

Danilo Rončević

Fakultet za trgovinu i bankarstvo Alfa univerziteta

Andreas Walter

Frankfurt School of Finance & Management, Frankfurt am Main,
Deutschland

Uticaj svetske ekonomske krize na sindikalno udruživanje

Apstrakt

U radu se govori o pravu zaposlenih na slobodu sindikalnog udruživanja i mehanizmima za zaštitu navedenih prava u uslovima svetske ekonomske krize, imajući na umu da konvencije Međunarodne organizacije rada spadaju o osnovna ljudska prava koja se i bez ekonomske krize u većini zemalja članica MOR-a ne poštuju.

Ključne reči: sindikalno udruživanje, sloboda udruživanja, ljudska prava, prava zaposlenih

Uvodne napomene

Pravo na sindikalno udruživanje i organizovanje nalazi se među osam osnovnih prava čoveka čijim se pitanjima bavi Međunarodna organizacija rada. Sloboda udruživanja (Buklijaš i Bilić 2006: 63-73) daje mogućnost fizičkim licima da osnivaju udruženja i da stupaju u udruženja koja su već osnovana.

Sloboda sindikalnog organizovanja je deo prava na slobodu udruživanja uopšte. Cilj ovog udruživanja jeste zaštita prava članova.

Pojava radničkih organizacija vezuje se za početak industrijalizacije, tj. prelazak sa feudalnog u kapitalističko društvo. Prve radničke organizacije bile su uglavnom tajnog karaktera, jer su trpele represije što od poslodavaca, što od same države. Određene države su čak donosile zakone koji su branili bilo koju vrstu radničkog udruživanja, kao što je to 1800. godine uradila Velika Britanija. Ovaj zakon su Britanci povukli 1824. godine. Godine 1825. donet je novi zakon, ali samo za određene akcije koje su vezane za radno vreme i plate radnika (Cole 1952: 45).

Međutim, Velika Britanija je isto tako prva država koja je donela zakon o sindikalnom udruživanju i to 1871. godine (Rideout 1973: 220), kojim se na radnička udruženja gleda kao na udruženja za uzajamnu pomoć.

Ono što želimo da istaknemo jeste da je uvek u vreme nekog od ratova ili u vreme neke ekonomske krize dolazilo do velikog osipanja u članstvu sindikata. Tako je npr. u Velikoj Britaniji 1920. godine broj radnika učlanjenih u različite organizacije iznosio 8,3 miliona, da bi 1933. godine, nakon velike svetske ekonomske krize taj broj pao na 4,4 miliona. Poslodavci su u toku krize počeli da smanjuju plate i da otpuštaju radnike. Štrajkovi sindikata nisu imali nikakvog uticaja na ovo stanje.

Krajem 19. i početkom 20. veka nastaju prvi savezi sindikata. Radno pravo se sve više razvija, a radnička udruženja imaju sve više uticaja kako na nacionalnom, tako i na međunarodnom nivou.

Učinak tog organizovanja jeste nastanak Međunarodne organizacije rada 1919. godine, koja je donela niz akata kao vid zaštite radnika.

Konvencije i preporuke MOR-a podvlače značaj individualnih i kolektivnih sloboda radnika i poslodavaca, kao i njihovih harmoničnih odnosa zarad dobrog upravljanja preduzećima. Ovde je reč o osnovnim pravima.

Međunarodni sporazum o građanskim i političkim pravima, koji je izglasala Generalna skupština Ujedinjenih nacija 16. decembra 1966. godine se odnosi na pravo svakog pojedinca na slobodno udruživanje sa drugima, uključujući i pravo na osnivanje sindikata i učlanjivanje u njih radi zaštite svojih interesa (Baltić and Despotović 1981: 156). Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, koji je usvojen istog dana, posebno nalaže u članu 8:

1. Države članice ovog sporazuma obavezuju se da će osigurati:

a) Pravo koje ima svako lice da sa drugima osniva sindikate i da se učlani u sindikat po svom izboru, uz jedini uslov da pravila budu utvrđena od strane zainteresovane organizacije, u cilju unapređenja i zaštite svojih ekonomskih i socijalnih interesa. Ostvarivanje ovog prava može biti predmet jedino ograničenja predviđenih zakonom i koja predstavljaju neophodne mere u demokratskom društvu, u interesu nacionalne sigurnosti ili javnog poretka, ili zaštite prava i sloboda drugoga;

b) Pravo koje imaju sindikati da stvaraju udruženja ili nacionalne saveze i pravo koje ovi imaju na stvaranje međunarodnih sindikalnih organizacija ili na učlanjivanje u njih;

c) Pravo koje imaju sindikati da slobodno obavljaju svoju delatnost, bez drugog ograničenja osim onog koje predviđa zakon, a koje predstavlja neophodnu meru u demokratskom društvu, u interesu nacionalne sigurnosti ili javnog poretka, ili radi zaštite prava i sloboda drugoga ;

d) Pravo na štrajk, koje se ostvaruje prema zakonima svake zemlje.

