

Svim čitaocima:

Kancelarija Swiss Labour Assistance u Beogradu je u okviru projekta: „Podrška socijalnom dijalogu u Srbiji“ pomogla je izdavanje knjige Dr. Rajka Kosanovića „Sindikalne teme“. Na našem sajtu možete skinuti odlomak iz knjige, a ceo štampani primerak možete naručiti u „Radničkoj štampi“ koja je ujedno i izvršni izdavač ove publikacije. Nadamo se da će ova i slične publikacije doprineti razvoju socijalnog dijaloga u Srbiji.

ДР РАЈКО КОСАНОВИЋ

СИНДИКАЛНЕ ТЕМЕ



РАДНИЧКА ШТАМПА

ДР РАЈКО КОСАНОВИЋ

СИНДИКАЛНЕ ТЕМЕ

Др Рајко Косановић
СИНДИКАЛНЕ ТЕМЕ

Рецензенти
др Велизар Голубовић
др Милорад Дубак

Издавач
НИП “ РАДНИЧКА ШТАМПА ”
Трг Николе Пашића 5/У
11000 Београд

За издавача
ГОРДАНА ШИЈАКОВИЋ
директор и главни уредник

Уредник
МИЛОРАД БАШИЋ

Технички уредник
ЧАСЛАВ БЈЕЛИЦА

Штампа
ГРАФОПЛАСТ ПЛУС, Ужице

ISBN 978-86-7073-125-7

*Издавање ове књиге помогла је
Швајцарска организација за помоћ својоу рада (SLA)*

ДР РАЈКО КОСАНОВИЋ

СИНДИКАЛНЕ
ТЕМЕ

РАДНИЧКА ШТАМПА
БЕОГРАД 2009.

LABOR OMNIA VINCIT.

Раг њобегује све.

САДРЖАЈ

УВОД.....	15
I СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ	19
1. Појам и предмет социјалног дијалога	19
2. Социјално-економски савет	20
3. Проблеми у остваривању социјалног дијалога	22
II КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ	23
Увод	23
1. Облигациони и нормативни део колективног уговора	24
2. Колективно преговарање и Међународна организација рада	24
3. Колективно преговарање у Србији	26
4. Хронологија важнијих догађаја у вези са закључивањем Општег колективног уговора	28
5. Шта се добија закључивањем Општег колективног уговора	32
6. Проширено дејство Општег колективног уговора	34
Прилози	
Прилог бр. 1: Општи колективни уговор	35
Прилог бр. 2: Извод из Закона о раду (поглавље XX Колективни уговори)	50
III МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА	55
Увод	55
1. Врсте и појам радних спорова	55
2. Основна начела мирног решавања радних спорова	56
3. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова..	
4. Поступак мирног решавања радних спорова	56
4.1. Покретање поступка	56
4.2. Одређивање миритеља, односно арбитра	57
4.3. Трошкови поступка	57
5. Колективни спор	57
6. Индивидуални спор	59
7. Миритељ и арбитра	59
8. Евиденција о поступцима мирног решавања радних спорова	61
9. Број решених радних спорова у 2007. години	61

IV ШТРАЈК	63
1. Појам штрајка	63
2. Одлука о ступању у штрајк	63
3. Најава и престанак штрајка	64
4. Штрајк у делатности од јавног интереса	64
5. Права запослених који учествују у штрајку	65
6. Остали облици штрајка	65
7. Облици индустријске акције који су слични штрајку	66
V ПРИВАТИЗАЦИЈА И АКЦИОНАРСТВО	67
Увод	67
A – ЗАКОНИ КОЈИМА ЈЕ РЕГУЛИСАНА ОБЛАСТ АКЦИОНАРСТВА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	68
1. Закон о приватизацији	68
1.1. Предмет и субјекти приватизације	68
1.2. Субјекти надлежни за спровођење приватизације	68
1.2.1. Агенција за приватизацију	68
1.2.2. Акцијски фонд	69
1.2.3. Централни регистар за хартије од вредности	69
1.2.4. Приватизациони регистар	69
1.3. Модел приватизације	69
1.4. Покретање поступка приватизације	69
1.4.1. Иницијатива за приватизацију	69
1.4.2. Проспект	70
1.5. Реструктурирање у поступку приватизације	70
1.6. Пренос акција запосленима	70
1.6.1. Запослени	70
1.6.2. Право на стицање акција без накнаде	70
1.6.3. Пренос акција запосленима у поступку продаје јавном аукцијом	71
1.6.4. Пренос акција запосленима у поступку продаје јавним тендером	71
1.6.5. Права из акција које су без накнаде пренете запосленима	71
2. Закон о Агенцији за приватизацију	71
3. Закон о Акцијском фонду	72
4. Закон о тржишту хартија од вредности и других финансијских инструмената	72
4.1. Значење појма «хартије од вредности»	72
4.2. Основне врсте хартија од вредности	73
4.3. Издавање хартија од вредности јавном понудом	73
4.4. Берза	74
4.5. Брокерско-дилерско друштво	74
4.6. Овлашћене банке	75
4.7. Кастоди банка	75
4.8. Централни регистар хартија од вредности	76
4.9. Комисија за хартије од вредности	77
5. Закон о привредним друштвима	79
5.1. Појам и правне форме привредног друштва	79
5.2. Оргачко друштво	79
5.3. Командитно друштво	79

5.4. Друштво са ограниченом одговорношћу	79
5.5. Акционарско друштво	79
5.5.1. Затворено и отворено акционарско друштво	79
5.5.2. Обичне и преференцијалне акције	79
5.5.3. Упис акција	80
5.5.4. Права акционара обичних акција	80
5.5.5. Права акционара са преференцијалним акцијама	81
5.5.6. Право пречег уписа новоиздатих акција	82
5.5.7. Дивиденда	82
Б – СТАВОВИ И ЗАХТЕВИ САВЕЗА САМОСТАЛНИХ	
СИНДИКАТА СРБИЈЕ У ДАЉЕМ ПРОЦЕСУ ПРИВАТИЗАЦИЈЕ	84
В - ПРАВО ГРАЂАНА НА БЕСПЛАТНЕ АКЦИЈЕ	84
У в о д	84
1. Остваривање права грађана	85
1.1. Носиоци права	85
1.2. Поступак и начин евиденције носилаца права	85
1.2.1. Евиденција носилаца права	85
1.2.2. Јавни позив за пријаву уписа у евиденцију носилаца права	85
1.2.3. Пријава за упис у евиденцију носилаца права	86
1.3. Новчана накнада по основу продаје акција или удела евидентираних у Приватизационом регистру	87
1.4. Пренос без накнаде акција предузећа и привредних друштава (право на бесплатне акције)	88
1.4.1. Јавна предузећа у којима носиоци права остварују право на бесплатне акције	88
1.4.2. Капитал за стицање бесплатних акција	88
2. Остваривање права запослених и бивших запослених	89
2.1. Право запослених и бивших запослених	89
2.2. Лица која се сматрају запосленим и бившим запосленим	89
2.3. Немогућност остваривања права по два основа	90
2.4. Остваривање права путем новчане накнаде	90
2.5. Поступак евиденције запослених и бивших запослених	90
2.5.1. Евиденција запослених и бивших запослених	91
2.5.2. Јавни позив за пријаву уписа у евиденцију запослених и бивших запослених	91
2.5.3. Пријава за упис у евиденцију запослених и бивших запослених	91
3. Сходна примена закона	91
4. Престанак важења одређених одредби Закона о приватизацији и Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса	93
Г – ПРАВО ГРАЂАНА НА БЕСПЛАТНЕ АКЦИЈЕ УМЕСТО БЕЗВРЕДНИХ	93
1. Право грађана који поседују безвредне акције	94
1.1. Лица која могу да се упишу у евиденцију носилаца права	94
1.2. Потврде и обрасци	94
1.3. Лица лишена пословне способности	94
2. Право запослених и бивших запослених који поседују безвредне акције	95
2.1. Запослени и бивши запослени који се уписују у евиденцију носилаца права	95
2.2. Потврде и обрасци	95

