

prof. dr. sc. Marinko Đ. Učur¹

CILJ INDUSTRIJSKIH AKCIJA – OČUVANJE I DALJNJE OSTVARIVANJE LJUDSKIH PRAVA I TEMELJNIH SLOBODA

Pregledni rad / Review
UDK 349.2:331.109.3

Ustav Republike Hrvatske proklamira ljudska prava i slobode u skladu s dokumentima univerzalnog karaktera i vrelima prava Europske unije i Vijeća Europe. Među tim pravima Ustav utvrđuje prava i slobode na radu i u vezi s radom, prava radnika i njihovih udruga (poslodavaca i njihovih udruga) ali i prava i obveze države (i kada se javlja kao vlast ili/i kao poslodavac). Predmet ovoga rada su industrijske akcije drukčije od štrajka u sadržaju prirodnih prava (prava čovjeka na radu), kao dio prava na rad i slobodu rada, prava na zaradu „kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život“; pravo na ograničeno radno vrijeme; pravo na odmore i dopuste; pravo udjela pri odlučivanju u poduzeću; pravo na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu; pravo na socijalnu sigurnost, socijalno osiguranje i zdravstvenu zaštitu; pravo koalicije i osnivanja sindikata „radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa“; pa slijedom toga „jamči se pravo na štrajk“. Pitanje i odnose štrajka i drugih industrijskih akcija uređuje zakon i autonomni opći akti, pravila udruga, a utvrđuje i sudska praksa, pored onoga što „kreira“ i determinira praksa u živim, primjenljivim i promjenljivim odnosima, bez obzira na njihovu reguliranost.

Ključne riječi: prirodna prava, sindikalne slobode i prava, štrajk i druge industrijske akcije.

1. Uvod

Republika Hrvatska je članica Organizacije Ujedinjenih naroda i brojnih državnih i međunarodnih organizacija (dalje: OUN). Država Republika Hrvatska je članica Međunarodne organizacije rada, središnje univerzalne organizacije za uvjete rada, za pitanja i odnose na radu i u vezi s radom (MOR-a, ILO, OIL). Nakon donošenja Ustava RH 1990. i Odluke o suverenosti i samostalnosti, država se potpunije i pravno preciznije uključuje u međunarodne i europske odnose, što se odnosi i na rad i radne odnose. Utjecaj normi međunarodnog prava i prava Europske unije (EU) je neminovan i očit. Zajednički su pojmovi, kategorije i radnopravni instituti. To je razlog više da se to cjelovitije izučava i primjenjuje u Republici Hrvatskoj.

Rad i radne odnose karakteriziraju ova određenja: rad kao središnja kategorija i to: slobodan rad (rad ljudi); nesamostalan (zavisan) rad (na tuđim sredstvima rada); rad pod „nadzorom i zaštitom države (u većoj ili manjoj mjeri) i subordinirani rad uz plaću.

¹ Redovni profesor Sveučilišta u Rijeci u mirovini

Radnik je subjekt (ne samo) radnih odnosa. Zahtijeva, prvenstveno pojedinačnu zaštitu u vezi s njegovim životnim i radnim slobodama i pravima što su utvrđena najvišim univerzalnim vrelima prava i ustavima („zakonom nad zakonima“) suvremenih demokratskih država (sloboda rada, pravom na rad, pravom udruživanja i organiziranja, pravo na uređene i realizirane uvjete rada; pravo na jednaku plaću za jednak rad; pravo na ograničeno radno vrijeme, odmore i dopuste; pravo na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, ali i posebnu zaštitu „posebnih“ kategorija radnika (žena, mladeži, invalida, starijih i dr.).

Hijerarhija vrela radnog prava, univerzalnog i nacionalnog, nije sporna. Prema odredbama članka 140. Ustava Republike Hrvatske, „Međunarodni ugovori koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, čine dio unutarnjeg pravnog poretka Republike Hrvatske, a po pravnoj su snazi iznad zakona. Njihove se odredbe mogu mijenjati ili ukidati samo uz uvjete i na način koji su u njima utvrđeni, ili suglasno općim pravilima međunarodnog prava.“²

Državni suverenitet nije ugrožen ako država svojom voljom ulazi u međunarodne ugovore a time uređuje pitanja i odnose u skladu s tim dokumentima. Volja izražena u nacionalnom pravu je vrhovna volja i ne poznaje nikakva pravna ograničenja, ako ih država nije preuzela na načelima prirodnog prava (ljudskih prava, prava čovjeka). To garantiraju osnovna vrela tih prava: Povelja OUN (San Francisko, 26. lipnja 1945. („najobuhvatniji međunarodni dokument...“).³ Naglašena je pored drugih „vjera u osnovna prava čovjeka, u dostojanstvo i vrijednost ljudske ličnosti i ravnopravnost muškaraca i žena“, „razvijanjem i poticanjem poštovanja prava čovjeka i osnovnih sloboda za sve bez razlike rase, spola, jezika i vjere“, a usmjereno na „podizanje životnog standarda, puno zaposlenje stanovništva i uvjete za ekonomski i socijalni napredak i razvitak...“.