2. Ovaj član ne sprečava da se vršenje ovih prava od strane članova oružanih snaga, policije ili državne uprave, podvrgne zakonskim ograničenjima.

3. Nijedna odredba ovog člana ne dopušta državama članicama Međunarodne organizacije rada, potpisnicama Konvencije o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. godine, da

donosi zakonske mere koje bi narušavale, ili da primenjuju zakon na način koji bi narušavao garancije predviđene navedenom Konvencijom.”

Ova odredba preuzima osnovne propise sadržane u Konvenciji br. 87) MOR-a o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (1948) i dodaje izričitu odrednicu vezanu za pravo na štrajk. S druge strane, ona omogućava u širem obimu ograničenja prava koja su priznata državnoj upravi, a u interesu nacionalne sigurnosti, javnog poretka ili zaštite prava i sloboda drugoga. U stavu 3 se međutim, na izričit način zadržavaju obaveze koje proizlaze iz konvencije za države koje su njene članice.

Termini upotrebljeni u Sporazumima, kao i u konvencijama MOR-a, ostaju vrlo uopšteni kako bi bili primenljivi na različite oblike profesionalnih odnosa. Međunarodni propisi o radu, naime, ne pokušavaju da nametnu neki određeni sistem. Budući da svaki nacionalni pravni poredak treba da obuhvati vrlo brojne političke, ekonomske, socijalne i kulturne činioce, uključujući i istorijsku komponentu, bilo bi nerealno predlagati nešto više od minimalnih propisa, osnovnih načela koja mogu da se primene u većini, ako ne i u svim nacionalnim sistemima (Servais 1997: 23). Pravo MOR-a tako teži da pomiri zaštitu opštih načela o zaštiti sloboda i poštovanje odlika koje su svojstvene svakoj zemlji u vezi sa načinom uključivanja ovih načela u nacionalne pravne sisteme.

Radni odnosi, u njihovoj kolektivnoj dimenziji, prirodno predstavljaju značajnu temu analiza, razmatranja i rasprava u MOR-u, tripartitnoj instituciji, i u međunarodnom radnom pravu. Nedavno je Deklaracija o osnovnim načelima i pravima na radu među ovim pravima navela i slobodu udruživanja i efikasnog priznanja prava na kolektivno pregovaranje.

Ovi kolektivni odnosi zasnivaju se između rukovodioca preduzeća (samih ili u grupi), radnika organizovanih u sindikate ili drugačije predstavljanih, kao i, u krajnjem slučaju, javnih vlasti. Inače, udruženja poslodavaca i sindikata igraju ulogu posrednika i pomažu

državi u regulisanju izveštaja i u potrazi za najboljom mogućom ravnotežom između ovih interesa.

Prvi korak se sastoji u tome da se ispita sloboda ovih privatnih aktera, da se grupišu svaki sa svoje strane i uslovi neophodni za razvoj njihovih udruženja. Obično je potreban zakonski okvir kojim se štiti nezavisnost organizacija i podržava njihova sposobnost delovanja. Drugi korak se tiče bipartitnih ili tripartitnih odnosa – u zavisnosti od toga da li će se uključiti i državna vlast ili ne – između ovih različitih strana. Međunarodno pravo preporučuje komunikacijske kanale, procedure dijaloga i traži da akteri deluju na istinski ravnopnoj nozi.

Socijalni dijalog može da se odvija na različitim nivoima: u preduzeću ili ustanovi, na nivou regiona ili opštine, u okviru jednog sektora delatnosti ili u okviru podsektora, na nacionalnom planu – ili saveznom – interprofesionalno, ili to može biti nadnacionalni dijalog – evropski, multinacionalni ili univerzalni. Odnosi u preduzeću su predmet posebnih međunarodnih propisa koji podvlače partikularizam preduzeća, kao mesta proizvodnje. Profesionalni odnosi se ponekad teže razvijaju u određenim sektorima delatnosti. Neki skoriji propisi MOR-a nalažu pozitivne mere u cilju savlađivanja poteškoća na koje se nailazi; one će biti povod za jedno kratko razmišljanje o sindikalnim slobodama i socijalnim pravima.