VI СТЕЧАЈ И ЛИКВИДАЦИЈА	97
У в о д	97
A – ЗАКОН О СТЕЧАЈНОМ ПОСТУПКУ	98
У в о д	98
1. Неспособност плаћања	98
2. Органи стечајног поступка	99
2.1. Стечајно веће	99
2.2. Стечајни судија	100
2.3. Стечајни управник	100
2.4. Скупштина поверилаца	103
2.5. Одбор поверилаца	103
3. Редослед измирења стечајних поверилаца	103
4. Покретање стечајног поступка	105
4.1. Предлог за покретање стечајног поступка	105
4.2. Накнада трошкова	105
4.3. Покретање претходног стечајног поступка	106
4.4. Мере обезбеђења	106
4.5. Расправа о покретању стечајног поступка	107
4.6. Решење о покретању стечајног поступка	107
4.7. Последице покретања стечајног поступка	108
4.7.1. Прелазак права и обавеза на стечајног управника	108
4.7.2. Подела имовине правне заједнице	108
4.7.3. Наследничка изјава	108
4.7.4. Престанак радног односа	108
4.7.5. Фирма стечајног дужника	108
4.7.6. Рачуни стечајног дужника	108
4.7.7. Потраживања поверилаца	109
4.7.8. Остале последице покретања стечајног поступка на потраживања ...	109
1) Дospelост потраживања	109
2) Конверзију потраживања	109
3) Камате	109
4) Застарелост	109
5) Условна потраживања	110
4.7.9. Процесноправне последице	110
4.7.10. Последице покретања стечајног поступка на правне послове	110
5. Стечајна маса	110
6. Утврђивање потраживања	111
7. Уновчавање стечајне масе	112
8. Деоба стечајне масе	113
9. Завршно рочиште	114
10. Закључење стечајног поступка	114
11. Реорганизација	114
11.1. План реорганизације	114
11.2. Мере за реализацију плана реорганизације	115
11.3. Расправа о плану реорганизације, гласање и усвајање	116
11.4. Извршење плана реорганизације	117

12. Лична управа предузетника	118
13. Стечајни поступак мале вредности	118
14. Стечајни поступак са елементом иностраности	118
15. Важење закона	118
Б - ЗАКОН О ПРИВРЕДНИМ ДРУШТВИМА (ЛИКВИДАЦИЈА ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА)	119
У в о д	119
1. Покретање поступка ликвидације привредног друштва	119
1.1. Разлози за покретање поступка ликвидације	119
1.2. Одлука о покретању поступка ликвидације	119
2. Обавештење поверилаца	120
2.1. Индивидуално обавештење познатим повериоцима	120
2.2. Објава обавештења свим повериоцима	120
3. Статус друштва за време ликвидације	121
4. Ликвидациони управник	121
4.1. Избор ликвидационог управника	121
4.2. Послови ликвидационог управника	121
4.3. Састављање биланса стања и финансијских извештаја	122
4.4. Извештај о спровођењу ликвидације и предлог за деобу ликвидационог остатка	122
5. Исплате власницима друштва и окончање ликвидације	122
5.1. Исплате власницима друштва	122
5.2. О окончање ликвидације	123
5.3. Накнада ликвидационом управнику	123
VII СОЦИЈАЛНА СИГУРНОСТ	125
У в о д	125
1. Социјална сигурност	126
1.1. Појам социјалне сигурности	126
1.2. Облици социјалне сигурности	128
1.3. Модели система социјалне сигурности	129
1.4. Систем социјалне сигурности у Србији	130
2. Социјално осигурање	130
2.1. Појам социјалног осигурања	130
2.2. Облици социјалног осигурања	132
3. Права из социјалног осигурања	132
3.1. Права из обавезног здравственог осигурања	132
3.2. Права из пензијског и инвалидског осигурања	133
3.2.1. Старосна пензија	134
3.2.2. Инвалидска пензија	136
3.2.3. Породична пензија	137
3.2.4. Новчана накнада за телесно оштећење проузроковано повредом на раду, односно професионалном болешћу	139
3.2.5. Право на накнаду погребних трошкова	139
3.2.6. Залагања Савеза самосталних синдиката Србије	139

3.3.	Права из осигурања за случај незапослености	141
3.3.1.	Обавезно осигурана лица за случај незапослености	141
3.3.2.	Право на новчану накнаду	142
1)	Рок за подношење захтева	142
2)	Основица за утврђивање висине новчане накнаде	142
3)	Висина новчане накнаде	142
4)	Највиши и најнижи износ новчане накнаде	142
5)	Исплата новчане накнаде	142
6)	Трајање права на новчану накнаду	142
7)	Продужење исплате новчане накнаде	142
8)	Једнократна исплата новчане накнаде	142
9)	Умањење новчане накнаде	142
10)	Обустављање исплате новчане накнаде	142
11)	Престанак права на новчану накнаду	142
12)	Поновно стицање права на новчану накнаду..	
3.3.3.	Право на здравствено и пензијско и инвалидско осигурање	145
4.	Социјална заштита	145
4.1.	Права у социјалној заштити и социјалној сигурности	146
4.1.1.	Право на материјално обезбеђење	147
4.1.2.	Право на додатак за помоћ и негу другог лица...	
4.1.3.	Право на помоћ за оспособљавање за рад	147
4.1.4.	Право на помоћ у кући, дневни боравак, смештај у установу социјалне заштите или другу породицу	148
4.1.5.	Опрема корисника за смештај у установу социјалне заштите или другу породицу	148
4.1.6.	Једнократне помоћи	148
4.1.7.	Право на услуге социјалног рада	148
5.	Финансијска подршка породици са децом.	149
5.1.	Приходи од утицаја за остваривање права предвиђених законом	149
5.2.	Права на финансијску подршку породици са децом	150
5.2.1.	Накнада зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета	150
5.2.2.	Родитељски додатак	151
5.2.3.	Дечији додатак	151
5.2.4.	Накнада трошкова боравка у предшколској установи за децу без родитељског старања	152
5.2.5.	Накнада трошкова боравка у предшколској установи за децу ометену у развоју	152
5.2.6.	Регресирање трошкова боравка у предшколској установи деце из материјално угрожених породица	153
VIII ДОБРОВОЉНИ ПЕНЗИЈСКИ ФОНДОВИ И ПЕНЗИЈСКИ ПЛАНОВИ		155
Увод		155
1.	Друштво за управљање	156
1.1.	Појам друштва за управљање	156
1.2.	Делатност друштва за управљање	156

1.3.	Оснивање друштва за управљање	157
1.3.1.	Захтев за издавање дозволе за рад	157
1.3.2.	Захтев за издавање дозволе за управљање фондом	158
1.3.3.	Издавање дозволе за рад и дозволе за управљање фондом	158
1.3.4.	Сагласност за стицање квалификованог учешћа	
1.4.	Органи друштва за управљање	159
1.5.	Упис у регистар	160
1.6.	Припајање друштва за управљање	160
1.7.	Општи акти друштва за управљање	161
1.8.	Накнаде друштва за управљање	161
1.9.	Одговорност друштва за управљање	162
2.	Добровољни пензијски фонд	162
2.1.	Појам добровољног пензијског фонда	162
2.2.	Имовина добровољног пензијског фонда	162
2.3.	Инвестициона начела	163
2.4.	Улагање имовине добровољног пензијског фонда	163
2.5.	Проспект добровољног пензијског фонда	165
2.6.	Чланство у добровољном пензијском фонду	166
2.7.	Вредност имовине добровољног пензијског фонда	167
2.8.	Инвестиционе јединице	168
2.9.	Принос добровољног пензијског фонда	169
2.10.	Обавештавање чланова добровољног пензијског фонда	169
3.	Пензијски планови	169
3.1.	Појам пензијског плана	169
3.2.	Уговор о пензијском плану	169
4.	Располагање акумулираним средствима	170
5.	Кастоди банка	170
6.	Надзор над радом друштва за управљање	171
IX КОНВЕНЦИЈЕ И ПРЕПОРУКЕ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА		173
Увод		173
1.	Међународна организација рада	174
1.1.	Циљеви МОР-а	174
1.2.	Методe остваривања циљева МОР-а	175
1.3.	Делатност МОР-а	176
1.4.	Организациона структура МОР-а	176
1.4.1.	Генерална конференција представника земаља чланица	177
1.4.2.	Административни савет	177
1.4.3.	Међународни биро рада	177
1.5.	Комисије МОР-а	177
1.6.	Извори права МОР-а	178
2.	Конвенције и препоруке МОР-а	178
2.1.	Конвенције МОР-а	178
2.1.1.	Ратификовање конвенција	178
2.1.2.	Рок важења ратификоване конвенције	179
2.2.	Препоруке МОР-а	179
2.3.	Класификација конвенција и препорука МОР-а по областима	179

2.4. Конвенције и препоруке МОП-а које је ратификовала Србија	180
2.4.1. Ратификоване конвенције	180
2.4.2. Ратификоване препоруке	185
3. Конвенције и препоруке МОП-а о слободи синдикалног организовања и деловања и заштити синдикалних слобода и права	186
3.1. Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права	187
3.2. Конвенција број 98 о правима радника на организовање и на колективне преговоре	187
3.3. Препорука број 143 о радничким представницима	188

