

*Др Жељко Мирјанић,**

Редовни професор Правног факултет Универзитета у Бањој Луци

ПРАВО РАДНИКА НА УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Апстракт: *Учешће радника у управљању предузећем је неизбјежан саставни дио колективних радних односа и индустријске демократије у савременом радном праву који обухвата у правилу, информисање и консултовање и ријетко, саодлучивање синдикалних и изабраних представника радника. Информисање је услов за остваривање права на консултовање и права на саодлучивање, и других колективних права радника. У случају консултовања послодавац је обавезан да затражи мишљење о одређеном питању, али без обавезе да га прихвати. Посљедица игнорисања права на саодлучивање може бити ништавост одлуке послодавца. У тексту се полази од става да непрекидно расте значај партиципације радника у управљању предузећем, а посебно због повећања броја проблема у области социјалне политике у времену финансијске кризе, пандемије, итд. Прописе о партиципацији радника треба хармонизовати са европским радним правом, независно од тога што је учешће у процесу придруживања и стабилизације неизвјесно и непредвидиво.*

Кључне ријечи: *партиципација радника у управљању предузећем, право радника на информисање, консултовање и саодлучивање, савјет радника.*

* e-mail: zeljko.mirjanic@pf.unibl.org

Рад примљен: 11.07.2022.

Рад прихваћен: 02.08.2022.

1. Увод

Уређивање права радника на учешће (партиципацију) у управљању предузећем представља неизбјежан дио уређивања колективних права и индустријске демократије у савременом радном праву.¹ То показује и уређивање учешћа радника у управљању у Уставу Републике Српске (чл. 65) у коме је утврђено да запослени имају право учешћа у управљању предузећем у складу са законом.² У уставу Републике Србије основу за нормативно уређивање савјета запослених представља члан 82. којим је утврђено да се утицај тржишне привреде на социјални и економски положај запослених усклађује кроз социјални дијалог између синдиката и послодаваца.³ Међутим, изостале су одредбе које би оставиле могућност да запослени имају одређеног удјела приликом одлучивања у предузећу. Уз евентуално уношење тих одредби у Устав, радничка партиципација би постала саставни дио највишег правног акта.⁴ Наведене одредбе, као и друге уставне одредбе које се односе на рад и радне односе представљају основ за уређивање радних односа у оквиру правне и друштвене реформе (транзиције), крајем претходног вијека и у току прошлих деценија актуелног вијека. Како се наводи, да би законодавство о раду било савремено оно мора да омогућава странама у радном односу и њиховим представницима да имају свој глас када се ради о садржају закона и да буду укључени у њихово спровођење. Оквир обухвата уставне гаранције права радника и послодаваца да се организују у стручне (професионалне) организације, и одредбе које се односе на колективно преговарање и право на штрајк, механизме учешћа радника у управљању предузећем и институције и процедуре које су укључене у тај процес.⁵

Одредбе о људским правима и слободама, и одредбе о економском и социјалном уређењу у уставима земаља у региону представљају уставни основ за уређивање радног права у процесу усклађивања (хармонизације) домаћег права са правом Европске уније. Уређивање и остваривање колективних права радника, укључујући и партиципацију

1 Опширније. Жељко Мирјанић, *Увод у радно право, књига друга*, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, 2020. стр. 153-162

2 Устав Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 21/92 – пречишћени текст, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05).

3 Устав Републике Србије („Службени гласник Републике Србије“, број 98/2006 и 115/2021).

4 Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право*, ЈП “Службени гласник”, Београд, 2020, стр. 322

5 Александар Петровић, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, 2009. стр. 327.

у управљању предузећем (директну и индиректну), партиципацију у расподјели добити и партиципацију у својини је саставни дио овог процеса, иако је партиципација радника примарно предмет унутрашњег права и различито је уређена у европским земљама. Европске уније је усвојила неколико директива којима се уређује учешћа радника у управљању предузећем у одређеним областима, али при томе не постоји универзални модел и прецизније уређивање припада чланицама.

Европска унија посматра повезано партиципацију радника и социјални дијалог као основну вриједност. Социјални дијалог представља дио друштвеног дијалога који подстиче социјалну стабилност, а на равнотежи између економске ефикасности и социјалне издржљивости. Социјални дијалог је начин афирмације социјалне правде, друштвеног дијалога о економској и социјалној политици и пут развоја демократских односа. За реализацију ових циљева су неопходне кумулативно правне и неправне претпоставке, од којих се могу издвојити: прецизно и јасно уређена улога социјалних партнера, примјена међународних стандарда рада, формирање и дјеловање савјета радника и економско-социјалног савјета.⁶

Предмет правне анализе се односи само на питање учешће радника у управљању предузећем преко синдикалних и изабраних представника. У тексту се полази од става да непрекидно расте значај партиципације радника преко синдикалних и изабраних представника, посебно због повећања броја проблема у области социјалне политике у времену финансијске кризе, пандемије, итд.