1. Sloboda sindikalnog udruživanja

MOR je usvojila dva osnovna instrumenta: Konvenciju (br. 87) o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, 1948. godine, i Konvenciju (br. 98) o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949. godine. Prvi se više tiče odnosa poslodavaca, radnika i njihovih organizacija sa državnim vlastima, a drugi se bavi odnosima između poslodavaca, zaposlenih i njihovih udruženja. Propisi koje ovi instrumenti sadrže dopunjeni su zaključcima nadzornih organa Organizacije; mada ovi nisu obavezujući, oni ipak predstavljaju korisne smernice pri unošenju odredbi konvencija u nacionalne sisteme. Druge

međunarodne konvencije i preporuke o radu dodatno preciziraju ove opšte propise u konkretnim oblastima.

Danas malo država osporava samo postojanje sindikata.¹ Čitanje zakonskih tekstova i proučavanje nacionalnih sistema pokazuju, međutim, da su ograničenja i dalje brojna kada se govori i o samoj slobodi osnivanja organizacija radnika i slobodi učlanjivanja u njih. Uglavnom se radi o tri ograničenja: ona koja se tiču sindikalnih prava određenih kategorija radnika; zahtev da se najpre dobije dozvola državnih organa; i nemogućnost slobodnog izbora sindikata.

Član 2 Konvencije br. 87 predviđa jednaka prava za sve radnike, nezavisno od njihovog sektora delatnosti (bez drugog ograničenja osim onog koje se tiče oružanih snaga i policije), političkog ubeđenja, pola, nacionalnosti, rase itd., pri osnivanju sindikata. Problemi postoje, na primer u Latinskoj Americi, po pitanju poljoprivrednih radnika i državnih službenika. Ovim instrumentom se traži da se osnivanje organizacija omogući bez odobrenja administrativnih vlasti, bilo da se radi o direktnom ili indirektnom pristanku, odnosno kroz formalnosti koje dovode do istog rezultata (zavođenje ili odobrenje statuta koji se na primer postavljaju kao uslov za pravno ili realno postojanje jedne sindikalne organizacije); pravila postavljena za priznanje svojstva pravnog lica mogu imati isto dejstvo.

Osim toga, radnici treba da budu u mogućnosti da slobodno biraju svoj sindikat, bilo na nivou institucije ili na nekom višem planu. Ipak, čini se da su ograničenja ovog prava brojna, i ponekad prikrivena. Mogu postojati razni pritisci na radnike kako oni ne bi pristupili nekoj sindikalnoj organizaciji (diskriminatorne izjave ili postupci). Ponekad su propisi takvi da se, pravno ili praktično (kroz utvrđivanje minimalnog broja članova i postavljanje drugih, ne suviše strogih uslova), sprečava osnivanje više od jednog sindikata koji bi predstavljao radnike preduzeća. Nekim drugim propisima se nalaže

¹ Ipak, države kao što su Saudijska Arabija ili Sultanat Oman i dalje ne priznaju postojanje sindikata.

jedinstvena sindikalna struktura od nivoa same ustanove do nacionalnog ili interprofesionalnog nivoa.

Od načela slobodnog izbora se udaljavaju i razni sistemi sindikalnog monopola koji se nameću radnicima. Bitno je precizirati da se pod tim načelom ne pretpostavlja pluralizam profesionalnih organizacija; on se jednostavno odnosi na to da svakoj grupi radnika treba dati pravo da osniva organizaciju izvan postojeće strukture, ukoliko procene da je takvo rešenje poželjno u cilju odbrane njihovih materijalnih ili moralnih interesa. Ukratko, mada je načelno možda u interesu radnika da izbegnu osnivanje prevelikog broja sindikata, odluka o jedinstvenom sindikalnom pokretu treba da bude dobrovoljna, a ne nametnuta kroz intervenciju države. (Međunarodni biro rada 1996: 286)