Табела:

- Конвенције Међународне организације рада које је ратификовала Република Србија	190
--	-----

ПРИЛОГ:

- Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, 1948.	198
- Конвенција број 98 о правима радника на организовање и на колективне преговоре, 1949.	201
- Конвенција број 135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу, 1971.	202
- Препорука број 143 о радничким представницима, 1971	204
- Конвенција број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца	207
- Конвенција број 132 о плаћеном годишњем одмору (ревидирана)	212
- Конвенција број 131 о минимално утврђеној заради	216
- Конвенција број 144 о трипартитним консултацијама (међународни стандарди рада)	217
- Устав Међународне организације рада	220

X ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЉА

Увод	237
1. Савет Европе	238
1.1. Оснивање Савета Европе	238
1.2. Основни циљеви	239
1.3. Активности	239
1.4. Основни органи Савета Европе	240
2. Садржај Европске социјалне повеље (ревидиране)	240
2.1. Основни садржај Повеље	240
2.2. Део I: Права и принципи	241
2.3. Део II: Обавезе наведене у члановима и ставовима	242
2.4. Део III: Обавезе у вези с ратификацијом Повеље	244
2.5. Део IV: Надзор над применом обавеза	244
2.6. Део V: Недискриминација, дерогација у време рата или јавне опасности и др.	244
2.7. Део VI: Потпис, ратификација, ступање на снагу и др	245
2.8. Додатак Повељи	245
3. Права зајамчена Повељом	245
3.1. Класификација социјалних права	245

3.2. Основна социјална права	245
3.3. Права која не морају ратификацијом обавезно бити прихваћена	246
3.4. Класификација права по областима	246
4. Основна социјална права	246
4.1. Право на рад	248
4.2. Право на организовање	249
4.3. Право на колективно преговарање	249
4.4. Право деце и омладине на заштиту	249
4.5. Право на социјалну сигурност	250
4.6. Право на социјалну и медицинску помоћ	251
4.7. Право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ	251
4.8. Право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола	252
5. Заштита права утврђених Европском социјалном повељом	253
5.1. Надзор над применом обавеза садржаних у Повељи	253
5.2. Комитет независних експерата	253
5.3. Поступак испитивања националних извештаја	253
5.4. Поступак на основу колективних жалби	254
6. Ратификација Европске социјалне повеље	255
6.1. Земље које су ратификовале Повељу	255
6.2. Земље које нису ратификовале Повељу	255
6.3. Република Србија	255
Табела: Државе чланице Савета Европе	256
Прилог: Измењена Европска социјална повеља	257

XI РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

У МУЛТИНАЦИОНАЛНИМ КОМПАНИЈАМА (ОЕЦД СМЕРНИЦЕ ЗА МУЛТИНАЦИОНАЛНЕ КОМПАНИЈЕ)	281
У о д	281
1. Садржај смерница за мултинационалне компаније	283
1.1. Предговор	283
1.2. Концепти и принципи	284
1.3. Опште мере	284
1.4. Објављивање информација	285
1.5. Запошљавање и индустријски односи	285
1.6. Животна средина	287
1.7. Борба против мита и корупције	287
1.8. Заштита интереса потрошача	287
1.9. Наука и технологија	287
1.10. Конкуренција	287
1.11. Порези	288
2. Спровођење смерница	288
2.1. Процедуре за спровођење Смерница	288
2.2. Национална канцеларија за контакт (НКК)	288
2.3. Решавање проблема	289
2.4. Процедуре које се примењују у случају да нека компанија не поштује Смернице	289

3. ОЕЦД и њени одбори од значаја за спровођење смерница	290
3.1. Организација за економску сарадњу и развој (ОЕЦД)	290
3.2. Саветодавни одбор синдиката при ОЕЦД	291
3.3. Саветодавни одбор за бизнис и индустрију	291
3.4. Одбор за инвестиције	291
Закључак	291
Прилог: СМЕРНИЦЕ ЗА МУЛТИНАЦИОНАЛНЕ КОМПАНИЈЕ	292
ПОЈМОВНИК	303
СТАТИСТИЧКИ ПРИКАЗ	325
ЛИТЕРАТУРА	363

УВОД

OMNE INITIUM DIFFICILE EST.

Сваки почетак је тежак.

Синдикат (енгл. trade union)¹ је 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.²

Заштита и унапређење колективних и појединачних права и интереса запослених, односно заштита права из рада и по основу рада, представља основну функцију синдиката, која је садржана у бићу сваког синдиката који се оснива на изворним принципима синдикалног организовања и деловања.

У остваривању своје улоге синдикати користе све **методе синдикалног деловања и борбе**, почев од сарадње, преговарања, притисака, критике и оспоравања до организовања протестних скупова и штрајкова.

Остваривање и заштита интереса се практично реализује кроз дефинисање **стратегије деловања** о најзначајнијим питањима од интереса за чланство; кроз **покртање иницијативе** за доншење и измене и допуне системских прописа и Општег колективног уговора; кроз унапређење система **колективног преговарања** и **закључивања уговора**; кроз израду, праћење и примену заједничке основе за закључивање посебних колективних уговора за територију, грану и делатност; **учешћем у раду Социјално-економског савета** приликом разматрања и доношња аката и одлука која су од значаја за материјални и социјални положај чланова. Поред поменутих праваца деловања синдикати се баве и праћењем низа других питања, као што

¹ Синдик (лат. syndicus градски службеник од грч. syndicos адвокат, саветник оптуженог) правни заступник, представник, помоћник; Синдикат (фр. syndicat од средњовековног латинског syndicatus канцеларија синдика) организација радника и службеника која има задатак да штити и унапређује радне, друштвене, правне и друге интересе и права свих чланова заједнице као и да посредује између радника и послодаваца (Иван Клајн, Милан Шипка: Велики речник страних речи и израза; Прометеј, Нови Сад 2007.), страна 1135.).

² Закон о раду («Службени гласник РС», бр. 24/05 и 61/05), члан 6.

су питања остваривања права запослених у пензијско-инвалидском осигурању, здравствено-социјалној заштити, запошљавању, те **предлажу мере** за унапређење заштите ових и других права.

Поменуте активности су усмерене на доследну примену Закона о раду, те на закључивање колективних уговора, а са основним циљем да се заустави дерогирање права запослених, да се омогући остваривање права из радног односа, да се ојача сарадња са службама инспекције рада, да се заштите синдикални активисти код послодавца, да се подстиче мирно решавање колективних спорова уз учешће социјалних партнера.

Своју основну функцију да остварује и штити колективна и појединачна права и интересе запослених, синдикат остварује деловањем на разним **нивоима организованости**, и то:

- 1) на националном нивоу (грански синдикат и синдикална централа);
- 2) на локалном нивоу (општина, град, покрајина);
- 3) код послодавца;
- 4) на ступовној основи и др.

Активности синдикалне централе су:

- 1) учешће у социјалном дијалогу на националном нивоу, кроз функционисање социјално-економског савета;
- 2) учешће у закључивању Општег колективног уговора;
- 3) давање амандмана на предлоге закона из области радноправне, економске и социјалне сфере;
- 4) вођење судских спорова и заштита права запослених;
- 5) проглашавање генералног штрајка и генералног протеста;
- 6) организовање и вршење едукације чланства;
- 7) развој међународне сарадње и др.

Активности гранских синдиката су:

- 1) учешће у закључивању посебних колективних уговора;
- 2) пружање помоћи синдикатима код послодавца (припрема и закључивање колективних уговора код послодавца, припрема и организовање штрајка, активности везане за приватизацију, активности везане за синдикално организовање и сл.), и
- 3) заштита права запослених пред инспекцијским и судским органима.

Активности синдиката организованих код послодавца су:

- 1) учествовање у закључивању колективног уговора код послодавца;
- 2) давање мишљења о програму за решавање вишка запослених;
- 3) разматрање иницијативе за приватизацију;
- 4) учествовање у изради социјалног програма у предузећима која се приватизују;
- 5) заштита запослених у спору са послодавцем;

- 6) заштита запослених пред инспекцијским органима;
- 7) давање мишљења у вези са отказом уговора о раду и др.

У Републици Србији правни основ за пружање радно-правне заштите запослених садржан је у:

- 1) рафитикованим конвенцијама Међународне организације рада;
- 2) Европској социјалној повељи (коју Србија треба да ратификује);
- 3) Уставу Републике Србије;
- 4) Закону о раду;
- 5) Посебним законима:
 - Закону о социјално-економском савету;
 - Закону о мирном решавању радних спорова;
 - Закону о безбедности и здрављу на раду;
 - Закону о штрајку;
 - и другим законима.
- 6) Статуту и Програму синдикалне организације и другим актима.