Динамика тренда индустријске демократије је спорија него динамика тренда законског уређивања колективних права радника у транзиционим земљама. Примјена законских одредби касни за доношењем закона, али то не доводи у питање став да у области рада, систем који се заснива на стриктној подјели рада и управљања по основу власништва на капиталу, поступно и увјерљиво уступа мјесто различитим облицима партиципације и заједничког одлучивања.⁷ У тексту се полази од става да је неопходно прецизније законски уредити и проширити партиципацију радника преко синдикалних и изабраних представника радника, а у оквиру „дуплог колосијека“ у представљању радника. Такав приступ омогућава радницима да бирају уз синдикалне представнике и представнике који имају овлашћења и обавезе ван

6 Жељко Мирјанић, „Претпоставке за социјални дијалог“, *Правна ријеч*, Бања Лука, 2013. стр. 581

7 Снежана Лакичевић, *Социјални дијалог и колективно преговарање*, Правни факултет Универзитета Унион, Београд, стр. 313.

односа и активности које су одређене као искључиво синдикалне, те да интересе и права радника поред синдиката, штити савјет радника. Савјет радника располаже тачно дефинисаним правима и у нормалном случају то тијело је ефикасан инструмент који у сарадњи са синдикатом у предузећу може знатно побољшати заступање интереса запослених.⁸ Улога савјета радника не утиче на улогу синдиката у заштити права радника. Стога ако синдикат избјегава „двоструки колосијек“ тако што не даје подршку формирању савјета радника, у питању је однос који не одговара улози синдиката као организације чији су циљеви заступање, представљање, унапређивање и заштита професионалних, социјалних, радних, економских и других појединачних и колективних права и интереса радника. Како је констатовано у теорији, синдикат у битним питањима штити интересе не само синдикалног чланства, већ и осталих запослених и начини представљања радника (синдикално и радничко) се приближавају, и преплићу, односно везују у тачки (или тачкама) интереса свих запослених.⁹ У земљама региона су обиљежја приватизације државних предузећа и развој тржишне привреде утицали на остваривање колективних права радника првенствено преко синдиката, а ријетко преко изабраних представника радника, и поред тога што је у радном законодавству предвиђено формирање савјета радника. Учешће изабраних представника радника у управљању предузећем је незнатно, иако оно има незамјенљив значај у колективним радним односима (индустријским односима), исто као и друга колективна права радника. Један од важних разлога за то је недовољна заинтересованост радника да учествују у управљању у предузећу, насупрот томе што им учешће омогућава да утичу на повољније услове рада, заштиту сигурности радног мјеста, остваривање сталних прихода и друге циљеве. Стога је неопходно додатно уредити улогу социјалних партнера да подстичу раднике да користе могућности које им доноси примјена законских одредби о учешћу радника у процесима доношења одлука.

Развој радних односа у некадашњим југословенским републикама показује да је друштвена и правна транзиција потиснула свијест радника о важности учешћа радника у одлучивању из времена самоуправљања у другој половини прошлог вијека, и да још није формирана свијест о томе да је партиципација радника значајна у околностима тржишне економије и доминације приватне својине. То указује на значај и величину утицаја међународног, европског и упоредног радног права на развој домаћег

8 Heribert Kohl, *Prava zaposlenika - zaposleničko vijeće – sindikat*, Zaklada Friedrich Ebert Ured u Zagrebu, 1998., стр. 15.

9 Влајко Брајић, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 2001. стр. 491.

радног права, али упућује и на питање о томе у којој мјери се уређивање колективних радних односа неповратно и темељно мијења у условима транзиције засноване на супротној или другачијој идеологији. Ток развоја домаћег радног права зависи од прилагођавања европском радном праву и утицаја упоредног радног права земаља чланица Европске уније, као и од прилагођавања европског радног права у земљама чланицама Европске уније најважнијим промјенама у свијету рада и капитала, а тај процес је неизвјестан.¹⁰ То се односи и питање права радника на учешће у управљању предузећем као дијела колективног радног права.