Kontrolni organi MOR-a su prihvatili razlike koje neka zakonodavstva prave među sindikatima u zavisnosti od stepena njihove reprezentativnosti. Kako bi se izbegle zloupotrebe, ovi organi se, u načelu, staraju o tome da merila koja su određena za procenu te reprezentativnosti budu objektivna, unapred uspostavljena, uverljiva – pre svega prema broju članova – i da se manjinskim organizacijama pruži dovoljna zaštita koja bi im omogućila da nastave i da razvijaju svoje sindikalne aktivnosti. Mada je na taj način u velikom broju zemalja usvojen princip pravljenja razlike među sindikalnim organizacijama, posebno kako bi se olakšao harmoničan razvoj profesionalnih odnosa, treba se još zapitati da li prvenstvo ili ekskluzivnost koja je priznata nekim organizacijama po pitanju reprezentativnosti, ne vodi možda značajnom ograničavanju aktivnosti manjinskih sindikata, i ne utiče li se time na radnike pri izboru organizacije. U tom smislu, pogodnosti koje se dodeljuju nekim sindikatima ne bi trebalo da prekorače prednost u reprezentativnosti, posebno u postupku kolektivnog pregovaranja. Reprezentativnost organizacija radnika se obično procenjuje (a to je slučaj sa Španijom ili Francuskom) na različitim nivoima: neka organizacija koja je manjinska na nacionalnom ili interprofesionalnom planu, ali koja je reprezentativna u nekom sektoru delatnosti, ili za neku određenu grupu

radnika, može, kao i veliki sindikalni pokreti na nivou zemlje, da na prikladan način brani specifične interese svojih članova, da pregovara o uslovima rada i da sklapa kolektivne ugovore (Međunarodni biro rada 1996: 309) (Međunarodni biro rada 1994: 97-98).

2. Pravo na osnivanje federacija, konfederacija i prisutpanje međunarodnim organizacijama poslodavaca i radnika

Osnivanje profesionalnih federacija ili konfederacija povlači sa sobom neke specifične probleme; najčešće su to oni isti problemi sa kojima se susreću osnovne organizacije. S druge strane, pristupanje velikim međunarodnim konfederacijama je naišlo na oklevanje raznih vlada; neke su išle čak do zabrane tog pristupanja. Druge, brojnije, su otežale, ili čak onemogućile, odnose između konfederacija i njihovih nacionalnih članova: zabranom da se neki nacionalni predstavnik pojavi na sastanku međunarodnog sindikata ili da predstavnik tog međunarodnog sindikata uđe u datu zemlju; zabranom da međunarodni sindikat organizuje sastanak u toj zemlji ili da pruži finansijsku pomoć nacionalnoj federaciji, ograničenjima razmene publikacija, itd. (Servais, Labour and Cross-Border Cooperation among Unions 2000).

3. Zaštita sindikata od administrativne suspenzije i raspuštanja

Jasno je da delatnost sindikata ne može biti potpuno nekažnjiva, u odnosu prema rukovodiocu preduzeća, nekom državnom organu, prema članovima ili radnicima koji nisu u sindikatu (Brković 2011: 479-487). Bolje je, međutim, da se procena krivice i sankcije koju treba primeniti ne ostavi državnim vlastima. Kako stoji u članu 4 Konvencije br. 87, organizacije radnika ne mogu biti raspuštene ili suspendovane administrativnim putem. Suspenzija ili raspuštanje mogu se sprovesti posredno: oduzimanje svojstva pravnog lica ili poništenje registracije mogu imati takvo dejstvo. Sama pretnja administrativnim raspuštanjem može, u praksi, vrlo jasno predstavljati ugrožavanje

sindikálnih prava budući da podrazumeva pritisak kojim se može uticati na radnike u izboru organizacije.

Prema mišljenju Komiteta za sindikalne slobode, samo sudski postupak može garantovati zaštitu prava na odbranu. Uostalom, kako je Komitet naznačio, u konkretnim slučajevima, ukoliko su lično sindikalne vođe pozvane na krivičnu odgovornost zbog kažnjivog dela koje su navodno izvršile, to ne bi trebalo da izazove mere koje bi sindikat, ili njegovo ukupno vođstvo, lišile mogućnosti delovanja.

4. Prava i garancije u pogledu sindikalne aktivnosti

Razlikujemo četiri osnovna vida sindikalnog delovanja: slobodan izbor predstavnika, planiranje i sprovođenje sindikalnih aktivnosti, izrada statuta i pravilnika i organizacija uprave. Opšte načelo, koje proizlazi iz Konvencije br. 87, sastoji se u tome da se od državnih vlasti zatraži uzdržanost od svakog mešanja koje bi moglo da ograniči ove aktivnosti ili da spreči zakonsko obavljanje delatnosti; sa svoje strane, sindikati treba da poštuju nacionalne zakone (podrazumeva se, u meri u kojoj oni ne ugrožavaju garancije o kojima je reč).