Књига **СИНДИКАЛНЕ ТЕМЕ** настала је као резултат потребе да се на једном месту обједине разматрања о темама које су од интереса за решавање практичних проблема свих запослених, и то како за запослених у синдикалним организацијама, тако и запослених у привредним друштвима, државним и другим организацијама.

Међу темама које су обрађене у овој књизи су:

- 1) социјални дијалог;
- 2) колективно уговарање;
- 3) запошљавање;
- 4) мирно решавање радних спорова;
- 5) штрајк;
- 6) приватизација и акционарство;
- 7) стечај и ликвидација;
- 8) социјална сигурност, са посебним освртом на пензијско и инвалидско осигурање;
- 9) конвенције Међународне организације рада;
- 10) Европска социјална повеља и
- 11) радноправна заштита запослених у мултинационалним компанијама.

На крају књиге дат је **Појмовник** и прилог којег чини приказ основних статистичких података.

I СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ

*Ко не зна у коју луку ѿлови,
њему ни један ветѿар није ѿвољан.*

Сенека

1. Појам и предмет социјалног дијалога

Под појмом «социјални дијалог» подразумевамо механизам и институционални оквир у коме представници Владе, односно надлежност извршног органа аутономне покрајине или јединица локалне самоуправе, репрезентативних синдиката и Уније послодаваца, у циљу социјалне стабилности и друштвеног развоја, утврђују заједничке интересе.

Социјални дијалог је темељ социјалног партнерства, а колективно преговарање је најснажнији механизам тог партнерства.

Предмет социјалног дијалога су: укупна економска и социјална политика, начрти закона и предлози других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених, послодаваца, развој и унапређење колективног преговарања, политика запошљавања, политика зарада и цена, приватизација и друга питања од интереса за запослене, њихове синдикате и послодавце.

Социјални дијалог најчешће карактеришу спорост, сложеност и постојање бројних тешкоћа које га прате, међутим и поред тога он је неопходан и нема алтернативу. Социјална стабилност модерних друштава не може се замислити без постојања социјалног дијалога.

Важна претпоставка за социјални дијалог као демократску процедуру је постојање међусобног поверења социјалних партнера, а када има поверења постоји и шанса да се дође до компромиса као алтернативе евентуалном сукобу.

У бити социјалног дијалога треба да буде стратешка мотивација, а не такозвана тактичко-политичка, под којом се, поред осталог, подразумева: формалистич-

ки приступ социјалном дијалогу; политичка инструментализација социјалног дијалога (постизање тзв. «социјалног мира»), прихватање дијалога у изнудици (када «загусте») и друго.

2. Социјално-економски савет

У циљу успостављања и развоја социјалног дијалога основан је Социјално-економски савет.

Оснивање, регистрација, делокруг и начин рада, финансирање и друга питања значајна за рад социјално економског савета, уређују се Законом о социјално-економском савету (у даљем тексту: Закон).¹

Социјално-економски савет, према члану 2. закона, је независан орган који чине:

1) за територију Републике Србије: представници Владе Републике Србије (у даљем тексту: Влада), представници репрезентативних удружења послодаваца (у даљем тексту: послодавци) и представници репрезентативних синдиката (у даљем тексту: синдикати), основаних за територију Републике Србије;

2) за територију аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе: представници надлежних извршних органа аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, представници послодаваца и представници синдиката, основаних за одређену територијалну јединицу.

Задатак Социјално-економског савета, према члану 3. Закона, на свим нивоима на којима се оснива, је успостављање и развој социјалног дијалога о питањима од значаја за:

- остваривање економских и социјалних слобода и права човека;
- остваривање (заштиту) материјалног, социјалног и економског положаја запослених и послодаваца и услова њиховог живота и рада;
- развој културе преговарања,
- подстицање за мирно решавање колективних радних спорова,
- развој демократије.

У надлежности Социјално-економског савета Републике Србије, у складу са чланом 9. Закона, су питања везана за:

- развој и унапређивање колективног преговарања,
- утицај економске политике и мера за њено спровођење на социјални развој и стабилност;
- политику запошљавања,
- политику зарада и цена,

¹ Закон о социјално-економском савету (“ Службени гласник РС”, број 125/04)

- конкуренцију,
- продуктивност,
- приватизацију и друга питања структурног прилагођавања,
- заштиту животне и радне средине,
- образовање и професионалну обуку,
- социјалну и здравствену заштиту и сигурност,
- демографска питања и сл.

Социјално-економски савет заузима ставове о овим питањима, увек консензусом (сагласношћу свих чланова Савета) и доставља из Влади.

У надлежности Савета је и разматрање:

- нацрта закона и
- предлога других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца.

Савет о припремљеним законима и другим прописима даје мишљење министарству надлежном за област на коју се односи конкретан закон, односно пропис. Ако министарство не прихвати мишљење Савета, Савет га може доставити Влади. Тиме се исцрпљује могућност формалног деловања Савета на ова питања.

За обављање своје функције Савет може образовати стална и привремена тела, а може позивати и представнике невладиних организација, истакнуте научнике и стручњаке да учествују у раду тих тела, али без права гласа.

Полазећи од значаја социјалног дијалога, нарочито у критичној фази транзиције, активности синдиката усмерене су на деловање према носиоцима економске и социјалне политике, и то тако што:

1) покреће иницијативе за измену постојећих и доношење нових закона који утичу на материјални и социјални положај запослених;

2) нсистира на стварању економског амбијента и услова који могућавају раст производње, веће запошљавање, раст стандарда, обезбеђење здравих и безбедних услова рада и еколошки здраве животне средине;

3) предлаже измене закона који се односе на радне односе и социјални положај радника, као што су већ поменути Закон о раду, Закон о мирном решавању радних спорова, Закон о штрајку и сл.;

4) ради на успостављању боље сарадње између инспекција рада, послодаваца, запослених и синдикалних организација (кроз формирање мешовитих комисија и одбора за заштиту);

5) инсистира на тековинама правно уређене државе и ефикасног судства које подразумева брзо и ефикасно решавање радних спорова;

6) тежи ка стварању дугорочне политике решавања проблема незапослености, кроз реализацију Националне стратегије запошљавања, те активних мера политике запошљавања;

7) захтева доследно спровођење државне политике смањења сиромаштва;

- 8) учествује у реформи система социјалне и здравствене заштите;
- 9) залаже се за законску заштиту права малих акционара, као и за учешће запослених у управљању предузећем.

3. Проблеми у остваривању социјалног дијалога

У остваривању социјалног дијалога, како на републичком, тако и на локалном нивоу, уочени су следећи проблеми:

- 1) постојање формалистичког приступа социјалном дијалогу (социјални дијалог се само декларативно прихвата);
- 2) социјални дијалог се прихвата једино у изнудици када се јавља као једино решење;
- 3) постојање тежње ка неинституционализацији социјалног дијалога;
- 4) политичка инструментализација социјалног дијалога (циљ је да се само постигне тзв. «социјални мир»);
- 5) социјални дијалог се углавном користи да се нешто спречи, а не да се њиме нешто постигне;
- 6) неслога синдиката (међусобна «синдикална олајавања»);
- 7) одсуство одговарајуће логистичке подршке за рад социјално-економског савета;
- 8) нерепрезентативност партнера – најчешће уније послодаваца, а неретко и појединих синдиката;
- 9) непостојање одговарајућег приступа медијима;
- 10) на седницама Социјално-економског савета не разматрају се нацрти закона; предлози других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодавца, а такође и питања везана за: приватизацију, политику запошљавања, социјалну и здравствену заштиту и сигурност, образовање и професионалну обуку, демографска кретања и друга питања чије је разматрање предвиђено законом.

Социјални дијалог у Србији зависи од спремности преговарача да разговарају, саслушају другу страну, да изнесу своје мишљење, да прихвате супротно мишљење и на крају ако је потребно и да попусте у неким питањима, ако ће се доћи, на обострану корист, до адекватног решења.

IX

КОНВЕНЦИЈЕ И ПРЕПОРУКЕ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

*Раг је за некога сиротино једноставан,
а за групе једноставно сиротан.*

Макс Фишер

Увод

Међународна организација рада – МОР (ILO – International Labour Organisation), једна је од најстаријих и најмасовнијих међународних организација. Основана је на Мировној конференцији у Паризу 1919. године, а на основу посебног уговора, 1946. године, трансформисана је у специјализовану агенцију Уједињених нација, не мењајући своје задатке, које чине активности на побољшању радних, економских и социјалних услова запослених лица. Међу оснивачима МОР-а налазила се и Југославија, која је имала прекид у чланству ове, већ близу девет деценија старе, организације у периоду од 1949. до 1951. године и у време замрзавања чланства увођењем санкција Међународне заједнице 1992. године.