Drugo je Opća deklaracija o pravima čovjeka (10. prosinac 1948.) koja „pridonosi poštovanju ljudskih prava i sloboda“⁴

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (uz Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima 1996.) obvezuje države: priznati pravo na rad (kompleks prava); priznati pravo na socijalnu sigurnost; priznati pravo svakome na školovanje; priznati pravo na kulturni život, na uporabu i primjenu znanstvenog napretka i na zaštitu slobode, te moralnog i materijalnog interesa stvaraoca...“⁵

U svim navedenim i drugim vrelima prava utvrđuje se, da svatko ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravične zadovoljavajuće uvjete rada, na zaštitu od nezaposlenosti i druga, a posebno pravo na zaradu koja radniku i njegovoj obitelji osigurava egzistenciju koja odgovara ljudskom dostojanstvu... Posebno se utvrđuje da svatko ima pravo na organiziranje i stupanje u sindikate radi zaštita svojih interesa. Uz to ide pravo svakoga na osiguranje u slučaju nezaposlenosti, bolesti, onesposobljavanja, starosti i drugih slučajeva gubljenja sredstava za uzdržavanje zbog okolnosti nastalih protiv njegove volje.

² Ustav Republike Hrvatske „N.N“ 56/90, 76/10 (proč. tekst) i 5/14.

³ Povelja OUN „N.N-M.U“ 15/93, 7/94; IBLER, Vladimir, Međunarodni odnosi, Naprijed, Zagreb, 1971.

⁴ Opća deklaracija o pravima čovjeka (1948.) „N.N-M.U“ 12/09

⁵ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1996., stupio na snagu 1976.) „N.N-M.U“ 12/93; Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966., stupio na snagu 1976.) „N.N-M.U“ 12/93

Navedena i druga prava mogu se ostvariti samo ako su za to stvoreni uvjeti „koji omogućavaju svakomu da uživa svoja ekonomska, socijalna i kulturna prava i svoja građanska i politička prava“ (Međ. pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima). Tu je, nesporno i pravo na štrajk „prema zakonima svake pojedine zemlje“ (članak 8. Međ. pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima).

Konvencije MOR-a (ILO, OIL) proizvod su „većine“ u internacionalnom smislu. Ratifikacijom postaju dio unutarnjeg nacionalnog pravnog sustava (državnog prava) i neposredno se primjenjuje. To je „minimum“ onih prava koja se smatraju osnovnim za svaku osobu u radnom odnosu. Država ima brojne obveze prema MOR-a. To se odnosi i na izvješća propisana Ustavom MORa, a država je dužna „da svojim reprezentativnim organizacijama radnika i poslodavaca u svojoj zemlji, dostavi kopiju svih onih informacija i izvještaja... u vezi ratificiranih konvencija...“.⁶

Konvencijama MORa (ILO, OIL) uređuju se pitanja i odnosi uvjeta rada, pa i pravo na organiziranje sindikata i kolektivno pregovaranje, a posebno pravo na štrajk i druge oblike industrijskih akcija.⁷

„... radna snaga nije roba“ je jedno od načela Filadelfijske deklaracije, 1944 (stastavni dio Ustava MORa) što znači da za radnu snagu ne vrijede obligaciona pravna pravila prometa roba i suluga, već onaj i onakav režim radnopravnih odnosa primjerenih ljudskim slobodama i pravima koje „izrastaju“ na prava i slobodi čovjekovog rada u punom smislu i sadržaju. Na to nas obvezuju međunarodni dokumenti, naša demokratska javnost i zahtjev slobodnih ljudi da stvaraju u suvremenim odnosima prava rada. Radno zakonodavstvo, njegova primjena i zaštita radnih prava mora biti rezultat načela tripartitnosti u odlučivanju države (vladw), sindikata i poslodavaca. To se odnosi i na sindikalna prava i slobode, njihovo ostvarivanje i zaštitu, na prava kolektivnog pregovaranja i kolektivne ugovore. Ta prava i slobode treba poznavati, jer „samo čovjek koji zna svoja prava i slobode, može znati i granice svojih sloboda i prava, može poštovati slobode i prava drugih“.⁸ To je dug i mučan proces.

Od 1949 u Europi djeluje Europsko vijeće (Vijeće Europe, European Council, Council European), čiji je cilj ujedinjenje europskih država. Značajni dokumenti za ovu temu su:

1. Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (4.11.1950., Rim; stupila na snagu 3.9.1953.);
2. Europska socijalna povelja (Torino, 1961), s protokolima „N.N.-M.U“ 15/02, 8/03
3. Povelja EU o osnovnim socijalnim pravima radnika prihvaćena 28.6.1991 u Hrvatskom saboru.⁹

Za objašnjenje industrijskih akcija, bilo je nužno spomenuti univerzalna i europska vrela prava (i sloboda) koja su prirodna prava (ljudska prava, prava čovjeka), prije detaljnijih kazivanja o sindikatima, kolektivnom pregovaranju, industrijskim akcijama i drugim pitanjima i odnosima u vezi toga.

⁶ Ustav MORa (ILO, OIL), 1919 i 1944 (članak 19-22), u pročišćenom tekstu je objavljen u knjizi UČUR, Marinko, Radni status pomoraca, Pravni fakultet, Rijeka, 2003.

⁷ UČUR, Marinko, Vrela Radnog prava, Pravni fakultet, Rijeka, 1996

⁸ BALTIĆ, A., Radni odnosi u teoriji i praksi, Savremena administracija, Beograd, 1968. str. 4

⁹ Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda s protokolima 1, 4, 6 i 7 „N.N.-M.U“ 6/99, 8/99; Europska povelja o osnovnim socijalnim pravima radnika „N.N“ 37/91; Europska socijalna povelja (Torino, 1961) „N.N.-M.U“ 15/02, 8/03. Za Republiku Hrvatsku na snazi od 23.03.2003.