U praksi, ozbiljnost povrede garancija je znatno izmenjena. Od problema do kojih je dolazilo, pomenućemo slučajeve kod kojih je neka vlada zabranila nekom sindikatu – ili sindikatima uopšte – svaku aktivnost, i one u kojima su javne vlasti stavile jednu ili više sindikalnih organizacija pod svoju kontrolu (smenjujući izabrano vođstvo, imenovanjem privremene uprave, čak blokadom sindikalnih fondova i zauzimanjem prostorija).

U nekim drugim, češćim situacijama, zabeležena kršenja su u konkretnijoj vezi sa jednim od četiri prava koja su maločas nabrojana.

Mogućnost da članovi sindikata slobodno biraju svoje predstavnike nesumnjivo predstavlja osnovnu garanciju za jedan sindikat. Međutim, upravno pravo beleži brojna ograničenja ovog prava. Ona su različite prirode. Ponekad se zakonskim propisima samo postavljaju preterano detaljni uslovi za kandidate za izbor ili za izborni

postupak; ponekad više izgleda kao da državne vlasti žele da oblikuju sindikalno predstavništvo prema sopstvenim interesima ili da, barem, iz njega izopšte određene grupe. One su se tako služile raznim restriktivnim zakonskim odredbama ili propisima koji se odnose na uslove za izbor kandidata, ili su se pozivale na neke nadležnosti, koje su im prethodno priznate, kako bi donele određene administrativne odluke (odobrenje rezultata glasanja, na primer) u cilju smenjivanja nekog sindikalnog vođe ili odbacivanja kandidata; ponekad su još pribegavale i konkretnim sredstvima, pritiscima.

Svakako, postupci sindikalnog vođstva ne mogu biti nekažnjivi. Ali obično su članovi sindikata i, u krajnjem slučaju sudovi, ti koji mogu da ponište rezultate nekog glasanja ili da smene odgovorna lica.

Sindikalna organizacija treba da bude u mogućnosti da slobodno deluje, odnosno da potpuno nezavisno određuje i sprovodi svoje ciljeve i program. Tim povodom ćemo se osvrnuti samo na razdvajanje sindikalnog delovanja od političkog delovanja, što je složeno pitanje koje se postavlja kako na nivou cele jedne zemlje, tako i na nivou preduzeća (Međunarodni biro rada 1953: 86). Spomenućemo samo da su sindikalne vođe često izložene merama koje ih, poput hapšenja, sprečavaju u sprovođenju njihovih ovlašćenja.

Sa druge strane, mešanje države u izradu sindikalnih statuta i pravilnika se pre svega javlja u dva oblika. Događa se da zakonski propisi obavezuju da se ovi statuti podvrgnu administrativnoj kontroli. Do poteškoće posebno dolazi, kako smo videli, kada je zakonom predviđeno da odobravanje statuta bude uslov za zakonsko postojanje nekog sindikata. Ponekad se takođe zahteva da se u statut unesu neke konkretne odredbe. Ovaj drugi vid mešanja ne izaziva poteškoće u pogledu sindikalnih sloboda, ukoliko se zakonom samo nameće sindikalnim organizacijama obaveza da u statutu obrade određena pitanja, a da se pritom ne nameće i način njihovog rešavanja; isto važi i u slučaju da Ministarstvo rada objavi modele statuta, ali ako im ne da obavezujući karakter.

Druge zakonske odredbe tiču se unutrašnjeg funkcionisanja sindikata, posebno propisa vezanih za skupštine sindikata, njihovo održavanje, procedure glasanja itd. Zakonska obaveza da se zahteva određena većina po pitanju nekih tema koje su izuzetno značajne za postojanje sindikata i prava njihovih članova ne predstavlja stvarno mešanje od strane državnih vlasti, pod uslovom da se time ne narušava ozbiljno rad sindikata, imajući u vidu postojeće uslove, i da se ne onemogućava, u praksi, usvajanje odluka.