Организациону структуру МОР-а карактерише **трипартитност**, тј. у саставу органа МОР-а налазе се представници влада држава чланица МОР-а, представници радника (синдикалних националних централа) и представници послодаваца (национална удружења послодаваца).

Разлоге настанка међународног радног законодавства и оснивања МОР-а треба тражити у: а) тежњи за побољшање тешког живота великог броја радника, 2) успостављању социјалног мира у индустријализованим земљама и страху од преливања таласа октобарске револуције и 3) изједначавању услова за међународну конкуренцију (земље које су имале заштитно национално радно законодавство биле су у неповољнијем положају у односу на земље које га нису имале).

Од значајнијих датума који су претходили оснивању МОП-а треба поменути: 1) оснивање Прве радничке интернационале у Лондону (1864. године), 2) штрајк 350.000 радника у Чикагу, који су тражили осмочасовни радни дан (1889. године), 4) формирање Међународног удружења за правну заштиту радника у Базелу (1901. године), 5) сазивање састанка дипломата од стране Швајцарске у Берну, што је резултирало доношењем две међународне радничке конвенције, и то једне која је уређивала ноћни рад жена и друге која је за предмет имала забрану употребе белог фосфора у производњи шибица (1905. и 1906. године), и др.

Једна од кључних функција МОП-а, од самог њеног оснивања, је установљење **међународних радних стандарда** о социјалним и питањима рада, а који имају облик **конвенција и препорука**.

1. Међународна организација рада

1.1. Циљеви МОП-а

Циљеви МОП-а утврђени су у Преамбули Устава МОП-а, а редефинисани су доношењем **Филаделфијске декларације** 1944. године, која наводи опште и посебне циљеве МОП-а.

Општи циљеви МОП-а су:

- слобода изражавања и удруживања је битан услов сталног прогреса;
- сиромаштво (беда), ма где постојало, представља опасност за просперитет свугде;
- с несмањеном одлучношћу у оквиру сваке нације и сталним и концентрисаним међународним напором захтева се борба против немаштине;
- рад није роба;
- у слободном расправљању и демократском разматрању питања унапређења општег добра треба да учествују представници радника и послодаваца, чији статус мора бити једнак статусу владиних представника;
- сва људска бића, независно од расе, вере или пола, имају право на материјално благостање и духовни развој у условима слободе и достојанства, економске сигурности и једнакости шанси;
- економска политика и мере морају се оцењивати и са становишта социјалних циљева (равнотежа економског и социјалног прогреса).

Посебни циљеви МОП-а су:

- пуна запосленост, повећање животног стандарда и правична зарада;
- проширивање права на колективно преговарање;
- сарадња менаџмента и рада у циљу повећања продуктивности;
- сарадња радника и послодаваца у припреми и примени социјалних и економских мера;
- проширење социјалне сигурности, итд.

1.2. Методе остваривања циљева МОР-а

Постоје различити методи којима МОР остварује своје циљеве, као што су:

- успостављање међународних радних стандарда;
- техничка сарадња;
- размена информација и публикација;
- организовање семинара;
- истраживачки рад и др.

Основу рада МОР-а представља доношење међународних радних стандарда, односно начела, норми или смерница о економским и социјалним правима, условима рада, социјалној сигурности и благостању на међународном плану, које имају за основне циљеве постизање социјалне правде, стабилизацију међународног мира и утицај на међународну конкуренцију.

Међународни радни стандарди садржани су у конвенцијама и препорукама МОР-а, што утиче на њихову правну природу. Наиме, уколико су садржани у ратификованим конвенцијама, представљају правно обавезујуће норме, а уколико су садржани у препорукама, имају више карактер социјално-политичких норми.¹

Основна обележја међународних радних стандарда су: **универзалност**, под којом се подразумева обезбеђивање минималног нивоа услова рада и социјалног благостања у светским размерама, и **трипартизам**, који се манифестује како у поступку доношења међународних радних стандарда, тако и у поступку имплементације.

У циљу уважавања разлика у условима рада и степену економске и социјалне развијености, које постоје између држава чланица МОР-а, ублажавање униформисаности стандарда постиже се уношењем **клаузула флексибилности**, које овлашћују државе чланице МОР-а да, у оквиру граница које поставља одређена конвенција, саме одреде обим обавеза које су спремне да преузму. Разуме се да нема места клаузулама флексибилности у погледу међународних радних стандарда који се тичу основних права човека.

Посматрано по тематици, међународни радни стандарди могу се сврстати у следеће групе, односно области:

1. слобода удруживања, колективно преговарање и индустријски односи;
2. принудни рад;
3. уклањање дечијег рада и заштита деце и младих;
4. једнакост прилика и третмана;
5. трипартитне консултације;
6. радна администрација и инспекција;

¹ Бранко А. Лубарда – Лексикон индустријских односа; Радничка штампа, Београд 1997, стр. 118.

7. политика запошљавања и унапређења;
8. професионално (стручно) усавршавање;
9. сигурност запослења;
10. зараде;
11. радно време;
12. професионална безбедност и здравље;
13. социјална сигурност;
14. материнска заштита;
15. социјална политика;
16. радници мигранти;
17. поморци;
18. рибари;
19. лучки радници;
20. посебне врсте радника.

1.3. Делатности МОР-а

Имајући у виду циљеве и методе деловања МОР-а, можемо разликовати три делатности МОР-а, и то: ²

- 1) нормативну делатност;
- 2) научноистраживачку делатност;
- 3) практичну делатност.

Нормативна делатност МОР-а усмерена је на стварање аката која производе дејства на: органе и службе саме организације, на државе чланице и међународне организације.

Научно-истраживачка и практична делатност МОР-а су како у функцији нормативне делатности, тако и у функцији стварања услова за примену норми и заштиту права запослених.

1.4. Организациона структура МОР-а

Према члану 2. Устава МОР-а, три главна органа МОР-а су:

- 1) Генерална конференција представника земаља чланица;
- 2) Административни савет;
- 3) Међународни биро рада.

Састав, надлежности и организација наведених органа регулисани су Уставом МОР-а.

² Боривоје М. Шундерић – Право Међународне организације рада; Правни факултет, Београд, 2001, стр. 3.

1.4.1. Генерална конференција представника земаља чланица

Генерална конференција представника земаља чланица или, како се још назива, Међународна (општа) конференција рада, највиши је орган МОП-а и представља генералну скупштину држава чланица МОП-а. Сачињавају је делегације земаља чланица (у 2000. години 179 чланица) састављене од четири представника (два представника владе, један представник радника и један представник послодаваца). Редовно заседање је једном годишње, а по потреби и чешће.

Генерална конференција доноси конвенције и препоруке, одлучује о пријему у чланство држава које нису чланице ОУН, одлучује о буџету МОП-а и обавља остале послове.

1.4.2. Административни савет

Административни савет је извршни орган МОП-а, који има 56 чланова:

- 28 представника владе;
- 14 представника послодаваца;
- 14 представника радника.

Административни савет припрема предлоге конвенција и препорука, именује генералног директора Међународног бироа рада, утврђује дневни ред Конференције и обавља друге послове.

1.4.3. Међународни биро рада

Међународни биро рада припрема документацију о разним тачкама дневног реда Конференције; пружа помоћ владама, на њихов захтев, приликом израде законских прописа на основу одлука Конференције; извршава задатке у вези са применом конвенција и обавља остале послове утврђене чланом 10. устава МОП-а.

1.5. Комисије МОП-а

Од већег броја комисија које се формирају у МОП-у, по свом значају издвајају се:

- 1) Комисија експерата за примену конвенција;
- 2) Комитет за слободу удруживања.

Комисија експерата за примену конвенција има значајну улогу у поступку редовне контроле примене конвенција и препорука МОП-а, док се пред Комитетом за слободу удруживања спроводи посебан поступак контроле примене конвенција и препорука које се односе на слободу синдикалног удруживања.

1.6. Извори њрава МОР-а

Извори права МОР-а могу се поделити:³

- 1) према субјектима који их доносе и према њиховој правној снази:
 - примарни извори (Устав МОР-а)
 - секундарни извори (конвенције и препоруке; уговори које закључи МОР са другим међународним организацијама и са државама чланица и са државама које нису чланице; једностранни акти које доносе органи МОР-а без сагласности држава чланица и други акти).
- 2) према предмету регулисања:
 - вишестрани међународни уговори (Устав МОР-а)
 - акти који регулишу основне слободе и права запослених и послодавца.