2. Sindikalna prava i slobode

Tržište mora funkcionirati u svim svojim dijelovima (roba, usluga, novca, kapitala, rada, znanja i dr.). Svi elementi proizvodnje moraju se vrednovati uz uvažavanje „socijalnih kriterija“ kada su u pitanju neka prava iz rada i radnih odnosa. Tržište rada traži slobodno kretanje radnika prema bolje plaćenom radu. Uvažavajući činjenicu da je najveći socijalni problem i dalje nezaposlenost, a postaje sve veći, nužna je briga socijalnih partnera da se pitanja zapošljavanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije i svih oblika obrazovanja, posredovanja u zapošljavanju i prava za vrijeme privremene neskrivljene nezaposlenosti (za radnike besplatna i nepristrana služba za zapošljavanje pod kontrolom državne vlasti) sa različitim oblicima posredovanja u zapošljavanju za pojedine kategorije radnika i djelatnosti, dosljednije uredi, realizira i štiti. Na tržištu se „provjeravaju“ organizacije rada, tehnologija, tehnička sredstva ali i znanja i sposobnosti. Kvalitet i drugi rezultati rada, racionalizacija rada i smanjivanje udjela rada (i drugih troškova u jedinici proizvoda). Nastaju nove informacijske podloge za upravljanje, rad i kontrolu. Znanja i sposobnosti postaju pravo bogatstvo. Učinkovitost se zahtijeva u proizvodnoj, poduzetničkoj i upravljačkoj funkciji. Nerad i druge deformacije ne trpe radnici. Na njih odgovaraju radom, stvaralaštvom, kreacijama, inovacijama, izumiteljstvom, dodatnim intelektualnim i misaonim naporima, ali od poslodavaca zahtijevaju suvremenu organizaciju rada bez „cijedenja znoja“, uz adekvatnu zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu te zaštitu prava na radu i u vezi s radom.

Zaštita povrijeđenih prava mora biti jednostavna, brza i učinkovita, prvenstveno unutarnja (interna) ali i ona sudska, inspekcijska i druga. Garancija minimalnih prava mora biti uređena propisima heteronomnog i sutonomnog karaktera. Posebno treba biti „osjetljiv“ svaki subjekt na nejednako postupanje i diskriminaciju svih oblika. Osnovni cilj je život i rad dostojan čovjeka uz poštivanje ljudskih prava na kojima počiva moderna politička i socijalna demokracija.

To se, što se teme ovoga rada tiče, odnosi na:

- pravo na slobodu udruživanja i autonomiju sindikata,
- pravo na socijalni dijalog, kolektivno pregovaranje o uvjetima rada i sklapanje kolektivnih ugovora,
- pravo na industrijske akcije (štrajk i druge).

Sindikata kod poslodavca treba zadržati svoju osnovnu interesnu funkciju: ostvarivanje i zaštitu prava radnika i permanentno povećanje i osiguravanje uvjeta rada. U tom smislu ozbiljno i složeno pitanje je određivanje „reprezentativnog sindikata“.

Protupravna je svaka radnja („činjenje i nečinjenje“) koja onemogućava ostvarivanje i zaštitu temeljnih prava na radu i u vezi s radom. Praksa je neujednačena, kao i propisi što proizlazi u razlikama između onih koji rade i onih koji ne rade, zbog razlika u određenim djelatnostima, kod određenih poslodavaca, u različitim „režimima“ radnog vremena, odmora, tehničkih sredstava i tehnološkog procesa, smanjenja fizičkog rada, u cjelini tehničkog napretka kao pokretača ukupnog razvoja.

Ova i druga pitanja rada i radnih odnosa treba analizirati koristeći i druge znanstvene discipline: znanost o radu, ekonomiku rada, sociologiju rada, industrijsku sociologiju, psihologiju rada, industrijsku psihologiju, medicinu rada, fiziologiju rada, sociopatologiju i druge.¹⁰

¹⁰ UČUR, Marinko, Vrela radnog prava, cit. str. 35

U ovim odnosima treba, pored drugih, primijeniti načelo savjesnosti i poštenja. To su odnosi povjerenja socijalnih partnera u dinamičnim kretanjima praćenim principima, institutima i kategorijama radnog prava koji se upotpunjuju promjenama u građanskim, političkim, ekonomskim, kulturnim, socijalnim i drugim odnosima u državi (društvu).

Pored aktivnosti u stvaranju normi heteronomnog karaktera još je značajnija uloga sindikata u autonomnom uređivanju rada i radnih odnosa, putem kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata.

Sve se to odražava i na kolektivne radne sporove (industrijske akcije). Sindikat štiti interese radnika svojih članova, koji u radnom odnosu moraju poštivati pravila organizacije i tehnologije rada, radne dužnosti i ono što ih prati (u ovisnom, potčinjenom radu za drugoga, ali i za plaću), radeći po uputama poslodavca, njegovom kontrolom i nadzorom.

Snagom načela in favorem laboratores mora se razvijati autonomna regulativa jer se tako dokazuje, održava i razvija originalnost rada i radnih odnosa, njihova izvornost i životnost. Propisa su se dužni pridržavati i poslodavci i posloprimci (i njihove udruge) ali i država.¹¹

Sindikalna prava i slobode uređena Ustavom i drugim navedenim propisima uređuju norme kolektivnog radnog prava: odnos radnika - člana sindikata prema sindikatu i obratno; odnos članova sindikata međusobno; odnosi sindikata i poslodavca (i udruga) u vezi s kolektivnim pregovaranjem, zaključivanjem i izvršavanjem kolektivnih ugovora, sredstava i odnosa u vezi s rješavanjem kolektivnih radnih sporova. To su odnosi države prema sindikatu i prema udruzi poslodavaca u sadržaju socijalnog partnerstva.¹²

