodavca manje od 15 ostvariti

pravo na participaciju u ostvarivanju i zaštiti svojih opravdanih ekonomsko

socijalnih prava i interesa.

41 a) Nadležnosti sindikata šire su od nadležnosti vijeća zaposlenika. Nadležnosti sindikata obuhvataju i

nadležnosti vijeća zaposlenika ako kod poslodavaca nije formirano vijeće zaposlenika. Vijeće

zaposlenika ne može učestvovati u pripremanju štrajka, isključenju sa rada zaposlenika i ne može

učestvovati u kolektivnom radnom sporu koji može dovesti do štrajka, što su isključiva ovlaštenja

sindikata. Zakon o vijeću zaposlenika, Obaveze i ovlaštenja zaposlenika, „Službene novine Federacije

BiH“ broj 38/04.

b) Poseban značaj i ulogu u kontekstu pozitivnopravnih rješenja u radnom zakonodavstvu BiH vezano

za participaciju imaju odnosi koji se uspostavljaju između sindikata i vijeća zaposlenika, odnosno

savjeta radnika. Radi se o odnosima saradnje,, odnosno član vijeća može biti istovremeno i član

sindikata. Dedić S. Gradaščević Sijerčić J. isto, str. 125.

42 Zakon o vijeću zaposlenika, Odredbe o formiranju vijeća zaposlenika, isto.

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

323

Odgovor na ovo pitanje treba posmatrati u kontekstu prava zaposlenih

da organiziraju ili neorganiziraju sindikat kao svoju profesionalnu asocijaciju

za ostvarivanje i zaštitu kako individualnih tako i kolektivnih prava iz radnog

odnosa. Iz toga bi potpuno utemeljeno proizilazilo i pravo zaposlenika da

tamo, gdje nema formiranog vijeća zaposlenika / savjeta radnika pa ni

sindikata, ovo pravo ostvaruju ili sa pravovaljano izabranim predstavnikom /

predstavnicima zaposlenih ili neposredno učešćem svih zaposlenih na zboru

radnika.

**ZAKLJUČAK**

Kolektivno radno pravo kao dio radnog prava obuhvata norme koje

reguliraju kolektivne radne odnose.

Predmet proučavanja kolektivnog radnog prava jesu odnosi koji se

uspostavljaju u izvršavanju zavisnog rada pod uvjetom da izvršavanje takvog

rada, pored uspostave pravnih odnosa individualne prirode, povlači za sobom

i uspostavljanje pravnih odnosa kolektivne prirode.

Temeljna karakteristika kolektivnih radnih odnosa jeste da se ovi

odnosi razlikuju od individualnih radnih odnosa po subjektima, predmetu

reguliranja i načinu rješavanja sporova.

Subjekti kolektivnih radnih odnosa su, na jednoj strani zaposlenici

čija se prava i interesi ostvaruju i štite kroz institucionalne oblike

predstavljanja posredstvom sindikata i vijeća zaposlenika, i na drugoj strani

poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

Predmet reguliranja kolektivnog radnog prava predstavljaju one

institucije i kategorije radnog prava koje utemeljuju sticanje, ostvarivanje i

zaštitu kolektivnih prava i interesa socijalnih partnera. Te kategorije i

institucije predstavljaju stubove kolektivnog radnog prava kao predmeta

proučavanja. Ne može se klasificirati ili reći koji je od tih stubova značajniji

za kolektivno radno pravo, odnosno prije svega za prava i interese zaposlenih

zbog toga što svi ti stubovi kolektivnog radnog prava zajedno čine jednu

kontinuiranu, nedjeljivu i hronološki postavljenu i uvjetovanu cjelinu u

ostvarivanju i zaštiti prava i interesa zaposlenih. Sva kolektivna radna prava:

sloboda udruživanja – pravo na osnivanje i organiziranje udruženja radnika i

poslodavaca; pravo na kolektivno pregovaranje i kolektivno dogovaranje;

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

324

pravo na participaciju, pravo rješavanja kolektivnih radnih sporova, pravo na

štrajk i pravo učešća u postupku donošenja autonomnih općih akata kojima se

uređuju prava, obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom predstavljaju

institucionalne oblike za ostvarivanje i zaštitu individualnih prava na radu, u

vezi sa radom i povodom rada.

Način rješavanja kolektivnih radnih sporova razlikuje se od načina

rješavanja individualnih radnih sporova po tome što samo institucionalni

kolektiviteti zaposlenih ili svi zaposleni neposredno mogu preduzimati

određene mjere i akcije kolektivnog karaktera radi ostvarivanja i zaštite

kolektivnih radnih prava kao što je pravo na štrajk.

Kolektivne radne odnose kao dio modela industrijskih odnosa

karakterizira sukob interesa i kao mogućnost i kao vjerovatnoća zbog toga što

su interesi subjekata kolektivnog radnog prava uvijek suprotni. Upravo, ta

suprotnost interesa dovodi do uspostavljanja kolektivnih radnih odnosa na

temelju akata koji predstavljaju rezultat sporazumijevanja u cilju ostvarenja

kolektivnih prava i interesa na radu, u vezi sa radom i povodom rada.

Jedan od pravnih mehanizama koji služi ostvarenju ovog cilja

socijalnih partnera jeste pravo na participaciju zaposlenih u odlučivanju kod

poslodavca.

Pravo na participaciju jedno je od temeljnih kolektivnih radnih prava

kojim se osigurava pravo zaposlenih da putem svojih institucionalnih oblika

predstavljanja učestvuju u odlučivanju kod poslodavca kada poslodavac

donosi odluke koje su značajne za njihova prava i interese iz radnog odnosa.