2. Конвенције и препоруке МОР-а

Конвенције и препоруке представљају најзначајније акте које доноси Генерална конференција представника земаља чланица. Оне се доносе према сложеном поступку, који може да траје и до три године. Конвенције се по правилу доносе у поступку двократне дискусије, односно дискусије на два заседања Конференције. Конвенција је усвојена када на пленарној седници Конференције добије двотрећинску већину.

До данас увојено је 188 конвенција и 199 препорука МОР-а.

2.1. Конвенције МОР-а

2.1.1. Ратификовање конвенција

Земље чланице МОР-а у обавези су да у року од 12 месеци по усвајању конвенције исту поднесу парламенту (или неком другом органу власти) на **ратификацију**.

У упоредном праву разликују се два основна метода (доктрине, теорије) испуњавања обавеза које произилазе из ратификоване конвенције:

- 1) монистички метод;
- 2) дуалистички метод.

Према монистичком методу, ратификована међународна конвенција аутоматски се укључује у унутрашњи правни поредак и постаје обавеза за све државне органе, укључујући и судове и појединце.

³ Боривоје М. Шундерић, оп. цит. стр. 4.

Према дуалистичком методу, ратификована међународна конвенција не укључује се аутоматски у унутрашњи правни поредак, већ је обавеза државе да после ратификације конвенције изврши измене у националном законодавству (доношењем нових прописа или изменом постојећих) и на тај начин обезбеди примену конвенције.

2.1.2. Рок важења ратификоване конвенције

Држава чланица МОР-а која ратификује конвенцију има обавезу да је поштује 10 година, с тим што се рок аутоматски продужава на наредних 10 година, уколико је не откаже годину дана пре истека њеног важења.

2.2. Препоруке МОР-а

За разлику од ратификоване конвенције, препорука нема правно обавезујућу снагу, она има више карактер смерница државама чланицама МОР-а да предузму одговарајуће мере законодавне и управне природе.

Препорука се може донети као:

- а) допуна конвенција или
- б) независно од конвенције, у случају да није могуће изгласати конвенцију.

2.3. Класификација конвенција и препорука

МОР-а по областима

Класификација конвенција и препорука МОР-а може се извршити на следећи начин:⁴

- 1) ОСНОВНА ПРАВА
 - 1.1. Слобода удруживања;
 - 1.2. Принудни рад;
 - 1.3. Једнаке могућности;
- 2) МИГРАНТИ
- 3) ЗАПОШЉАВАЊЕ
 - 3.1. Политика запошљавања;
 - 3.2. Служба за запошљавање;
 - 3.3. Стручно оспособљавање и професионална оријентација;
 - 3.4. Рехабилитација и запошљавање инвалида;
 - 3.5. Сигурност запослења;
- 4) ИНСПЕКЦИЈА РАДА

⁴ Зборник конвенција и препорука Међународне организације рада; Институт за политичке студије, Београд 1996.

- 5) УСЛОВИ РАДА
 - 5.1. Минималне зараде;
 - 5.2. Недељни одмор;
 - 5.3. Плаћено одсуство;
 - 5.4. Заштита на раду;
 - 5.5. Заштита од посебних ризика;
 - 5.6. Заштита машина;
 - 5.7. Заштита од загађеног ваздуха и буке;
 - 5.8. Социјалне службе;
- 6) СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ
 - 6.1. Минимални стандарди;
 - 6.2. Болесничка давања за случај несреће;
 - 6.3. Осигурање за случај старости и изнемоглости;
 - 6.4. Давање за случај повреде (инвалидности);
- 7) ЗАПОШЉАВАЊЕ ЖЕНА
 - 7.1. Материнска заштита;
 - 7.2. Ноћни рад;
 - 7.3. Рад под земљом;
- 8) ЗАПОШЉАВАЊЕ ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ
 - 8.1. Минималне године старости;
 - 8.2. Ноћни рад;
- 9) ПОСЕБНЕ КАТЕГОРИЈЕ ЛИЦА
 - Морнари
 - 9.1. Опште;
 - 9.2. Запошљавање морнара;
 - 9.3. Услови за ступање на рад;
 - 9.4. Општи услови;
 - 9.5. Здравствено стање;
 - 9.6. Социјално осигурање;

2.4. Конвенције и препоруке МОП-а које је ратификовала Србија

Србија је ратификовала 69 конвенција и 22 препоруке МОП-а:

2.4.1. Ратификоване конвенције

Посматрано по областима, Србија је ратификовала следеће конвенције:

I - Основна права

- 1) Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права;
- 2) Конвенција број 98 о правима радника на организовање и на колективне преговоре;

- 3) Конвенција број 135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу;
- 4) Конвенција број 29 о принудном или обавезном раду;
- 5) Конвенција број 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности;
- 6) Конвенција број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања;
- 7) Конвенција број 131 о утврђивању минималних плата;
- 8) Конвенција број 144 о трипартитном преговарању;
- 9) Конвенција број 105 о укидању принудног рада;

II - Мигранти

- 10) Конвенција број 97 о миграцији у циљу запошљавања (ревидирана);
- 11) Конвенција број 143 о миграцијама у условима злоупотребе и унапређења једнаких могућности и третмана радника миграната;

III - Запошљавање

- 12) Конвенција број 2 о незапослености;
- 13) Конвенција број 122 о политици запошљавања;
- 14) Конвенција број 88 о организацији службе за посредовање рада;
- 15) Конвенција број 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса;
- 16) Конвенција број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца;
- 17) Конвенција број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида;
- 18) Конвенција број 156 о једнакој могућности за раднике и раднице (радници са породичним обавезама);
- 19) Конвенција број 11 о праву на удруживање у пољопривреди;

IV - Инспекција рада

- 20) Конвенција број 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини;
- 21) Конвенција број 129 о инспекцији рада у пољопривреди;

V - Услови рада

- 22) Конвенција број 14 о примени недељног одмора у индустријским предузећима;
- 23) Конвенција број 106 о недељном одмору (трговини и бироа);
- 24) Конвенција број 132 о плаћеном годишњем одмору (ревидирана);
- 25) Конвенција број 140 о плаћеном одсуству за образовне сврхе;
- 26) Конвенција број 155 о заштити на раду и радној средини;
- 27) Конвенција број 161 о службама медицине рада;
- 28) Конвенција број 13 о употреби оловног белила у бојадисању;
- 29) Конвенција број 136 о заштити од опасности тровања бензолом;
- 30) Конвенција број 162 о безбедности приликом коришћења азбеста;

- 31) Конвенција број 119 о заштити машина;
- 32) Конвенција број 148 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини проузрокованих загађењем ваздуха, буке и вибрацијом;
- 33) Конвенција број 17 о накнади која се исплаћује радницима за случај несреће на раду;
- 34) Конвенција број 139 о превенцији канцера проузрокованог условима рада;

VI - Социјално осигурање

- 35) Конвенција број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења;
- 36) Конвенција број 24 о осигурању за случај болести индустријских и трговачких радника и домаће послуге;
- 37) Конвенција број 48 која се односи на установљење међународног уређења очувања права у осигурању за случај изнемоглости, старости и смрти;
- 38) Конвенција број 12 о обештећењу несрећних случајева на послу у пољопривреди;
- 39) Конвенција број 18 о обештећењу због обољења од професионалних болести;
- 40) Конвенција број 19 о једнаком третману страних и домаћих радника у погледу обештећења несрећних случајева при раду;
- 41) Конвенција број 121 о давањима за случај несреће на послу и професионалних болести;
- 42) Конвенција број 25 о болничном осигурању пољопривредних радника;

VII - Запошљавање жена

- 43) Конвенција број 3 о запошљавању жена пре и после порођаја;
- 44) Конвенција број 103 о заштити материнства (ревидирана);
- 45) Конвенција број 89 о ноћном раду жена запослених у индустрији (ревидирана);
- 46) Конвенција број 45 о запошљавању жена на подземним радовима у рудницима свих категорија;

VIII - Запошљавање деце и омладине

- 47) Конвенција број 90 о ноћном раду деце у индустрији (ревидирана);
- 48) Конвенција број 182 о најтежим облицима дечијег рада;

IX - Посебне категорије лица

- 49) Конвенција број 138 о минималним годинама за запошљавање;
- 50) Конвенција број 9 о намештењу морнара;
- 51) Конвенција број 73 која се односи на сведоцбе о способности квалификованог морнара;
- 52) Конвенција број 91 о плаћеном одмору помораца;
- 53) Конвенција број 23 о репартијацији морнара поморске пловидбе;

- 54) Конвенција број 69 која се односи на диплому о способности бродског куvara;
- 55) Конвенција број 53 о минимуму стручне способности заповедника и официра трговачке морнарице;
- 56) Конвенција број 16 – Пројекат о обавезном лекарском прегледу деце и младића запослених на бродовима;
- 57) Конвенција број 22 о уговору о раду помораца;
- 58) Конвенција број 27 о означавању тежине терета на тешким колетима који се превозе бродовима;
- 59) Конвенција број 32 о заштити од несреће радника запослених на пословима утовара и истовара бродова;
- 60) Конвенција број 74 која се односи на сведоџбе о способности квалификованог морнара;
- 61) Конвенција број 113 о лекарским прегледима рибара;
- 62) Конвенција број 109 о платама и радном времену на поморском броду и бројном стању посаде;
- 63) Конвенција број 92 о смештају посаде на поморском броју (ревидирана);
- 64) Конвенција број 8 – Пројекат о накнади за незапосленост у случају губитка због бродолома;
- 65) Конвенција број 56 о обавезном болесничком осигурању помораца;
- 66) Конвенција број 114 која се односи на уговор о запослењу рибара
- 67) Конвенција број 126 о смештају на рибарским бродовима;

X - Остало

- 68) Конвенција број 60 о ревидираном коначном тексту;
- 69) Конвенција број 116 о ревизији завршних одредби.