2. Значај учешћа радника у управљању

У литератури радног права су наведени економски, социјални и психолошки аргументи у прилог учешћа радника у управљању, као што су: партиципација радника повољно утиче на продуктивност, подстиче мотивисаност радника, доприноси јачању лојалности фирми, јача демократичност у радним односима између послодавца и радника (консесуални менаџмент), води хуманијим условима рада. Аргументи против партиципације, а које истиче послодавачка страна су: успорава ефикасност одлучивања (аутократски менаџмент), раднички представници нису компетентни за учешће у одлучивању, не води нужно продуктивности.¹¹ У литератури о менаџменту се истиче да партиципативни менаџмент подстиче мотивацију, продуктивност, креативност и иновативност на начин да предузеће тражи мишљење и идеје од радника, и да они учествују у доношењу одлука, што позитивно утиче на однос према раду и квалитет рада. Аутократски менаџмент прати недостатак креативности, иновативности и двосмјерне комуникације, што може довести до незадовољства послом и флукуације запослених.

У литератури радног права се разликује партиципација у управљању ужем и ширем значењу. Под ужим значењем подразумевају се различити институционални облици укључивања у одлучивање о битним питањима у области рада и учешће у управљању предузећем, попут савјета запослених или директног учешћа њихових представника у органима управљања и надзора привредних друштава, а у ширем значењем подразумева се сваки облик институционалног или неформалног учешћа запослених у процесу одлучивања унутар

10 Жељко Мирјанић, „Утицај глобализације на радно право (пост)транзиционих земаља“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, број 78/2018, стр. 78

11 Бранко А. Лубарда, *Лексикон индустријских односа*, Радничка штампа, Београд, 1997. стр. 145.

предузећа.¹² Партиципацију у ширем смислу чине три сегмента: партиципација у форми информисања и консултовања запослених; партиципација путем преговарања (одлука послодавца је резултат преговарања са запосленима) и партиципација у оквиру и преко одговарајућих институционалних форми - савјети или други органи запослених, или путем представника запослених у управљачким тијелима послодавца (представници запослених учествују у одлучивању као равноправни чланови одређених управљачких органа и тијела код послодавца). Партиципација у ширем смислу подразумејева и партиципацију у ужем смислу.¹³ Право радника на учешће у управљању обухвата право на информисање, право на консултовање и право на саодлучивање и представља елемент колективне заштите радника и социјалног дијалога, било да је у питању партиципација у ужем или ширем значењу.

Партиципација у управљању омогућава радницима да учествују у доношењу одлука које се односе на њихова права и интересе у радном односу, на услове рада, да утичу на развој и пословну политику предузећа, итд. Да је то право значајно за утицај радника на садржај радних односа показује и Директива бр. 2002/14/ЕК којом се успоставља општи оквир права на информисање и права на консултовање на сталној основи на нивоу чланица уз минималне захтјеве. Земља чланица може својим законом ова права уредити шире од општег оквира. Оне су обавезне да пропишу одговарајуће мјере за случај да се послодавац или представници радника не придржавају одредби. За разлику од приступа у погледу права на информисање и на консултовање, у праву Европске уније се право на саодлучивање односи на именовање представника радника за чланове управе европске компаније и задруге. У овој Директиви је информисање дефинисано као пренос података од стране послодавца представницима запослених како би им се омогућило упознавање са одређеним предметом и његово разматрање. Иако је Директивом остало недоречено да ли се права иницирају искључиво на иницијативу представника запослених, или аутоматски приликом испуњења одређених услова, природа права на информисање подразумејева иницијативу на страни послодавца, те су државе чланице имплементирале право на информисање као обавезно

12 Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право*, Службени гласник, Београд, 2019, стр. 440.

13 Предраг П. Јовановић: *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018. стр. 416.

право које се проводи у одређеним временским периодима, без потребне иницијативе од стране представника запослених.¹⁴

Право на партиципацију као право које се примјењује на сталном основу а не само у *ad hoc* случајевима, прихваћено је као колективно радно право које обухвата информисање и консултовање у већини европских земаља, и саодлучивање у мањем броју европских земаља. Према Директиви 2001/86/ЕК термин „учешће запослених“ се односи на механизам, укључујући и информисање; консултовање и саодлучивање, а путем кога представници запослених могу утицати на одлуке унутар предузећа“. Директива предвиђа оснивање представничког тијела запослених као сталног тијела представничке демократије путем кога се врши информисање, консултовање и учешће у раду надзорног или управног одбора европске компаније. Директива се односи на допуну Статута европских компанија и предвиђа да запослени учествују у надзору и стратешком развоју фирме, а при чему су могући разни модели учешћа: учешћа у коме запослени чине дио надзорног или управног одбора, зависно о случају; учешћа у коме запослене представља посебно тијело; и други модели учешћа о којима се договоре управа или управни одбор фирми оснивача и запослени или њихови представници.