U navedenim i (drugim) univerzalnim vrelima prava i u Ustavu države Republike Hrvatske nalazi se najsnažnije uporište za organiziranje sindikata i sindikalnih akcija, za realiziranje sindikalnih sloboda, stvarno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora, suradnju sindikata i poslodavaca, u interesu trajnog poboljšanja proizvodnje i izgradnju socijalne države. Djelotvornost sindikalnih sloboda ogleda se, prvenstveno, u poboljšanju, radnih uvjeta kao ključnog činitelja životnog standarda radnika i socijalnog mira. Sindikati trebaju biti neovisni o utjecaju državne vlasti, i autonomni u uređivanju ustroja i realiziranja sindikalnih sloboda i prava.¹³

Naglasiti je: slobodu udruživanja, suradnju sindikata i poslodavaca na bazi jednakosti s predstavnicima vlade „u cilju unapređenja zajedničke dobrobiti“ (Točka I. pod d) Deklaracije...1944.), te „mogućnosti jednakog učešća svih u naprednim tekovinama u pogledu plaća i zarada, trajanja radnog vremena i drugih uvjeta rada...“

Ustav države Republike Hrvatske određuje:

- pravo osnivanja sindikata i slobodnog stupanja u njih „radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa“ (članak 59.)
- jamči se pravo na štrajk (članak 60. st. 1.)

¹¹ „Svatko je dužan držati se Ustava i zakona i poštovati pravni poredak Republike.“, Ustav RH, cit. čl. 5. st. 2.

¹² U Ustavu MOR-a naglašeno je približavanje interesa kolektivnih subjekata, razvijanje tripartitne suradnje države, sindikata i udruga poslodavaca (i kolektivnih interesa tih subjekata).

¹³ U točki III. Filadelfijske deklaracije (1944.) to je upisano kao obveza „stvarnog priznavanja prava kolektivnog pregovora i suradnje poslodavaca i radnika...“ (Vidi Ustav MOR-a u cit. knjizi UČUR, M., Radni status pomoraca...)

Konvencija broj 87 (1948.) MOR-a o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava i Konvencija 98 (1949.) jamče organiziranje i pregovaranje.¹⁴

Pravo je sindikata da djeluje slobodno i jedino uz ograničenja koja propisuju zakoni i koja su potrebna u demokratskom društvu u interesu države sigurnosti ili javnog poretka, ili za zaštitu prava i slobode drugih...“¹⁵ Zabranjeno je nejednako postupanje zbog sindikalnog članstva ili djelatnosti, aposebnu zaštitu uživaju sindikalni povjerenici i predstavnici.¹⁶

Svrha sindikata (kao udruge radnika) „mora biti sklapanje kolektivnih ugovora“ (to važi i za udругu poslodavaca).¹⁷ Sadržaj kolektivnih ugovora su uvjeti rada i tu je sloboda ugovaranja neograničena in favorem radnicima, a „nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom (misli se na Zakon o radu), samo ako je ovim ili drugim zakonom to izričito propisano“.¹⁸

Sindikalna prava i slobode dio su sustava temeljnih sloboda i prava čovjeka.¹⁹ „Svatko ima ljudska prava bez obzira jesu li ona priznata u pravnom sustavu države čiji je državljanin i one ne mogu biti predmetom političkog pogađanja“.²⁰

Sindikat autonomno provodi aktivnosti (akcije) i bez odobrenja javnih vlasti. Europska socijalna povelja zahtijeva od država stranaka da „priznaju pravo radnika i poslodavaca na kolektivne akcije, uključujući i pravo na štrajk, koje su predmetom obveza koje mogu proizići iz prethodno zaključenih kolektivnih ugovora“.²¹

3. Uvjeti rada

Uvjeti rada odgovaraju sloganu „rad po mjeri čovjeka“. Uvjeti rada su složen i teško definiran pojam (kategorija) u radnom pravu. Cilj je kvalitetan rad na radnom mjestu, u organizaciji poslodavca, u radnom okruženju, ali i daleko više i šire u reguliranju, realiziranju i zaštiti prava na radu i u vezi s radom, za dostojanstvo radnika i njihovo zadovoljstvo. „Svatko ima pravo biti čovjekom i na radnom mjestu“.²²

Za objašnjenje uvjeta rada navode se: otvorena i „izgubljena radna mjesta“; nezaposlenost; potražnja za radnicima; bolje plaćena, sigurna i kvalitetna radna mjesta; gubitak posla; smanjenje plaća; stalnost rada; trajanje rada na određeno vrijeme; trajanje radnog vremena; ravnoteža „radnog i privatnog života“; zadovoljstvo kvalitetom radnog mjesta; obrazovanje i osposobljavanje (različitih sadržaja i razina); postupanje „nadređenih“; poslovi radnog mjesta i „adekvatnost znanjima i vještinama“ radnika; mogućnost napredovanja i adekvatnog nagrađivanja za rad; „radna klima“ kod poslodavca; međusobni odnosi radnika s kojima surađuje; uvažavanje i poštovanje; utjecaj na uvjete rada; rad sindikata; zaštita povrijeđenih prava;

¹⁴ Konvencija MOR-a br. 87 (1948.) o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava „N.N.-M.U.“ 2/94, 3/00 i Konvencija MOR-a 98 (1949) o primjeni principa prava organiziranja i kolektivnog pregovaranja „N.N.-M.U.“ 2/94, 3/00 obvezuju Republiku Hrvatsku koja je članica MOR-a.

¹⁵ Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, cit. članak 8.

¹⁶ Zakon o radu „N.N.“ 93/14 i 127/17: članak 186 i 187.

¹⁷ Isto: članak 172. st. 4.

¹⁸ Isto: članak 9.

¹⁹ UČUR, Marinko, SMOKVINA, Vanja, Industrijske akcije kao sindikalna prava i slobode, Zbornik Pravnog fakulteta Rijeka (1991.) v. 31. br. 2., 671-701 (2010).