Посматрано по областима, ратификован је следећи број конвенција:

I	Основна права	9	конвенција
II	Мигранти	2	конвенције
III	Запошљавање	8	конвенција
IV	Инспекција рада	2	конвенције
V	Услови рада	13	конвенција
VI	Социјално осигурање	8	конвенција
VII	Запошљавање жена	4	конвенције
VIII	Запошљавање деце и омладине	2	конвенције
IX	Посебне категорије лица	19	конвенција
X	Остало	2	конвенције
У к у п н о		69	конвенција

Међу конвенцијама које је ратификовала Србија, налази се и свих осам фундаменталних конвенција МОП-а, и то:

- 1) Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права;
- 2) Конвенција број 98 о правима радника на организовање и на колективне преговоре;
- 3) Конвенција број 29 о принудном или обавезном раду;
- 4) Конвенција број 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности;
- 5) Конвенција број 105 о укидању принудног рада;
- 6) Конвенција број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања;
- 7) Конвенција број 138 о минималним годинама старости и
- 8) Конвенција број 182 која се односи на најтеже облике дечијег рада.

Од 69 конвенција које је ратификовала Србија, код 67 конвенција датум ратификовања је 24.11.2000. године, а код преостале две 10.7.2003. године (Конвенција број 182) и 13.5.2005. године (Конвенција број 144). За датум ратификовања највећег броја конвенција (14.11.2000. године) узима се датум када је генерални директор Међународног бироа рада обавестио тадашњег министра иностраних послова о преносу права из ратификованих конвенција са Савезне Републике Југославије на Србију, као њеног сукцесора.

Претходна Југославија по броју ратификованих конвенција на дан 31.12.1999. године била је на 18. месту на свету (73 ратификоване конвенције од укупно 182 усвојене). Испред Југославије по броју ратификованих конвенција налазиле су се следеће земље: Шпанија (127 конвенција), Француска (115), Норвешка (104), Италија (101), Уругвај (101), Холандија (98), Финска (94), Белгија (89), Куба (87), Шведска (86), Бразил (85), Бугарска (82), Пољска (81), Уједињено краљевство (81), Мексико (76), Немачка (76), Португалија (74), а мање од Југославије ратификовале су: Аустрија (50), Данска (66), Грчка (68), Луксембург (66), Ирска (71), итд.⁵

У погледу испуњења обавеза које проистичу из ратификованих конвенција, у Републици Србији, као и у претходној Југославији, прихваћен је **монистички метод**, а то нам показују и чланови 16. и 194. Устава Републике Србије.⁶

Члан 16. гласи:

«Спољна политика Републике Србије почива на општепризнатим принципима и правилима међународног права.

⁵ Боривоје М. Шундерић, оп.лит.стр. 8. и 9.

⁶ Устав Републике Србије (Службени гласник РС» број 83/06)

Општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују. Потврђени међународни уговори морају бити у складу с Уставом.»

Члан 194. гласи:

«Правни поредак Републике Србије је јединствен.

Устав је највиши правни акт Републике Србије.

Сви закони и други општи акти донети у Републици Србији морају бити сагласни са Уставом.

Потврђени међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права део су правног поретка Републике Србије. Потврђени међународни уговори не смеју бити у супротности са уставом.

Закони и други општи акти донети у Републици Србији не смеју бити у супротности са потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права.»

Србија, као и све остале земље, у обавези је да МОР-у једном годишње подноси извештај о предузетим мерама примене ратификоване конвенције, како у законској регулативи, тако и у пракси.

2.4.2. Ратификоване препоруке

Посматрано по областима, Србија је ратификовала следеће 22 препоруке МОР-а:

I – Основна права

- 1) Препорука 143 о радничким представницима;
- 2) Препорука број 111 која се односи на дискриминацију (запошљавање и занимање);
- 3) Препорука број 136 о утврђивању минималних плата;

II – Мигранти

- 4) Препорука број 100 која се односи на заштиту радника миграната у недовољно развијеним земљама и територијама;

III – Запошљавање

- 5) Препорука број 150 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса;
- 6) Препорука број 101 о стручном оспособљавању у пољопривреди;
- 7) Препорука број 99 о стручном оспособљавању и преоспособљавању инвалида;
- 8) Препорука број 170 за вођење статистичких података у области рада;

IV – Услови рада

- 9) Препорука број 93 о плаћеном одмору (пољопривреда);
- 10) Препорука број 98 о плаћеном одмору;
- 11) Препорука број 97 о заштити здравља радника на радном месту;
- 12) Препорука број 112 о служби медицине рада у предузећима;

- 13) Препорука број 156 о заштити радника од професионалних ризика загађењем ваздуха, буком и вибрацијама;
 - 14) Препорука број 164 о заштити на раду и радној средини;
 - 15) Препорука број 171 о службама медицине рада;
 - 16) Препорука број 172 о безбедности приликом коришћења азбеста;
 - 17) Препорука број 102 о социјалним службама за раднике;
- V – Запошљавање жена
- 18) Препорука број 95 о заштити материнства;
- VI – Запошљавање деце и омладине
- 19) Препорука број 124 о минималним годинама за запошљавање на подземним радовима у рудницима;
 - 20) Препорука број 125 о условима запошљавања омладине на подземним радовима у рудницима;
- VII – Посебне категорије лица
- 21) Препорука број 146 о минималним годинама за запошљавање;
 - 22) Препорука број 105 у вези са садржином бродских апотека;

Број ратификованих препорука по областима је следећи:

I	Основна права	3 препоруке
II	Мигранти.....	1 препорука
III	Запошљавање.....	4 препоруке
IV	Услови рада.....	9 препорука
V	Запошљавање жена	1 препорука
VI	Запошљавање деце и омладине	2 препоруке
VII	Посебне категорије лица	2 препоруке
У к у п н о		22 препоруке

3. Конвенције и препоруке МОП-а о слободи синдикалног организовања и деловања и заштити синдикалних слобода и права

Слобода синдикалног организовања и деловања и заштита синдикалних слобода и права, утврђени су:

- 1) Конвенцијом број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права;
- 2) Конвенцијом број 98 о правима радника на организовање и колективно преговарање, и
- 3) Препоруком број 143 о радничким представницима.

Размотрићемо основни садржај поменутих конвенција и препоруке, а исте су у целини дате у прилогу.

3.1. Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних њрава

Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, донета је 1948. године.

Чланови 2, 3, 4. и 5. ове конвенције гласе:

Члан 2.

Радници и послодавци, без икаквих изузетака, имају право без претходног одобрења, да образују организације по своме избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих.

Члан 3.

1. Радничке и послодавачке организације имају право на доношење својих статута и административних правила, слободних избора својих представника, организовање свога управљања и делатности и формулисање свога акционог програма.

2. Јавне власти морају се уздржавати сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење овога права или ометање законског извршења.

Члан 4.

Радничке и послодавачке организације не могу бити распуштене или њихове делатности обустављене административним путем.

Члан 5.

Радничке и послодавачке организације имају право да установљавају федерације и конфедерације, као и да приступају истима, и све организације, федерације или конфедерације имају право да се учлањују у међународне организације радника и послодаваца.

Претходна Југославија је ову конвенцију ратификовала 1958. године, а потврда ратификације од стране Србије извршена је 2000. године.

3.2. Конвенција број 98 о њравима радника на организовање и колективне њрејоворе

Конвенција број 98 о правима радника на организовање и колективне преговоре донета је 1949. године.