Права на информисање и на консултовање су предмет нормативне дјелатности Међународне организације рада (МОП) на начин да је право на партиципацију један од механизма ефикасне заштите запослених. Конвенције и препоруке МОП-а предвиђају дужност послодавца да консултује представнике радника и синдикалне представнике у процесу доношења одлука које су значајне за социјални положај и права радника. Консултације не обавезују послодавца да донесе одлуку у складу са добијеним мишљењем, али подстичу социјално партнерство и дијалог.

Конвенција МОП-а број 155 о безбједности и заштити здравља на раду и радној средини (1981) предвиђа сарадњу запослених и њихових представника са послодавцем. Представницима радника у предузећу се пружају одговарајуће информације о мјерама заштите на раду и здравствене заштите, а они консултују представничке организације, под условом да не откривају пословне тајне. Радницима и њиховим представницима, а зависно од случаја и представничким организацијама у предузећу, послодавац је дужан да омогући да размотре све аспекте заштите на раду и да их консултује.

14 Ivana Grubešić, *Savremene tendencije u razvoju prava zaposlenika na participaciju*, doktorska disertacija odbranjena na Pravnom fakultetu Univerziteta u Banjoj Luci, 2016. str. 218.

Конвенција МОР-а број 158 о престанку радног односа (1982) предвиђа у члану 13 информисање и консултовање представника радника као мјеру заштите у случају колективног отказа радницима. Ако послодавац намјерава раскинути радни однос због економских, технолошких, структуралних или разлога сличне природе, потребно је да заинтересованим представницима радника на вријеме пружи релевантне информације, укључујући и разлоге за отказ, наводећи број и категорије радника и рок у коме ће престати радни однос и да пружи представницима радника могућност да се консултују о мјерама које могу спријечити или свести на најмању мјеру престанак радног односа. Обавеза се може ограничити на случајеве у којима број радника којима ће престати радни однос представља одређени број или одређени проценат радника код истог послодавца. Представници заинтересованих радника су представници радника које признаје законодавство или пракса у складу са Конвенцијом број 135 о радничким представницима (1971), а то су синдикални представници, именовани или изабрани од синдиката или чланови синдиката, као и представници изабрани од стране радника предузећа чије функције не обухватају активности које су искључиво овлашћење синдиката (члан 3.).

3. Садржај права радника на учешће у управљању

Информисање је основа за остваривање права на консултовање и саодлучивање, као и других колективних права радника. Право на информисање је уређено у правним системима у којима постоје облици индустријске демократије. Тако је према Закону о раду Републике Српске (чл.17.) послодавац дужан да информисе раднике и њихове представнике о правима, дужностима и одговорности радника, условима рада, платама, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, плану развоја предузећа, перспективи радног односа, заштити на раду. Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима у вези са утврђивањем престанка потребе за радом и да га упозна са могућностима за рјешавање радно-правног статуса. Синдикат има право захтијевати од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника, осим информација које су пословна тајна. Чланови савјета радника су дужни да чувају пословну тајну коју сазнају у том својству. У питању су подаци који су као пословна тајна одређени законом, другим прописом или општим актом послодавца, а због чијег би откривања могле наступити штетне последице за економске интересе послодавца. Према Закону о раду Србије запослени непосредно, односно

преко својих представника, имају право консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада. Запослени, односно представник запослених, због ових активности не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13). Послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени (члан 16).

Консултовање омогућава размјену мишљења и приједлога са послодавцем и расправу о важним питањима у области рада. Запажања и приједлози запослених, притом, могу имати различиту вриједност, али међу њима преовлађују савјетодавна мишљења. У највећем броју случајева, послодавци су обавезни да од запослених затраже мишљење о одређеним питањима, али немају обавезу да га уваже и поступи у складу са њим. То, међутим, не значи да консултовање запослених треба разумјети као пуку формалност. Управо супротно, оно је неријетко неопходан услов за доношење одређених одлука послодавца, због чега се, у правилу, одлуке које су донијете без обавезног информисања и консултовања запослених сматрају неважећим.¹⁵ Послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а ако није основан синдикат дужан је да затражи мишљење од савјета радника или представника кога одреде радници (Закон о раду Републике Српске, члан 16). Као примјер дужности послодавца да затражи мишљење синдиката може се навести дужност да достави приједлог програма рјешавања вишка радника синдикату или савјету радника, и Заводу за запошљавање у року од осам дана, када постоји колективни вишак радника због технолошких, економских или организационих разлога. Синдикат или савјет радника је дужан да достави мишљење о приједлог програма у року од 15 дана. Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката и Завода и да их обавијести о свом ставу у року од осам дана (Закон о раду Републике Српске, чланови 163 - 165). У случају када из наведених разлога постоји колективни вишак радника, послодавац је према Закону о раду Републике Србије (чланови 153-156) дужан прије доношења програма, предузети мјере за ново запошљавање вишка запослених и то у сарадњи са репрезентативним синдикатом и републичком организацијом која је надлежна за запошљавање.

Право радника на саодлучивање је у правилу, уређено на начин да је посљедица игнорисања тог права, ништавост одлуке послодавца. Право радника на саодлучивање је у Закону о раду Републике Српске

¹⁵ Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *op.cit.*, стр. 441-442.

(члан 191) уређено у случају када послодавац намјерава да откаже уговор о раду представнику радника, тако што заштита припада предсједнику репрезентативног синдиката и предсједнику савјета радника. Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања функције и шест мјесеци након престанка функције само уз претходну сагласност синдиката, односно савјета радника. Ако се синдикат, односно савјет радника, не изјасни о сагласности у року од осам дана, сматра се да је сагласан са одлуком послодавца. Ако синдикат или савјет радника ускрати сагласност на отказ уговора о раду, разлог за то мора писмено образложити. У том случају послодавац може у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката или савјета радника затражити доношење арбитражне одлуке пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова. Закон о раду Републике Србије не предвиђа саодлучивање радника путем синдиката или савјета радника и прописује да послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да на други начин стави у неповољан положај запосленог због статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима. Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није посљедица статуса или активности у својству представника запослених је на послодавцу (члан 188). Наведене законске одредбе одговарају Конвенцији број 135 о радничким представницима која у члану 1 предвиђа да раднички представници у предузећу имају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући и отпуштање с посла, а који се заснива на њиховом статусу или активностима у својству радничког представника или чланству у синдикату или учешћу у синдикалним активностима, уколико поступају у складу са законима, колективним споразумима или другим договореним аранжманима.

Право на саодлучивање може се законом уредити шире, а што показује примјер Закона о раду Хрватске (члан 151) у коме је прописано да послодавац, осим отказа члану радничког вијећа и кандидату за члана вијећа који није изабран, а у року од три мјесеца након утврђених коначних резултата избора, и отказа представнику радника у органу послодавца, може само уз претходну сагласност вијећа донијети одлуку у низу питања: отказу раднику код кога је због повреде на раду или професионалне болести дошло до умањења радне способности, односно отказу раднику с инвалидитетом; отказу раднику с навршених шездесет година или старијем; прикупљању, обрађивању, кориштењу и достављању података о раднику трећим лицима; именовану лица

овлаштеног да надзире да ли се лични подаци радника прикупљају, обрађују, користе и достављају трећим лицима у складу са законским одредбама.¹⁶ Послодавац изузетно може, без претходне сагласности вијећа донијети одлуку у неким случајевима, ако се одлуком рјешава о правима радника који је истовремено и синдикални повјереник и ужива заштиту по том основу. Споразумом послодавца с радничким вијећем могу се утврдити и друга питања о којима послодавац може донијети одлуку само уз претходну сагласност вијећа. Ако се вијеће у року од осам дана не изјасни о давању или ускрати сагласности, сматра се да је оно сагласно с одлуком послодавца. Ако вијеће ускрати сагласност, послодавац може тражити да сагласност замјени судска или арбитражна одлука, а у року од петнаест дана од дана достављања изјаве. Према њемачком моделу вијеће запослених представља све запослене у питањима која се тичу индивидуалних права и интереса из радног односа, а синдикати представљају раднике у колективном преговарању и организују штрајк. У Њемачкој послодавац не може дати отказ уговора о раду запосленом уколико претходно не затражи мишљење савјета радника. Обавеза консултовања је уређена на начин да, ако послодавац пропусти да затражи мишљење савјета радника, отказ уговора о раду је ништав. Савјет радника може дати сагласност на отказ уговора о раду или изјавити резерве. Изостанак сагласности није сметња за отказ уговора о раду, али, у пракси, послодавци често избјегавају сукобе са савјетом.¹⁷

4. Савјет радника

Савјет радника представља најважнији институционални облик учешћа радника у управљању, различито уређен у европским земљама. У упоредном колективном радном праву се разликују три основна модела начина избора, улоге синдиката у поступку избора и састава савјета: њемачки, хомоген (само изабрани представници запослених); француски, трипартитан (чланови непосредно изабрани од запослених, постављени чланови од синдиката, послодавац) и белгијски, бипартитан (паритетан број чланова представника запослених и представника послодавца), док у погледу дјелокруга нема већих разлика. Њемачки модел карактерише институционална одвојеност савјета и синдиката, при чему савјети запослених представљају све запослене без обзира да ли

¹⁶ Закон о раду („Народне новине“ број 93/14, 127/17,98/19)

¹⁷ Manfred Weiss, Marlene Schmidt, *Labour law in Germany*, Kluwer Law International, 2020 str. 130

су чланови синдиката. Француски модел није институционално одвојен од синдиката у предузећу, пошто састав савјета запослених укључује чланове непосредно биране од запослених и чланове именоване од стране синдиката (синдикални представници).¹⁸ Поред модела у упоредном радном праву, на законско уређивање и формирање савјета радника у земљама региона као учесницама процеса стабилизације и придруживања, утиче развој радног права Европске уније, а чији је предмет уређивања информисање и савјетовање запослених на наднационалном нивоу, а у околностима да европске земље имају различит однос према праву на информисање и консултовање (савјетовање).

Односи савјета радника и радника, и савјета радника и послодавца почивају на повјерењу и сарадњи. Послодавац не може утицати на одлуку о формирању савјета радника и не може дати повластице члановима савјета, нити их ставити у неповољнији положај у односу на друге раднике. Савјет не може раднику или групи радника дати повластице нити их ставити у неповољнији положај у односу на друге раднике. Послодавац периодично обавјештава савјет радника о важним питањима за положај радника, као што су: пословање и пословне активности и њихов утицај на економски и социјални положај радника, број и структура радника, заштита здравља и безбједности на раду, итд. Питања која су важна за дјеловање савјета радника су предмет могућег споразума између послодавца и савјета радника, чије закључивање може бити уређено законом. Закључивање овог споразума је уобичајена пракса у европским земљама, а што није случај у земљама у региону.

Односи савјета радника и синдиката почивају на сарадњи у циљу заштите права и интереса радника. Стога је савјет радника упућен да сарађује са синдикатима и чланови савјета настављају синдикално дјеловање, а представници синдиката упућени да износе ставове синдиката о свим питањима која су на дневном реду савјета. Законом о раду или посебним законом о савјетима радника или споразумом синдиката и савјета радника може се одредити како представници синдиката учествују у раду савјета радника, а без права да учествују у одлучивању. Тако се може одредити да ће синдикат преузети одређена права и обавезе савјета радника ако код послодавца није формиран савјет. Ако код једног послодавца дјелује више синдиката, они се могу споразумјети о синдикалном повјеренику или повјереницима који ће преузети ова права. Како је написано, у околностима неминовне децентрализације колективних радних односа, синдикалне организације посматрају савјете радника као стратешке партнере у контроли провођења минималних

¹⁸ Бранко А. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Београд, 2013. стр. 426-428.

радних стандарда. Јачање значаја представника на нивоу предузећа, не само синдиката, него и савјета радника и заједничких консултативних тијела, је резултат смањење синдикалне покривености радника, отворености предузећа ка глобалном тржишту и потенцијалној “утрци ка дну” радних стандарда у циљу повећања конкурентности предузећа. Јачање социјалног дијалога на нивоу предузећа је незаобилазан елемент заштите запослених. Право на партиципацију и колективно преговарање су комплементарни механизми у његовом успјешном провођењу.¹⁹ Према Конвенцији број 135 о представницима радника (1971) (чланови 5. и 6.) када у предузећу постоје и синдикални представници, онда треба обезбиједити да постојање изабраних представника не поткопа положај заинтересованих синдиката или њихових представника, и да се подстакне сарадња по релевантним питањима између изабраних представника и заинтересованих синдиката. Примјена Конвенције број 135 може се обезбиједити путем закона, колективних споразума и на други начин сагласан домаћој пракси, и у том смислу, односи и сарадња синдиката и савјета радника представљају предмет законског уређивања. Тако, Закон о саветима радника (члан 27) прописује да савјет може дјеловање координирати са синдикатом у циљу потпуније заштите права и интереса радника, и да је синдикат дужан прије доношења одлуке о ступању у штрајк да затражи мишљење савјета.²⁰

Закони о раду садрже сличне услове за формирање и састав савјета радника. Тако, Закон о раду Републике Српске (чл. 208.) прописује да савјет радника чине само представници радника и да могу га формирати радници код послодавца који редовно запошљава најмање 15 радника, а уз сагласност најмање трећине радника. Начин избора, састав, овлашћења и друга питања у вези са формирањем и дјеловањем савјета радника су предмет Закона о саветима радника. Према овом посебном закону, чланове савјета радници бирају личним изјашњавањем, а кандидатску листу може утврдити најмање трећина радника или синдикат који у чланству има најмање 20% од укупног броја радника запослених код послодавца. Право да бира и да буде биран у савјет има радник у радном односу на неодређено или одређено вријеме, осим чланова управног и надзорног одбора, и руководних радника који заступају послодавца пред радницима или трећим лицима. Гласање за избор чланова савјета је тајно, а избори су пуноважни ако се на гласање одазвало више од 50% од укупног броја запослених радника, што објективно представља услов који је тешко испунити у условима незаинтересованости већине радника.

¹⁹ Ivana Grubešić, *op. cit.*, стр. 294..

²⁰ Закон о саветима радника (“Службени гласник Републике Српске”, број 26/01).

Могући су један савјет радника, савјети у издвојеним дијеловима и заједнички савјет који чине представници савјета издвојених дијелова. Функција заједничког савјета је да координише дјеловање савјета у издвојеним дијеловима и да разматра и одлучује о одређеним питањима од заједничког интереса за све запослене. Закон о раду Србије прописује да запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савјет запослених, у складу са законом (чл. 205.). Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине у члановима 119-121 прописује да радници имају право формирати савјет радника код послодавца који запошљава најмање 30 радника, а ако то не учине, синдикат има обавезе и овлашћења која се односе на овлашћења савјета радника. Закон о раду Хрватске у члановима 140-162 прописује да радници код послодавца који запошљава најмање двадесет радника, осим радника у тијелима државне управе, могу на непосредним изборима, тајним гласањем, изабрати радничко вијеће. Радници могу изабрати једно радничко вијеће или изабрати радничка вијећа у свакој организационој јединици ако постоји више организационих јединица код истог послодавца.

Могућност радника да слободно формирају савјет радника код послодавца који запошљава одређени минимални број радника, у правној пракси је ријетко кориштена. То се односи и на могућност синдиката да кандидатску листу за избор чланова савјета може утврдити надлежни орган синдиката који у свом чланству има најмање одређени постотак од укупног броја радника код истог послодавца.

Закон о раду Србије (члан 205.) и Закон о раду Републике Српске (члан 208.) прописују да савјет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, а на начин и под условима утврђеним законом и општим актом. Ближе уређивање дјеловање савјета радника је предмет другог закона, а који је посебни закон у односу на закон о раду, у оквиру супсидијарне примјене закона. Према Закону о саветима радника у Републици Српској савјет радника даје мишљења и приједлоге послодавцу који се односе на: доношење и примјену правилника о раду, стручно оспособљавање и усавршавање радника, начин рјешавања неких економских и социјалних права радника, друштвени стандард радника, планирање годишњих одмора, побољшање услова рада, заштиту на раду, отказ уговора о раду старијим и инвалидним радницима, увођење прековременог и ноћног рада, онемогућавање „рада на црно”. Савјет радника може дати мишљења и приједлоге и о низу других питања која су значајна за остваривање права радника. За разлику од приступа по коме се законом о раду само начелно уређује дјеловање савјета радника и да је ближе уређивање

предмет посебног закона, може се издвојити приступ у Закону о раду о раду Хрватске у коме су поред темељних овлашћења, уређена друга питања: услови за рад вијећа, забрана неједнаког поступања према члановима вијећа и вијећа према радницима, чување пословне тајне, обавеза обавјештавања, обавеза савјетовања прије доношења одлуке, сазивање скупова радника, итд. Поред тога, овај закон прописује да радничко вијећа не смије учествовати у припремању или остварењу штрајка или друге индустријске акције, нити се смије на било који начин мијешати у колективни радни спор који може довести до такве акције (чл. 148.). Скупови радника представљају облик партиципације радника, а сазивају се ради обавјештавања и расправе о стању и развоју послодавца и раду радничког вијећа, најмање два пута годишње. Сазива их радничко вијеће, а ако оно није основано, скуп радника је дужан сазвати послодавац. Послодавац може, ако оцијени да је то потребно, сазвати скуп радника водећи при томе рачуна да се тиме не ограничи овлашћења радничког вијећа, не дирајући у право радничког вијећа да сазива скуп радника. О сазивању скупа послодавац се мора савјетовати с радничким вијећем (чл. 163.).