Zbog izuzetnog značaja i važnosti ovog prava zaposlenih u

ostvarivanju i zaštiti prava i interesa zaposlenih iz radnog odnosa, pravo na

participaciju uređeno je univerzalnim pravnim aktima – konvencijama

Međunarodne organizacije rada, regionalnim evropskim pravnim aktima od

kojih je od posebnog značaja Revidirana evropska socijalna povelja i

nacionalnim pravnim aktima svake države.

Pravo na participaciju različito je uređeno u pojedinim državama u

skladu sa njihovim specifičnostima unutrašnjeg karaktera na koje posebno

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

325

utiče tradicija s jedne strane, i ,s druge strane jačina radničkog i sindikalnog

pokreta.

Pravo na participaciju uređeno je heteronomnim pravnim propisima,

kolektivnim ugovorima i autonomnim općim aktima poslodavaca. Svakako

najjaču garanciju ostvarenju i zaštiti ovog prava daje heteronomno pravno

uređenje, ali tone mora biti odlučujući faktor jer u razvijenim državama sa

jakim sindikalnim i radničkim pokretom ovo pravo je potpuno efikasno iako

je uređeno ili kolektivnim ugovorima ili autonomnim općim aktima

poslodavca.

Pravo na participaciju zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca

ostvaruje se informisanjem od strane poslodavca, konsultovanjem sa

poslodavcem i saodlučivanjem sa poslodavcem. Ova tri mehanizma u rukama

zaposlenih, odnosno njihovih institucionalnih predstavnika predstavljaju

izuzetno jaka pravna sredstva za potpuno ostvarenje i zaštitu temeljnih, ali i

svih prava iz radnog odnosa, tj. prava na radu, u vezi sa radom u povodom

rada.

Pravo na participaciju u Bosni i Hercegovini uređeno je na

entitetskom nivou i nivou Brčko Distrikta BiH heteronomnim pravnim

propisima, a ostvaruje se institucionalnim oblicima predstavljanja zaposlenih

posredstvom vijeća zaposlenika / savjeta radnika ili sindikata ako vijeće

zaposlenika /savjet radnika nije formiran kod poslodavca.

Pravo na participaciju ostvaruje se zakonski utvrđenim mehanizmima

koji istovremeno predstavljaju prava zaposlenih i obaveze poslodavca na

informisanje, na konsultovanje sa poslodavcem i saodlučivanje sa

poslodavcem. Koristeći se navedenim participativnim pravima zaposlenici

mogu potpuno i efikasno ostvariti i zaštiti svoja individualna prava iz radnog

odnosa. Zbog toga je neophodno svakodnevno uticati na zaposlene da koriste

svoja zakonom utvrđena prava i da obavezno osnivaju i organiziraju sindikat

u svojoj radnoj sredini ili da se pridruže već postojećim sindikalnim

organizacijama, da tamo gdje ispunjavaju uvjete za formiranje vijeća

zaposlenika / savjeta radnika obavezno formiraju vijeće zaposlenika / savjet

radnika i da putem tih institucija predstavljanja vrše konstantan pritisak na

poslodavaca da ispunjava obaveze iz participacije.

Faruk Sinanović: PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ

RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI

326

**LITERATURA**

Brajić V. (2001) Radno pravo, Beograd, Savremena administracija

Dedić S. Gradaščević Sijerčić J. (2005) Radno pravo, Pravni fakultet

Univerziteta u Sarajevu

Dedić S. Gradaščević Sijerčić J. (2000) Temelji međunarodnog radnog prava,

Sarajevo, Pravni centar Fond otvoreno društvo BiH

Lubarda B. A. (2004) Evropsko radno pravo, Podgorica, CID

Milićević N. (2007) Ljudska prava, Sarajevo, Pravni fakultet Univerziteta u

Sarajevu

Trnka K. Ustavno pravo, (2000) Sarajevo, Pravni fakultet Univerziteta u

Bihaću i Studentska štamparija Univerziteta Sarajevo

Trnka K. Milićević N., Simović M., Dmičić M.S. (2004) Ustav Federacije

Bosne i Hecegovine, Ustav Republike Srpske, Evropska povelja o lokalnoj

samoupravi, Komentar, Centar za promociju civilnog društva Sarajevo,

Žilić A. (1996) Bosna i Hercegovina Kodeks ljudskih prava, Slavonski Brod,

Amadeus

**Propisi i sudska praksa**

Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine

Opšti kolektivni ugovor Republike Srpske

Presuda Općinskog suda u Tuzli broj 032 0 P 09 001404 od 05.02.2010.

godine

Presuda Kantonalnog suda u Tuzli broj 03 0 P 002759 10 Gž od 12.01.2012.

godine,

ZBORNIK RADOVA - Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih

reformi u BiH: Koliko daleko možemo ići?“

327

Presuda Vrhovnog suda Federacije BiH broj 32 0 P 121904 12 Rev od

06.12.2012. godine

Presuda Općinskog suda u Tuzli broj 32 0 P 005288 09 P od 07.07.2010.

godine

Presuda Kantonalnog suda u Tuzli broj 32 0 P 005288 10 Gž od 14.02.2013.

godine

Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine,

Zakon o radu Republike Srpske

Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine,

Zakonima o vijeću zaposlenika Federacije Bosne i Hercegovine

Zakonom o savjetima radnika Republike Srpske

Zakon o radu Republike Hrvatske