Чланови 1. – 4. ове конвенције гласе:

Члан 1.

1. Радници треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела дискриминације у материји запослења која би могла да буде штетна по синдикалну слободу.

2. Таква заштита се може нарочито применити уколико се ради о делима која би имала за циљ:

а) да запослење радника подреде услову да се он не учлањује у синдикат или да престане да припада синдикату,

б) да се отпусти радник или да му се свим осталим средствима нанесе штета ради тога што је он члан синдиката или што учествује у синдикалним делатностима изван радних часова или, пристанком послодавца, за време радних часова.

Члан 2.

1. Организације радника и послодавца треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела уплитања једних на рачун других, било директно, било преко својих агената или агената или чланова, у њихово формирање, функционисање и администрацију.

2. У смислу овог члана у дела мешања спадају мере које иду за тим да изазову стварање организације радника којима господаре послодавац или организације послодавца или издржавање организација радника финансијским или другим средствима, са намером, да се ове организације ставе под контролу послодавца или организације послодавца.

Члан 3.

Одговарајући органи, према националним условима, треба, ако је потребно, да буду образовани у сврху обезбеђења поштовања права организовања дефинисаног у претходном члану.

Члан 4.

Одговарајуће мере према националним условима треба да буду предузете ако је потребно да се подстакне и унапреди развој и шире коришћење процедура добровољних преговора путем колективних уговора између послодавца и организација послодавца, с једне стране, и организације радника, с друге стране, како би се овим путем одредили радни услови.

Потврда ратификације ове конвенције од стране Србије извршена је 2000. године.

3.3. Препорука број 143 о радничким представницима

Препорука број 143 о радничким представницима донета је 1971. године.

У IV делу ове Препоруке, која носи наслов: «Олакшице које треба пружити радничким представницима», поред осталог, предвиђено је следеће:

10. (1) Радничке представнике у предузећу треба ослободити од рада, без губитака плате или социјалних и других давања, ради обављања њихових представничких функција у предузећу.

(2) У одсуству одговарајућих одредаба, од радничког представника се може захтевати да тражи дозволу од свог непосредног претпостављеног или неког другог одговарајућег представника управе одређеног за ову сврху пре него што буде хтео да одсуствује с посла, с тим што такву дозволу не треба без разлога ускратити.

(3) Могу се поставити разумне границе за количину времена одсуствовања с посла које се даје радничким представницима на основу подпараграфа (1) овог параграфа.

11. (1) Да би им се омогућило да ефикасно обављају своје функције, радничким представницима треба омогућити одсуствовање с посла које им је потребно да би похађали синдикалне састанке, течајеве, оспособљавања, семинаре, конгресе и конференције.

(2) Слободно време које се даје на основу подпараграфа (1) овог параграфа треба одобравати без губитка плате или социјалних и других давања из радног односа, с тим што се подразумева да питање ко сноси резултирајуће трошкове може да буде решено методима примене из параграфа 1 ове препоруке.

12. Радничким представницима у предузећу треба дозволити приступ свим радним местима у предузећу, када је тај приступ потребан да би могли да обављају своје представничке функције.

13. Радничким представницима треба дозволити без непотребног одлагања приступ управи предузећа и представницима управе који су овлашћени да доносе одлуке, ако је то потребно за правилно обављање њихових функција.

14. У одсуству других аранжмана за убирање синдикалне чланарине, радничким представницима које је синдикат овластио да то раде, треба дозволити да редовно убирају ту чланарину у просторијама предузећа.

15. (1) Радничким представницима који иступају у име синдиката треба да буде дозвољено да истичу синдикална обавештења у просторијама предузећа на месту или местима договореним са управом и која су лако приступачна радницима.

(2) Управа треба да дозволи радничким представницима који иступају у име синдиката да распоређују информативне билтене, памфлете, публикације и друга документа синдиката међу радницима предузећа.

(3) Обавештења и документи синдиката из овог става треба да се односе на нормалне синдикалне активности и њихово излагање и дистрибуција не треба да иду на штету редовног функционисања и уредности предузећа.

17. (1) Синдикалним представницима који нису запослени у предузећу, али чији синдикат има чланове запослене у њему треба да је дозвољен приступ том предузећу.

Потврда ратификације ове Препоруке од стране Србије извршена је 2000. године.

КОНВЕНЦИЈЕ
МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА
КОЈЕ ЈЕ РАТИФИКОВАЛА РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Ред. Бр.	Назив конвенције	Датум ратификовања
1	2	3
1.	Конвенција број 2 о незапослености ... C2 Unemployment Convention, 1919	24.11.2000.
2.	Конвенција број 3 о запошљавању жена пре и после порођаја ... C3 Maternity Protection Convention, 1919	24.11.2000.
* 3.	Конвенција број 8 о накнади за незапосленост у случају губитка због бродолома ... C8 Unemployment Indemnity (Shipwreck) Convention, 1920	24.11.2000.
* 4.	Конвенција број 9 о намештењу морнара ... C9 Placing of Seamen Convention, 1920	24.11.2000.
5.	Конвенција број 11 о праву на удруживање у пољопривреди ... C11 Right of Association (Agriculture) Convention, 1921	24.11.2000.
* 6.	Конвенција број 12 о обештећењу несрећних случајева на послу у пољопривреди ... C12 Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921	24.11.2000.
7.	Конвенција број 13 о употреби оловног белила у бојадисању ... C13 White Lead (Painting) Convention, 1921	24.11.2000.
8.	Конвенција број 14 о примени недељног одмора у индустријским предузећима ... C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921	24.11.2000.

9.	<p>Конвенција број 16 о обавезном лекарском прегледу деце и младића пре запослења на поморским бродовима</p> <p>...</p> <p>C16 medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921</p>	24.11.2000.
10.	<p>Конвенција број 17 о накнади која се исплаћује радницима за случај несреће на раду</p> <p>...</p> <p>C17 Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925</p>	24.11.2000.
11.	<p>Конвенција број 18 о обештећењу због обољења од професионалне болести</p> <p>...</p> <p>C18 Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention, 1925</p>	24.11.2000.
12.	<p>Конвенција број 19 о једнаком третману страних и домаћих радника у погледу обештећења несрећних случајева при раду</p> <p>...</p> <p>C19 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925</p>	24.11.2000.
13.	<p>Конвенција број 22 о уговору о најму морнара</p> <p>...</p> <p>C22 Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926</p>	24.11.2000.
14.	<p>Конвенција број 23 о репатријацији морнара поморске пловидбе</p> <p>...</p> <p>C23 Repatriation of Seamen Convention, 1926</p>	24.11.2000.
15.	<p>Конвенција број 24 о осигурању за случај болести индустријских и трговачких радника и домаће послуге</p> <p>...</p> <p>C24 Sickness Insurance (Industry) Convention, 1927</p>	24.11.2000.
16.	<p>Конвенција број 25 о болесничком осигурању пољопривредних радника</p> <p>...</p> <p>C25 Sickness Insurance (Agriculture) Convention, 1927</p>	24.11.2000.
17.	<p>Конвенција број 27 о назначавану тежине на великим колетима која се преносе лађом</p> <p>...</p> <p>C27 Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention 1929</p>	24.11.2000.

18.	* Конвенција број 29 о присилном раду ... C29 Forced Labour Convention, 1930	24.11.2000.
19.	* Конвенција број 32 о заштити од несреће радника запослених на пословима утовара и истовара бродова ... C32 Protection against Accidents (Dockers) Convention (Revised), 1932	24.11.2000.
20.	Конвенција број 45 о запошљавању жена на подземним радовима у рудницима свих категорија ... C45 Underground Work (Women) Convention, 1935	24.11.2000.
21.	Конвенција број 48 која се односи на установљење међународног уређења очувања права у осигурању за случај изнемоглости, старости и смрти ... C48 Maintenance of Migrants' Pension Rights Convention, 1935	24.11.2000.
22.	* Конвенција број 53 о стручној способности заповедника, послодаваца, старешина и официра на трговачким поморским бродовима ... C53 Officers' Competency Certificates Convention, 1936	24.11.2000.
23.	* Конвенција број 56 о обавезном болесничком осигурању помораца ... C56 Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936	24.11.2000.
24.	* Конвенција број 69 која се односи на диплому о способности бродских куvara ... C69 Certification of Ships' Cooks Convention 1946	24.11.2000.
25.	* Конвенција број 73 о обавезном лекарском прегледу пре запослења на одређеним поморским бродовима ... C73 Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946	24.11.2000.
26.	* Конвенција број 74 која се односи на сведочење о способности квалификованог морнара ... C74 Certification of Able Seamen Convention, 1946.	24.11.2000.