²⁰ MATULOVIĆ, Miomir, Ljudska prava, ICR, Rijeka, 1992., str. 9.

²¹ Europska socijalna povelja, cit. članak 6. st. 4.

²² Rad po mjeri čovjeka, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Zagreb; 2018

radno vrijeme i „privatni život“; utjecaj na mentalno i fizičko zdravlje; izvjesnost prihoda i „planiranje budućnosti“ i drugi.²³

Uvjeti rada su kompleksan (složen) pojam. Oni određuju glavni sadržaj kolektivnog ugovora čime se naglašava njegova autoritativnost i rang uz korištenje načela in favorem laboratoris. Uvjeti rada je teško definirati. Dio su sadržaja svakog radnog odnosa (prava, obveza i odgovornosti) u skladu s humanizacijom rada i novim oblicima oslobađanja rada. Uvjeti rada predmetom su izučavanja radnog prava u svim državama svijeta (ali i drugih disciplina).

Uvjeti rada jesu objektivni i subjektivni. Objektivne uvjete rada čine: sredstva za proizvodnju i rad. Subjektivne uvjete rada čine: aktivna sposobnost radnika; zdravstveno stanje radnika; radno vrijeme; racionalno raditi primjenom živog rada u najširem smislu riječi.

Prof. Nikola Tintić, uvjete rada dijeli na:

- a) uvjete rada fizičke naravi: zaštita na radu (tehnička i higijenska, prije svega); zdravstveno stanje radnika; raspored radnog vremena;
- b) uvjeti rada organizacijske naravi: organizacija i uvjeti radnog mjesta i radne okoline i sl.;
- c) uvjeti rada socijalne naravi: odmori, dopusti, dobrobit radnika; socijalne službe u korist radnika i dr.;
- d) uvjeti rada pravne naravi: zaposlenje i stalnost zaposlenja; plaća i naknada plaće; raspored na radno mjesto; kretanje radnika dok mu radni odnos traje i sl.

Nema ograničenja kada se kolektivnim ugovorom povoljnije (od Zakona) uređuju uvjeti rada.²⁴

4. Kolektivno pregovaranje je odgovoran postupak

Kolektivni ugovori se grade na normama univerzalnih vrela prava, na normama europske pravne stečevine i normama državnog prava, kao „proizvod“ kolektivnog pregovaranja. To je proces „zaštite ... gospodarskih i socijalnih interesa“. Pravo na organiziranje (udruživanje) prethodi pravu na kolektivno pregovaranje što je postupak koji vodi ka sklapanju kolektivnog ugovora. To je ustavno načelo koalicije i kolektivnog pregovaranja. Kolektivno pregovaranje realiziraju legalni i legitimni subjekti (poslodavci i sindikati i njihove udruge) određeni zakoni. Moraju biti samostalni, nezavisni, ravnopravni, demokratični, financijski osigurani i kadrovski ekipirani. Subjekti u kolektivnom pregovaranju moraju jedan drugog uvažavati i priznavati (da postoje, da je partner) te pregovarati u dobroj vjeri, a tako i izvršavati kolektivni ugovor. Državnom (heteronomnom) normom propisan je redosljed pregovaranja, faze pregovaranja, subjekti i rokovi koje treba autonomno precizirati.

Zakon upućuje na dobru vjeru (bova fide), ćudoređe, dobrovoljnost, dostojanstvo radnika, zabranu izbjegavanja obveza; jednake mogućnosti; jednako postupanje; pravičnost; prijeku potrebu; višu silu i dr. To je složen i odgovoran posao, složena i odgovorna profesionalna

²³ „... čini se da su radnici u Hrvatskoj zapravo zadovoljniji činjenicom da uopće rade nego što su zaista zadovoljni svojim radnim mjestom. Najniže su ocijenili upravo mogućnost zaštite svojih radničkih prava kao i utjecaja na svoje uvjete rada. To govori da je sindikat potrebniji nego ikada ... vraća demokraciju na radno mjesto ... i pokušava odgovoriti na osnovne ljudske potrebe...“ - Isto: str. 11.

²⁴ UČUR, Marinko i dr., Veliki komentar Zakona o radu, urednik M. Čupurdija, Libertin naklada, Rijeka, 2018. str. 56; TINTIĆ, Nikola, Radno i socijalno pravo: Knjiga prva: Radni odnosi, Narodne novine, Zagreb, 1969. str. 62. i druge.

aktivnost subjekata koji kolektivno pregovaraju, u kojoj se sučeljavaju različiti interesi tih subjekata, jer svaki od njih želi urediti, ugovoriti („uzeti“) veći fond prava, nijansirajući obveze i odgovornosti u vezi s tim pravima. Kao poslodavac javlja se i država, ali ne kao vlast, jer je kolektivni ugovor izvandržavni, profesionalni i autonomni akt. Samo kroz kolektivnu podršku i snagu sindikata pojedini radnik može zaštititi svoja prava i unaprijediti svoj položaj.²⁵

Poseban problem jest pitanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora. To se, u skladu sa Zakonom treba urediti statutom (unutarnja veza, kordinacija, tijela, ovlasti, „reprezentativnost“ stavova, obveznost i dr.).²⁶

Kolektivnog pregovaranja nema bez autonomije subjekata koji treba da pregovaraju bez ograničenja. Ona izvire iz statuta udruge kojim se, pored ostalog, uređuju „uvjeti i postupak organiziranja industrijskih akcija“.

Nepoštivanje propisanog postupka kolektivnog pregovaranja čini kolektivni ugovor formalno nezakonitim. Pregovaranje je postupak pomoću koga se dolazi do kolektivnog ugovora. To je i kolektivni dijalog. To je svojevrсни „vozni red“.