Drugi ključni aspekt nezavisnosti nekog udruženja, pravo na zaštitu imovine, je bilo predmet brojnih žalbi Komitetu za sindikalne slobode. Naime, u slučajevima kada se neki sindikat našao u otvorenom sukobu sa vlastima u svojoj zemlji, te vlasti su u mnogim slučajevima, na ovaj ili onaj način preduzele mere koje se tiču njegove imovine (Međunarodni biro rada 1970: 303).

Obrađeni predmeti su se pre svega, s jedne strane, ticali fondova (finansiranje sindikata, pogotovo utvrđivanje članarine; finansijsko upravljanje; zaplena, blokada fondova), a s druge strane sindikalnih prostorija (zauzimanje i pretres). Ne bi, međutim, trebalo suviše odvajati probleme nastale u prvom i u drugom slučaju, jer se oba tiču materijalnih sredstava kojima sindikat raspolaže u obavljanju svojih zadataka; ova pitanja su usko povezana. Uplitanje državnih vlasti u vođenje računovodstva sindikata tako može da se ispolji bilo kroz obavezu da se administraciji dostave knjige i registri sindikata, bilo kroz policijski pretres sindikalnih prostorija. Takođe, sticanje prostorija obično pretpostavlja postojanje fondova, pa je moguća zaplena bilo neke nepokretnosti u vlasništvu sindikata, ili suma novca, a u slučaju raspuštanja neke organizacije, postavlja se i pitanje prepisivanja nepokretnih i drugih dobara. Ukratko, Komitet za sindikalne slobode je još jednom doneo ocenu da kontrola, ukoliko se ukaže da je ona neophodna, treba da spada u nadležnost sudova.

5. Sindikalne slobode, građanska i politička prava

Pravo na osnivanje sindikata javlja se u dva Sporazuma Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima, u Sporazumu o građanskim i političkim pravima i u Sporazumu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Time je podvučena međuzavisnost koja postoji među ovim pravima i, u datom slučaju, činjenica da je sloboda udruživanja moguća samo u uslovima poštovanja osnovnih građanskih sloboda.

Pomenućemo među njima zaštitu od površne primene zakona, lošeg postupanja i proizvoljnih hapšenja. Komitet za sindikalne slobode je primio zapanjujuć broj žalbi povodom ovog poslednjeg; izjavio je da ukoliko sindikalnim aktivistima nije moguće dati neku vrstu imuniteta od eventualnog gonjenja, njima ipak treba suditi brzo, u skladu sa redovnom sudskom procedurom, i da oni ne treba da budu uznemiravani zbog običnih sindikalnih aktivnosti.

Uživanje drugih građanskih sloboda je od posebnog značaja za vršenje sindikalnih prava: sloboda izražavanja (sloboda sindikalne štampe i sloboda govora), pravo na okupljanje (javno i privatno), nepovredivost sindikalnih prostorija (osim u slučaju pretresa, ali izvršenih u skladu sa zakonom, po nalogu nekog sudskog organa), privatnost sindikalne prepiske i komunikacija (telefonskim i drugim putem).

Poslednja stavka: tradicionalno su građanske slobode viđene kao garancije protiv preterane moći državnih vlasti koje pre svega imaju jednu obavezu nečinjenja, da ne preduzimaju ništa što bi narušilo ta prava i slobode. Ovde, međutim, obaveza države dobija pozitivan sadržaj: državne vlasti treba, ukoliko je to potrebno, da preduzmu konkretne mere kako bi osigurale stvarno uživanje ovih sloboda. Dobar je primer plantaža na kojima radnici žive na posedu poslodavca, u smeštaju koji im on obezbeđuje. Događalo se da, pozivajući se na pravo vlasništva, on sindikalnim predstavnicima zabrani pristup na svoj posed, ili da zabrani održavanje sindikalnih sastanaka, javnih ili privatnih, u prostorijama tog poljoprivrednog dobra. U ovakvoj situaciji

su nadzorni organi MOR-a insistirali da vlada dotične zemlje usvoji neophodne zakonske i administrativne mere kako bi vođstvo sindikata imalo pristup plantažama i kako bi zainteresovani radnici mogli da u potpunosti vrše svoje pravo na okupljanje. Naime, Konvencija br. 87 ili Konvencija br. 110 iz 1958. godine o radu na plantažama traže od država, da preduzmu sve neophodne i prikladne mere kako bi se ovim radnicima obezbedilo slobodno uživanje sindikalnih prava. Isto tako, Konvencija br. 141 iz 1975. godine o zemljoradničkim udruženjima poziva vlade da provere da nacionalno zakonodavstvo, imajući u vidu uslove svojstvene ruralnom sektoru, ne postavlja prepreke osnivanju i razvoju takvih organizacija.