5. Закључак

Питање учешћа радника у управљању предузећем није предмет очекиване пажње радника, социјалних партнера, научне и стручне јавности. То показује и ријетка примјена законских одредби о формирању савјета радника, и то како због противљења послодавца, тако и због незаинтересованости већине радника и неспремности свих репрезентативних синдиката да подрже „двоструки колосијек“ у представљању радника. Али, може се претпоставити да ће се промијенити однос радника према овом питању и да ће синдикати дати подршку партиципацији радника зато што економске и социјалне промјене континуирано воде погоршању положаја радника, а синдикати не могу сами да заштите њихова права и интересе. У том правцу ће утицати и нагло повећања проблема у области социјалне политике у времену финансијске кризе, пандемије, итд. Не доводи се у питање да је право радника на учешће у управљању преко синдикалних и изабраних представника радника објективно неизбјежан дио савременог колективног радног права и све важнији облик индустријске демократије. У питању је постепена демократска промјена односа моћи у предузећу у корист радника и успостављање у могућој мјери утицаја и контроле њихових представника у процесу одлучивања. Иако је тренд

партиципације радника у управљању предузећем спорији од тренда развоја индустријске демократије, то су процеси који паралелно воде економској, а у некој мјери и политичкој демократији.

Анализирани закони о раду у правилу, само начелно уређују дјеловања савјета радника и прописују да је ближе уређивање овог питања предмет посебног закона. Независно од питања да ли је то предмет уређивања закона о раду или посебног закона, важно је партиципацију радника уредити према праву Европске уније и њених чланица, а независно од тога што је чешће у процесу придруживања и стабилизације неизвјесно и непредвидиво. Историјско-правни метод показује да глобалне промјене друштвеног поретка, као што су транзиција из једног у други поредак и транзиција унутар самог поретка, започињу у развијеним земљама које имају водећу улогу у међународним односима. Динамика тренда индустријске демократије је спорија од динамике тренда законског уређивања колективних права радника, а што показује да земље које имају положај кандидата у процесу придруживања и стабилизације, немају одговарајући законски оквир учешћа радника у процесу управљања у предузећу и да га је неопходно другачије нормирати.

Литература

Heribert Kohl, *Prava zaposlenika - zaposleničko vijeće – sindikat*, Zaklada Friedrich Ebert Ured u Zagrebu, 1998

Ivana Grubešić, *Savremene tendencije u razvoju prava zaposlenika na participaciju*, doktorska disertacija odbranjena na Pravnom fakultetu Univerziteta u Banjoj Luci, 2016

Manfred Weiss, Marlene Schmidt, *Labour law in Germany*, Kluwer Law International, 2020

Александар Петровић, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, 2009

Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право*, Службени гласник, Београд, 2019

Бранко А. Лубарда, *Лексикон индустријских односа*, Радничка штампа, Београд, 1997

Бранко А. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Београд, 2013

Влајко Брајић, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 2001

Жељко Мирјанић, „Претпоставке за социјални дијалог“, *Правна ријеч*, Бања Лука, 2013

Жељко Мирјанић, „Утицај глобализације на радно право (пост) транзиционих земаља“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, број 78/2018

Жељко Мирјанић, *Увод у радно право, књига друга*, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, 2020.

Закон о раду („Народне новине“ број 93/14, 127/17,98/19)

Закон о саветима радника (“Службени гласник Републике Српске”, број 26/01)

Предраг П. Јовановић: *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018

Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право*, ЈП “Службени гласник”, Београд, 2020

Снежана Лакичевић, *Социјални дијалог и колективно преговарање*, Правни факултет Универзитета Унион, Београд

Устав Републике Србије („Службени гласник Републике Србије“, број 98/2006 и 115/2021)

Устав Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 21/92 – пречишћени текст, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05)

Željko Mirjanić, LL.D.,
Professor Faculty of Law University of Banja Luka

RIGHT OF WORKERS TO PARTICIPATE IN MANAGEMENT

Summary

The participation of workers in the management of the enterprise is an inevitable integral part of collective labour relations and industrial democracy in modern labour law, which includes, as a rule, information and consultation and, rarely, co-decision-making by trade union and elected representatives of the workers. Informing is a condition for exercising the right to consultation and the right to co-decision, and other collective rights of workers. In the case of consultation, the employer is obliged to ask for an opinion on a certain issue, but without the obligation to accept it. The consequence of ignoring the right to co-decision can be the nullity of the employer's decision. The text starts from the position that the importance of worker participation in company management is constantly growing, especially due to the increase in the number of problems in the field of social policy in times of financial crisis, pandemic, etc. Regulations on worker participation should be harmonized in accordance with European labour law, regardless of the fact that participation in the process of association and stabilization is uncertain and unpredictable.

Keywords: *workers' participation in company management, workers' right to information, consultation and decision-making, workers' council.*