Pregovaranje u dobroj vjeri znači pregovaranje subjekata bez „skrivenih ciljeva“. Uvažava se vjera subjekata s kim se pregovara, drži se dogovorenog u skladu sa sadržajem i pravilima pregovaranja. U poslovniku o pregovaranju mogu se unijeti i norme „etičkog karaktera“. Inače, normalno bi bilo da subjekti izrade i potpišu poslovnik (ili akt drugog imena) o radu tijela pregovaranja (rokovi, radnje, inicijativa, trajanje pregovora, zastoji, dostavljanje dokumentacije „drugoj strani“, tajnost pregovaranja, industrijske akcije za trajanja kolektivnog pregovaranja, vođenje evidencija i zapisnika, način odlučivanja, mjesto i vrijeme rada, „značaj parafranja“, davanje informacija i druga pitanja)). Ravnopravnost subjekata u pregovaranju mora se uvažavati, vodeći računa o cilju i posljedicama toga.²⁷

5. Industrijske akcije

Sindikat(i) ima pravo na organiziranu kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa uključujući i pravo na štrajk.²⁸ Štrajk je kolektivna obustava rada. Druge industrijske akcije to, u pravilu nisu. Cilj je isti „zaštita i promicanje gospodarskih i socijalnih interesa članova sindikata (radnika)“. Povod i razlog može biti sklapanje, izmjena ili obnova kolektivnog ugovora. U tom slučaju točno je propisano koji sindikat(i) mogu organizirati štrajk.

Industrijska akcija usmjerena je „protiv“ poslodavca koji može utjecati na određeno pitanje odnosno zaštićeni interes radnika. Najčešći razlog je u nesklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora.

Pravila štrajka su propisana. Štrajk se mora najaviti. Druge industrijske akcije ne moraju se najaviti. Štrajk je „udar“ na ciljanog poslodavca. Organiziran je i privremen. Druge industrijske akcije su manje ili više „glasna“ borba za ostvarivanje danog ili za uvećanje prava. Zabranjeni su „politički“ štrajkovi.

²⁵ UČUR, M., Nomotehnika, Veleučilište, Rijeke, 2007. str. 75.

²⁶ Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata „N.N“ 93/14.

²⁷ UČUR, M. i drugi, Veliki komentar Zakona o radu - cit. str. 1076., 1077. i druge. Akt o pregovaranju može se zvati i protokol.

²⁸ ROŽMAN, Krešimir, Razlozi za štrajk, Radno pravo, br. 04/15, travanj, 2015. str. 19.

Kada su u pitanju sporovi oko sklapanja, izmjene ili obnove kolektivnog ugovora u pitanju je interesni spor još dok traje kolektivno pregovaranje. Zašto se ovdje upućuje na mirenje odnosno arbitražu, a ne na sud (jer se ne radi o pravom sporu).

Mirenje je obvezno „u slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije“. Proces mirenja obuhvata stvaranja uvjeta za dijalog i sporazumno rješenje spora.²⁹

Samo za vrijeme štrajka može doći do lock - outa. To se ne može primijeniti u slučaju drugih industrijskih akcija. Radnik ne može snositi posljedice za sudjelovanje u drugim industrijskim akcijama. Samo za nezakoniti štrajk sud može donijeti odluku o zabrani (članak 213. Zakona o radu).

Industrijske akcije su legitimno sredstvo za zaštitu radničkih prava („svojih interesa“).³⁰ Međutim, i dok određena industrijska akcija traje radnik može počinuti povredu radne (disciplinske) odgovornosti ili nanijeti štetu, koja nije posljedica industrijske akcije već osobnog čina (ponašanja) radnika. To je, daleko složenije pitanje nego što se čini. Sve industrijske akcije može organizirati samo sindikat.

U drugim industrijskim akcijama, pored štrajka, bitne su odredbe članka 206. Zakona o radu o „sporovima u kojima je obvezno mirenje“. Naime, sindikat vodi industrijsku akciju („drugi oblik“ za razliku od štrajka) zbog spora s poslodavcem, pa i u tom slučaju „mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom...“, „ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja“. Postupak se odnosi na: izbor miritelja (članak 206. st. 2.), provođenje postupka mirenja (članak 207. st. 3).

Samo za štrajk i isključenje s rada važe pravila iz odredbi članka 214. Zakona o radu o poslovima koji se ne smiju prekidati, dok štrajk odnosno isključenje rada traje.

Samo zbog štrajka može doći do primjene odredbi članka 216. Zakona o radu („razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću“), kao i odredbi članka 217. Zakona o radu („sudska zabrana nezakonitoga štrajka i naknada štete“), te odredbi članka 218. Zakona o radu („sudska zabrana nezakonitog isključenja s rada i naknada štete“).

Industrijske akcije drukčije od štrajka su sporovi između radnika i poslodavca u vezi s radom radnika za poslodavca i uvjetima pod kojima se taj rad obavlja zbog neprimjene prava ili zbog sukoba interesa tih subjekata („stanje neslaganja oko određenog pitanja ili grupe pitanja...“). U praksi se nedovoljno i neadekvatno razumiju industrijske akcije drukčije od štrajka. Čak to čine i sudovi („kad rad nije u cijelosti prekinut“ jer samo poslodavac ima pravo „odlučivati koje će poslove radnik obavljati“ i „postavljati organizaciju rada“). Štrajk je obustava rada i to kolektivna. Štrajk nije usporavanje rada, u opsegu i sadržaju koji se očekuje da industrijske akcije nema. U tom smislu treba tumačiti i radničke straže, bojkot, pasivan otpor, detaljno ispunjavanje radnih obveza (engl. work-to-rule), odbijanje prekovremenog rada. One mogu biti organizirane od sindikata. U pitanju je interesni kolektivni spor jer ako to radnik ili radnici sami „realiziraju“ onda je to nezakonito što je opravdan razlog za otkaz ugovora

²⁹ Isto - Zakon o radu: članak 206.

³⁰ Povelja o temeljnim pravima EU, c 364. od 18.12.2000. Jedino kvalitetan socijalni dijalog može polučiti kvalitetan rezultat. Taj rezultat ne može se postići makar pravne norme bile zapisane zlatnim slovima, ako se ne realiziraju i ne zaštićuju, bez obzira što je riječ o ljudskim (čovjekovim) pravima i slobodama (prirodnim pravima) - UČUR, M., Vrela radnog prava - cit. str. 97.

o radu. Bitno je da sindikat pokuša (pa i realizira) postupak mirenja s poslodavcem (bez obzira na uspjeh).³¹

6. Zaključak

Teško je navesti i definirati sve oblike (načine) radne borbe radnika i radničkih sindikata koji se javljaju u praksi. Otežana je mogućnost njihove identifikacije, odnosno de facto prepoznavanja. Riječ je o važnim oblicima, čimbenicima i sredstvima radnika i njihovih sindikata za postizanje boljih uvjeta njihovog života i rada. U pitanju su legalne industrijske akcije i sredstva za unapređenje i zaštitu ekonomskih i socijalnih interesa radnika (zaposlenih i nezaposlenih). Pored već navedenih oblika industrijskih akcija (pored štrajka) to su i različiti oblici pasivnog otpora (pasivne rezistencije).³² Za razliku od njih bojkot je aktivni otpor (bez obzira da li je bojkot proizvoda ili usluga). Pasivni otpor je suptilniji, teže ga je identificirati, ali i onemogućavati. Poduzimaju ga radnici organizirani putem sindikata zbog nezadovoljstva s uvjetima života i rada na određenom prostoru i vremenu. Posljedica toga je količina i kakvoća rezultata rada na nižoj očekivanoj razini (koja je očekivana, planirana, normirana i drugo, u pravilu od poslodavca). Njihovi oblici su: smanjivanje učinka (namjerno); doslovno poštivanje pravila o radu (normativi, obustava rada na radnom mjestu gdje nisu osigurana sredstva i mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu); odbijanje suradnje pri obavljanju radnih operacija; odbijanje preuzimanja poslova i radnih zadataka koji nisu u „opisu i popisu poslova radnog mjesta“ i „zamjene“ odsutnog radnika ako poslovi nisu definirani kao „isti“ ili „slični; odnosno poslova koji nisu „povezani“; češća bolovanja; bezvoljni rad i dr.³³

Sindikat će ovu industrijsku akciju usporavanja rada koristiti kod onih poslodavaca čija organizacija i tehnologija rada to omogućava.

Prekovremeni rad uređen je zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Zakon određuje maksimalno trajanje prekovremenog rada. U praksi se zlorabi, a protupravno ponašanje poslodavca se ne kažnjava. Ekstenzivno se tumače pojmovi „izvanrednog povećanja opsega poslova“, „prijeko potreba“ i drugi.³⁴ Jedna od industrijskih akcija je strogo poštivanje normi prekovremenog rada i njegovo odbijanje ako se „nalaže“ mimo propisa.³⁵

Ne postoji institucionalni mehanizam za navedene oblike industrijskih akcija. Institucionalni mehanizam štrajka postoji. No, bez obzira na to anarhija industrijskih akcija i odnosa je protupravno ponašanje. Način uređivanja pripada zakonodavcu, ali i subjektima kolektivnog ugovora i pravilnika o radu. Pored tih propisa sindikati mogu autonomno regulirati statutima (pravilima) dosta pitanja industrijskih akcija. Socijalni dijalog je stalan. Analogno se trebaju

³¹ CRNIĆ J. i dr. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (uredio Željko Potočnjak), Pravni fakultet, Zagreb i Organizator, Zagreb, 2007.; Vidi odluku Vrh. suda RH Gž-6/98 od 22.4.1998.; ČAVRAK, D. i dr. Detaljni komentar novog Zakona o radu, Radno pravo, Zagreb (urednik Krešimir Rožman), 2016.; POTOČNJAK, Željko, Pravo na štrajk, Pravni fakultet, Zagreb, 1992.

³² POTOČNJAK, Ž. - cit. str. 29.

³³ CRNIĆ, T. i dr. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, M. Đ. UČUR, Štrajk i rješavanje kolektivnih radnih sporova, TIM press, Zagreb, 2010. str. 435. - 443. Ovo mora biti industrijska akcija većeg broja radnika - članova sindikata i drugih u organizaciji sindikata, jer ako bi to radio jedan radnik ili neznatan broj radnika to bi moglo imati za posledicu vođenje stegovnog postupka pa i otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

³⁴ Zakon o radu: cit. članak 65.; članak 229. st. 1. točke 1b., 17. i 18.

³⁵ Podaci iz zdravstvenih i drugih ustanova o prekovremenom radu (a još neplaćenom) su prava „slika“ stanja.

primjeniti odredbe Zakona o radu o „sudjelovanju radnika u odlučivanju“ (ovlaštenja radničkog vijeća, obveza obavješćivanja, obveza savjetovanja prije donošenja odluka, suodlučivanja i drugo). Tu su i odredbe o udrugama, pa tako Zakon o radu u odredbi članka 172. st. 3. propisuje: „statut udruge mora sadržavati odredbe o uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija“.³⁶

Zanemaruje se načelo jednakosti subjekata kolektivnog pregovaranja. Izostanak socijalnog dijaloga i nepoštivanje dogovorenog ima za posljedicu nezadovoljstvo radnika i sve oblike industrijske akcije. Sindikat ima izvorna prava, koja ne može nadomjestiti radničko vijeće i drugi oblici suodlučivanja jer „radničko vijeće ne smije sudjelovati i pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije“.³⁷

Industrijske akcije su aktivnost sindikata da putem sindikalno organiziranih radnika vode „sindikalnu borbu“ za bolje radne uvjete i sigurnost radnika na različitim nivoima i u različito vrijeme. To je proces koji postoji i koji će trajati kao logična posljedica da se poslodavci i radnici nalaze na „kolosjeku“ različitih interesa koje ne mogu ostvariti bez njih. Poslodavci moraju znati da im svaka industrijska akcija nanosi štetu, a sindikati se odlučuju za (sindikalnu) industrijsku akciju, kada propadnu aktivnosti u procesima pregovaranja i drugih oblika suradnje s poslodavcem u ostvarivanju boljih životnih i radnih uvjeta i kada socijalni dijalog „prestane“, bez obzira što će se nastaviti i u postupku mirenja kao i dok industrijska akcija traje.

Glavni subjekt insdustrijskih akcija je sindikat. U tim akcijama različiti su subjekti (tijela, organi) koji sudjeluju u njihovoj realizaciji. Najviše ih je u štrajku i uglavnom su uređeni što heteronomnim što autonomnim normama. Socijalni partneri (država, poslodavci, sindikati) to trebaju urediti i za druge oblike industrijskih akcija. To će biti od koristi za sve „aktivnosti“ socijalnih partnera u realiziranju različitih gospodarskih i socijalnih interesa.

LITERATURA

1. BALTIĆ, Aleksandar, Radni odnosi u teoriji i praksi, Savremena administracija, Beograd, 1968
2. CRNIĆ, J. (uredio POTOČNJAK, Ž.), Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet, Zagreb, Organizator, Zagreb, 2007
3. CRNKIĆ, T. i drugi, Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, TIM-press, Zagreb, 2010
4. ČAVRAK, D. (uredio ROŽMAN, KREŠIMIR), Detaljni komentar novoga Zakona o radu, Radno pravo, Zagreb, 2016
5. Europska povelja o osnovnim socijalnim pravima radnika „N.N“ 37/91
6. Europska socijalna povelja „N.N-M.U“ 15/02, 8/03
7. IBLER, Vladimir, Međunarodni odnosi, Naprijed, Zagreb, 1971
8. Konvencija MOR-a br. 87 (1948) o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalni prava; Konvencija MOR-a br. 98 (1949) o primjeni principa prava organiziranja i kolektivnog prego-

³⁶ Da je to tako ne bi se desilo da mirni „prosvjed“ zdravstvenih radnika (sindikata) za vrijeme trideset minuta „obveznog“ odmora - stanke (članak 73. Zakona o radu) bude proglašeno nezakonitim štrajkom.

³⁷ Zakon o radu - cit.: članak 148. st. 4.

- varanja u knjizi UČUR, M., LALETA, Sandra, Konvencije MOR-a s komentarima, TIM press, Zagreb, Pravni fakultet, Rijeka, 2007
9. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda s protokolima 1, 4, 6 i 7. „N.N-M.U“ 6/99, 8/99
 10. MATULOVIĆ, Miomir, Ljudska prava, ICR, Rijeka, 1992
 11. Međ. pakt o građanskim i političkim pravima „N.N-M.U“ 12/93
 12. Međ. pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima „N.N-M.U“ 12/93
 13. Opća deklaracija o pravima čovjeka „N.N-M.U“ 12/09
 14. POTOČNJAK, Željko, pravo na štrajk, Pravni fakultet, Zagreb, 2007
 15. Povelja OUN „N.N-M.U“ 19/93, 7/94
 16. TINTIĆ, Nikola, Radno i socijalno pravo, Narodne novine, Zagreb, 1969
 17. UČUR, Marinko, Vrela radnog prava, Pravni fakultet, Rijeka, 1996
 18. UČUR, Marinko, Nomotehnika, Veleučilište, Rijeka, 2007
 19. Ustav MOR-a u knjizi UČUR, M., Radni status pomoraca, Pravni fakultet, Rijeka, 2003
 20. Ustav Republike Hrvatske „N.N“ 56/90 do 5/14
 21. Zakon o radu „N.N“ 93/14 i 127/17

Ostala litaratura navedena je u pozivnim bilješkama.

Summary

OBJECTIVE OF INDUSTRIAL ACTIONS - PRESERVATION AND FURTHER EXERCISE OF HUMAN RIGHTS AND FUNDAMENTAL FREEDOMS

The Constitution of the Republic of Croatia proclaims human rights and freedoms in accordance with the documents of universal character and the sources of law of the European Union and the Council of Europe. Among these rights, the Constitution establishes the rights and freedoms at work and in connection with work, the rights of workers and their associations (employers and their associations), but also the rights and obligations of the state (both when it comes to power or/and as an employer). The subject of this paper is industrial action different from the strike in the content of natural rights (human rights at work), as part of the right to work and freedom to work, the right to earn "which can secure a free and dignified life for himself and his family"; the right to a limited working time; the right to vacations and leave; the right to participate in the decision-making process of the company; the right to protection of health and safety at work; the right to social security, social security and health care; the right of the coalition and the securing of trade unions "for the protection of their economic and social interests"; hence the "right to strike is guaranteed." The issue and relations of strikes and other industrial actions are governed by law and autonomous by-laws, rules of associations, and are determined by case law, in addition to what "creates" and determines the practice in living, applicable and changing relationships, regardless of their regulation.

Keywords: *natural rights, trade union freedoms and rights, strike and other industrial actions.*