Zaključak

Kao što je navedeno na početku ovoga teksta, u toku raznih kriza, što ratova, što ekomskih kriza, sloboda na sindikalno udruživanje trpi određene posledice istih. Činjenica je da se represalije prema sindikatima u toku ekomskih kriza pojačavaju. Dolazi do otpuštanja velikog broja radnika, smanjenja plata, koje preduzeća pravdaju smanjenjem troškova u cilju opstanka na tržištu. Dodatno, članstvo se u sindikatima smanjuje i zbog nezadovoljstva članova koji smatraju da bi sindikati svojim delovanjem morali više da utiču na poslodavca, ali i na državu. Radnici postaju očajni u pokušaju da se bore za svoja prava.

Svima je poznat slučaj kada je radnik tekstilnog kombinata iz Novog Pazara, da bi okrenuo oči javnosti ka dešavanjima u tom preduzeću, sebi odsekao prst (Halilović 2009). Zar je stvarno moralo da dođe do toga? Da li to znači da radnike nema ko da posluša? A da ih zaštititi?

Slično je i u zemljama u okruženju. Tako se npr. u Nikšiću u Crnoj Gori, prema podacima Centra bezbjednosti Nikšić, u poslednje dve godine povećao broj samoubistava (Kadić 2009). Zatvorena je „Željezara Nikšić“, a od nedavno su stali sa radom i „Boksiti“ u Nikšiću.

Smatram da bi u ovakvim kriznim vremenima država trebalo ipak malo više da se okrene radnicima i njihovim pravima – pravima koja su im garantovana kako nacionalnim, tako i međunarodnim aktima.

Literatura

1. Baltić, A., Despotović M. (1981) *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Beograd: Savremena Administracija
2. Brković, Radoje (2011) „Fleksibilno tržište rada u uslovima globalizacije“, *Pravni život* LX: 479-487, Beograd: Pravni Fakultet.
3. Buklijaš, B., Bilić, A. (2006) *Međunarodno radno pravo*, Split: Pravni Fakultet Sveučilišta.
4. Cole, George D. H. (1952) *Short History of the British Working-Class Movement 1789-1947*. London: G. Allen & Unwin.
5. Halilović, Enes, *Radnicima povezan staž, još čekaju plate*, Blic. dostupno na: <http://www.blic.rs/Vesti/Srbija/105495/Radnicima-povezan-staz-jos-cekaju-plate>
6. Kadić, V. *Beda omča oko vrata*, Novosti. dostupno na: <http://www.novosti.rs/vesti/planeta.70.html:243682-Beda-omca-oko-vrata>
7. Međunarodni biro rada. „Liberté syndicale et négociation collective. Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.“ *Međunarodna konferencija rada - 81. zasedanje*. Ženeva: Međunarodni biro rada, 1994. 97-98.
8. —. *Službeni glasnik*, 1970.
9. —. „Rezolucija o nezavisnosti sindikalnog pokreta.“ *Službeni glasnik Međunarodnog biroa rada*, 26 06 195. 2 izd.
10. —. *Zbirka odluka i načela Komiteta za sindikalne slobode Administrativnog saveta Međunarodnog biroa rada*. Ženeva, 1996.
11. Rideout, Roger William (1973) *Sindikati i pravo*, London: G. Allen & Unwin.

12. Servais, Jean-Michel (1997) *Droit en synergie sur le travail*, Brisel: Brylant.
13. —. „Labour and Cross-Border Cooperation among Unions.“ *Transnational cooperation among labor unions*, 2000.

Danilo Rončević
Andreas Walter

**Der Einfluss der Weltwirtschaftskrise auf
die Arbeitnehmergewerkschaften**

Abstrakt

In der Arbeit ist die Rede vom Recht der Arbeitnehmer auf freie Gewerkschaftsmitgliedschaft und den Mechanismen zum Schutz dieser Rechte und der Einwirkung der Weltwirtschaftskrise unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Grundmensenrechten gehoeren, die sowieso auch ohne der Wirtschaftskrise in den meisten Mitgliedschaftslaendern nicht eingehalten werden.

Schlüsselbegriffe:

Gewerkschaftsmitgliedschaft, Freiheit bei der Mitgliedschaftsentscheidung, Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte