

Časopis „Poslovne studije”, 2016, 15–16:

UDK 340.134:331.109.6(497.6)

Rad primljen: 27.11.2015.

DOI: 10.7251/POS1616255S

Rad odobren: 05.12.2015.

Pregledni rad

Dr Dijana Savić Božić¹

EFIKASNOST REŠAVANJA RADNIH SPOROVA U BOSNI I HERCEGOVINI

Rezime: *Dugotrajni i spori sudski procesi podrazumevaju kašnjenje u rešavanju sporova izvan zakonski postavljenih rokova. Upravo problem dugotrajnosti sudskog postupka kada je u pitanju rešavanje radnog spora česta je pojava u sudovima u BiH, i to predstavlja značajan problem. Radni sporovi su predmeti koje su sudije obavezne da rešavaju po hitnom postupku i imaju prioritet. Međutim, ovi sporovi, koji treba da budu hitni, često se rešavaju i po nekoliko godina. Time hitni predmeti postaju dugotrajni sudski procesi koji često dovode u pitanje sam sudski postupak s obzirom na to da vreme igra važnu ulogu u ostvarivanju prava. Praksa u razvijenim zemljama je pokazala da uvođenje specijalizovanih radnih sudova ili posebnih odeljenja za radne sporove pozitivno utiče na ujednačenu primenu prava, značajno ubrzanje postupaka, kao i na efikasno sprovođenje sudskih odluka. Nažalost, zanemarljiv je broj sudova u BiH koji imaju formirana posebna odeljenja za radne sporove ili koji imaju sudije koji isključivo rade na predmetima iz oblasti radnih odnosa, što znači da velika većina sudova u BiH nema formirana posebna odeljenja za predmete iz radnih odnosa, iako je ova mera preporučena od strane vodećih pravosudnih institucija prema sudovima.*

Ključne reči: *radni sporovi, efikasnost rešavanja, radni odnosi.*

JEL klasifikacija: *K23, K29.*

¹ Sekretar Osnovnog suda u Bijeljini, Vuka Karadžića 3, Bijeljina, dinabozic@gmail.com

UVOD

Sistem industrijskih odnosa u BiH predstavlja podsistem opšteg ekonomskog, društvenog i pravnog sistema BiH i njenih entiteta – Republike Srpske (RS), Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) i Brčko Distrikta (BD). Zasnovan je na zakonskim odredbama i kolektivnim ugovorima entiteta i Distrikta i reguliše uspostavljanje radnog odnosa i druga relevantna pitanja, rešavanje radnih sporova (posredovanje, mirenje, arbitraža), provođenje tripartitnog i bipartitnog socijalnog dijaloga (tj. kolektivnog pregovaranja) i pitanja vezano za štrajk.

Na državnom nivou, postoje samo propisi koji regulišu radni odnos državnih službenika i nameštenika koji rade u institucijama BiH. U entitetima i Distriktu, Zakon o radu omogućio je osnivanje Socijalno-ekonomskog savjeta na tripartitnoj osnovi, dok je u Republici Srpskoj usvojen Zakon o Socijalno-ekonomskom savjetu. Isti zakoni omogućavaju kolektivno pregovaranje radi zaključivanja opšteg, granskih i kolektivnih ugovora na nivou preduzeća, kao i na nivou jednog ili više kantona u okviru FBiH. Ukoliko mirno rešavanje sporova ne da rezultate, radni sporovi se rešavaju na sudu. U BiH (državni nivo, nivo entiteta i Distrikta), ne postoje ni sudovi rada, niti posebna odeljenja za rešavanje radnih sporova u okviru redovnog sudskog sistema. Takvi sporovi se rešavaju u sudovima opšte nadležnosti, koji se bave građanskim sporovima. Slabosti sudskog sistema uključuju i sudske postupke koji veoma dugo traju, neinformisanost stranaka u sporu, visoke troškove i činjenicu da je teret dokazivanja na zaposlenom.

Trenutno ne postoje posebni zakoni vezano za alternativno rešavanje radnih sporova u BiH i njenim entitetima. Ova pitanja su regulisana relevantnim Zakonom o radu, zakonima o štrajku, Zakonom o Socijalno-ekonomskom savjetu RS, opštim i granskim kolektivnim ugovorima i kolektivnim ugovorima na nivou preduzeća ili kantona, kao i radnim propisima na nivou preduzeća.

Sporost i neefikasnost pravosuđa odslikava se u segmentu radnih sporova. To samo pokazuje da treba tražiti druge načine rješavanja sporova iz radnog odnosa. Imajući u vidu njihov značaj i karakter, opravdani su zahtjevi za obrazovanjem posebnih – specijalizovanih radnih sudova, u

cilju uspješnijeg rješavanja sporova koji nemaju samo pravnu prirodu, već su u suštini duboko socijalne i egzistencijalne prirode. Konačno, ti zahtjevi su utemeljeni kako u teorijskim stanovištima, tako i u pozitivnim rezultatima prakse zemalja koje takve sudove imaju.

1. REŠAVANJE RADNIH SPOROVA U POSTUPKU PRED SUDOM

Sudovi su nadležni da u ime države traže i kažnjavaju subjekte koji su prekršili zakone i pravne norme i da rešavaju sporove koji su nastali kao rezultat određenih normiranih odnosa između fizičkih i pravnih lica. Kada su u pitanju radni odnosi, uloga suda jeste da pruži brzu, efikasnu, i nezavisnu zaštitu zagaranovanih prava kako bi se izbegle, sprečile ili nadoknadile loše posledice po radnika, poslodavca/preduzeće i ekonomiju (Centar za edukaciju sudija i tužilaca Republike Srpske 2011, 5). U tom pogledu, sudovi osiguravaju primenu važeće regulative na pojedinačne slučajeve i rešavaju radne sporove koji nastaju između radnika i poslodavca, ili sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca povodom povrede prava, interesa, ili neizvršavanja obaveza iz ugovora o radu. Sudovi pružaju, kada su u pitanju individualni radni sporovi, tri oblika zaštite (Tadić 2012, 203):

- a) deklatornu zaštitu, kroz koju se utvrđuje postojanje ili nepostojanje radnog odnosa ili pojedinih prava iz tog odnosa;
- b) kondemantornu zaštitu, u okviru koje sud osuđuje tuženika da nešto uradi/trpi/plati ili propusti; i
- c) konstitutivnu zaštitu, koja uključuje izricanje neke pravne promene (Demir 2011, 27).

Istovremeno, u slučaju kolektivnog radnog spora, subjekti kolektivnog ugovora mogu pred sudom zahtevati i pravnu zaštitu. Rešavanje individualnih i kolektivnih sporova uređeno je sa dva zakona: zakonom o radu i zakonom o parničnom postupku, dok se sudski postupak vodi pred redovnim sudovima u parničnom postupku.

U BiH ne postoje specijalizovani radni sudovi. U prvom stepenu nadležan je opštinski (Federacija BiH) odnosno osnovni sud (Republika Srpska), koji je opštenadležan za tuženog. S obzirom na prirodu individualnih radnih sporova, u svojstvu tuženog uvek se javlja zaposleni kao tužilac i po-

slodavac kao tuženik. Kada je zaposleni tužilac u radnom sporu, onda je za suđenje nadležan, pored suda koji je opšte mesno nadležan za tuženog, i:

- a) sud na čijem se području rad obavlja ili se obavljao,
- b) sud na čijem bi se području rad morao obavljati,
- c) sud na čijem je području zasnovan radni odnos (Demir 2011, 28).

Žalbe protiv odluka opštinskog, odnosno osnovnog suda razmatra kantonalni (Federacija BiH) odnosno okružni sud (Republika Srpska).

Protiv odluke kantonalnog/okružnog suda odlučuje Vrhovni sud Federacije BiH odnosno Vrhovni sud Republike Srpske, koji su u tom slučaju nadležni da donose odluke o redovnom pravnom leku. Sam sudski postupak nije vezan za prethodno podnošenje zahteva za zaštitu prava poslodavcu. Naime, sudska zaštita javlja se kao nastavak ostvarivanja pravne zaštite iz radnog odnosa, ako ona nije ostvarena kod poslodavca (Gradašćević Sijerčić i ostali 2007, 37).

Osnovanost zahteva zaposlenih u sudskom postupku ocenjuje se u odnosu na odluke i postupke poslodavca, tako da postupak ostvarivanja zaštite prava iz radnog odnosa, bez obzira na to što se odvija u dva oblika, čini jedinstvenu celinu. Posebno je značajno da vođenje radnog spora pred sudom protiv odluke poslodavca nema suspenzivno delovanje u odnosu na tu odluku. Njeni učinci i delovanje poništavaju se tek donošenjem pravosnažne sudske presude, kojom se utvrđuje ništavost takve odluke, odnosno njenim stavljanjem van snage od strane samog poslodavca.

Sudsku zaštitu svojih prava i sam postupak radnik pokreće tužbom radi utvrđivanja da pojedninačni akt poslodavca kojim je odlučivao o pravu i obavezi iz radnog odnosa nije dopušten, te kondemnatornim zahtevom za vraćanje na rad ili ostvarivanje drugog prava. Smisao tužbenog zahteva je vraćanje zaposlenog u onakav pravni položaj u kakvom bi bio da nije bilo nezakonite odluke poslodavca (Demir 2011, 29). Ukoliko zaposleni ne želi povratak na rad kod poslodavca, on polaže pravo i na deklaratornu zaštitu, koja će mu omogućiti utvrđivanje prava i ostvarivanje prava iz radnog odnosa. Rok za podnošenje tužbe je jedna godina od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede. Istekom roka gubi se pravo na sudsku zaštitu. Važno je takođe naglasiti da su sudovi radne sporove obavezni da rešavaju, u skladu sa regulativom, po hitnom postupku.

2. ANALIZA EFIKASNOSTI REŠAVANJA RADNIH SPOROVA U BIH

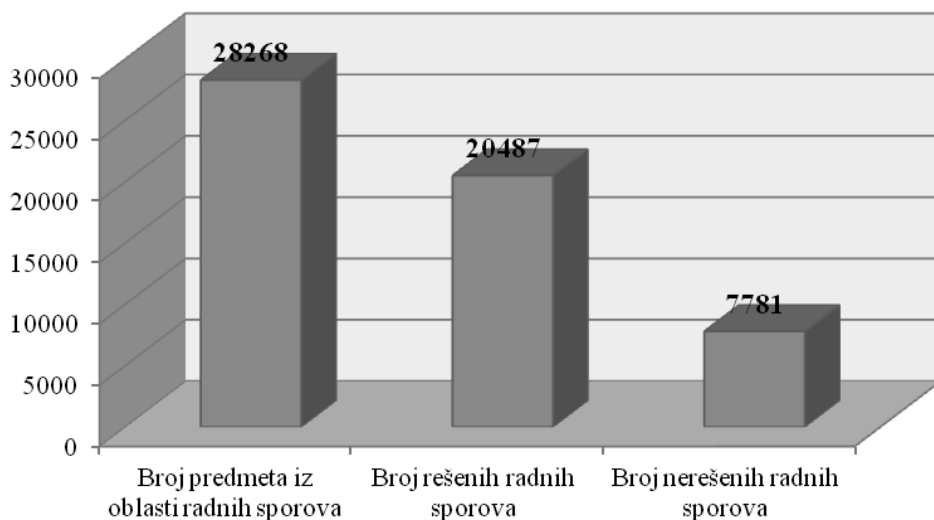
Analiza efikasnosti rešavanja radnih sporova u Bosni i Hercegovini obuhvatila je 54 suda, i to: Vrhovni sud RS; Vrhovni sud Federacije BiH; Apelacioni sud Brčko Distrikta; osnovne sudove u Bijeljini, Brčkom, Vlasenici, Tesliću, Derventi, Sokocu, Kotor Varoši, Doboju, Prijedoru, Trebinju, Banjoj Luci; opštinske sudove u Konjicu, Goraždu, Mostaru, Visokom, Tešnju, Zenici, Velikoj Kladuši, Kalesiji, Cazinu, Travniku, Bugojnu, Sanskom Mostu, Foči, Sarajevu, Kiseljaku, Tuzli, Širokom Brijegu, Žepču, Bosanskoj Krupi, Gradačcu, Zavidovićima, Ljubuškom, Orašju, Kaknju, Livnu; okružne sudove u Bijeljini, Istočnom Sarajevu, Banjoj Luci, Doboju, Trebinju; te kantonalne sudove u: Sarajevu, Novom Travniku, Bihaću, Goraždu, Livnu.

Osnovni faktor koji utiče na efikasnost sudstva u BiH kada je u pitanju zaštita prava iz radnih odnosa jeste veliki broj predmeta iz ove oblasti, ali i, uopšteno, veliki broj predmeta na sudovima, od kojih je značajan broj starih ili zaostalih predmeta (Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH 2014, 3). Pregled situacije u sudovima u BiH ukazuje na činjenicu da opštinski i osnovni sudovi koji deluju u većim gradovima ili su nadležni za opštine sa većim brojem stanovništva imaju veći broj predmeta iz oblasti radnih odnosa.

Istovremeno, ovi sudovi imaju nedovoljan broj sudija. Na primer, Opštinski sud u Mostaru na početku 2014. godine broji 44 187 predmeta, od kojih su 4 088 sporovi iz oblasti radnih odnosa, dok samo troje sudija radi isključivo na ovim predmetima. Opštinski sud u Visokom procesuirao oko 36 936 predmeta, s tim da je 228 sporova iz oblasti radnih odnosa, a ima šest sudija koji rade na ovim sporovima, ali i na drugim predmetima. Opštinski sud u Sarajevu ima 843 347 predmeta, od čega je 3 981 predmet iz radnih odnosa i ima sedam sudija unutar Parničnog odeljenja, koji rade na ovim i drugim predmetima. U skladu sa navedenim, nije iznenađujuća činjenica da osnovni problem koji sudovi imaju kada je u pitanju rešavanje predmeta iz oblasti radnih odnosa, jeste nedovoljan broj sudija zbog obima posla.

Rešavanje problema velikog broja zaostalih predmeta na sudovima, uključujući i radne sporove, vlasti u BiH već su predvidele u svojim strateškim dokumentima. Strategija za reformu sektora pravde (SRSP) u BiH sadrži određene mere koje bi trebalo da doprinesu efikasnijem radu sudova i rešavanju zaostalih predmeta. Mere koje se direktno odnose na zaostale predmete jesu: uvođenje sistema za upravljanje predmetima, uvođenje vremenskih merila za predmete i povećanje broja sudija. Uvođenje sistema za upravljanje predmetima treba da omogući razmenu informacija, prikupljanje statistika, evidentiranje značajnih trendova, da obezbedi veću ujednačenost u načinu upravljanja sudovima i prilike za razmenu najbolje prakse.

U 2009. godini, Visoko sudsko i tužilačko veće (VSTV) BiH donelo je odluku da poveća broj sudija na sudovima kako bi se, između ostalog, poboljšala efikasnost sudova na rešavanju zaostalih predmeta, pa je predloženo da se u prvostepenim sudovima poveća broj sudija za 21%, a da se na drugostepenim sudovima poveća broj sudija za 34%. Predloženo je i povećanje broja stručnih saradnika u sudovima za 102%.

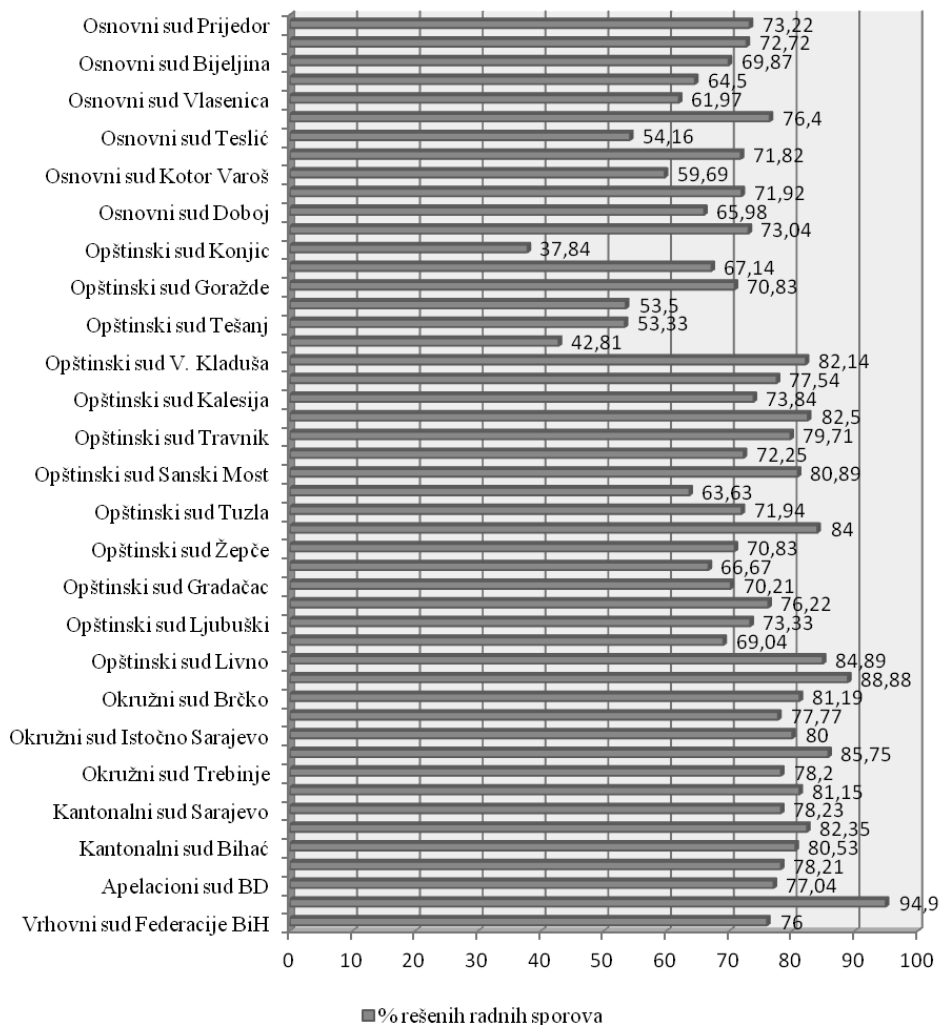


Grafikon 1. Ukupan broj rešenih i nerešenih radnih sporova u 2014. godini (autor)

Međutim, ova mera još uvek nije pokazala svoje rezultate, a dobre prakse takođe pokazuju ograničenost učinka ove mere. U studiji o upravljanju zaostalim predmetima u sudovima koja je nedavno sprovedena, ukazuje se na činjenicu da su potrebne godine da se sve sudije zaposle, te da povećanje sudija ne utiče pozitivno na broj rešenih predmeta. Autori navedene studije predlažu uvođenje sistema evaluacije rada sudija i sudova. Ova metoda, već široko primenjena u razvijenim zemljama, pokazala je odlične rezultate kada je u pitanju efikasnost sudova (Bečirović, Demirović, Šabeta 2014, 65).

Takođe, uvođenje vremenskih merila za predmete pokazalo se delimično efikasnom metodom u nekoliko zemalja, kao i uvođenje individualnih kalendara za sudije, na osnovu kojih je moguće pratiti svaki predmet i vreme koje sudija posvećuje rešavanju određenog spora (Demir 2011, 31). Dugotrajni i spori sudski procesi podrazumevaju kašnjenje u rešavanju sporova izvan zakonski postavljenih rokova. Upravo problem dugotrajnosti sudskog postupka kada je u pitanju rešavanje radnog spora česta je pojava u sudovima u BiH, i to predstavlja značajan problem.

Radni sporovi su predmeti koje su sudije obavezne da rešavaju po hitnom postupku i imaju prioritet. Međutim, ovi sporovi, koji treba da budu hitni, često se rešavaju i po nekoliko godina u BiH: čak između 3 i 5 godina, odnosno nijedan slučaj koji su vodili nije rešen po hitnom postupku. Time hitni predmeti postaju dugotrajni sudski procesi koji često dovode u pitanje sam sudski postupak, s obzirom na to da vreme igra važnu ulogu u ostvarivanju prava. Istovremeno, svaki odgođen postupak jeste nerešen slučaj.



Grafikon 2. Procenat rešenih radnih predmeta u 2014. godini (autor)

Dobre prakse u svetu potvrđuju da informatizacija može da doprinese ubrzanju procesa rešavanja radnih sporova. Takođe, praksa iz sveta pokazala je da, pored informatizacije, organizovanje treninga iz oblasti menadžmenta može takođe značajno da utiče na smanjenje broja predmeta

u sudovima i ubrza procese rešavanja radnih sporova. Takođe, procedure rada (podnošenje tužbe, obrada predmeta, itd.) treba analizirati i revidirati kako bi se smanjila kašnjenja i troškovi (Düvel i dr. 2005, 27). Pored navedenog, praksa u razvijenim zemljama je pokazala da uvođenje specijalizovanih radnih sudova ili posebnih odeljenja za radne sporove pozitivno utiče na ujednačenu primenu prava, značajno ubrzanje postupaka (Botero i dr. 2003, 41), kao i na promptno provođenje sudskih odluka.

Nažalost, zanemarljiv je broj sudova u BiH koji imaju formirana posebna odeljenja za radne sporove (samo tri suda od 54 analizirana) ili koji imaju sudije koji isključivo rade na predmetima iz oblasti radnih odnosa, što znači da velika većina sudova u BiH nema formirana posebna odeljenja za predmete iz radnih odnosa iako je ova mera preporučena od strane vodećih pravosudnih institucija prema sudovima.

Kada su u pitanju radni sporovi, česta pojava i problem jeste neizvršavanje sudskih odluka. Prema odredbama Zakona o izvršnom postupku (*Službene novine Federacije BiH* br. 32/03. i 33/06), isplata ovih sredstava je moguća samo ako imaju sredstva predviđena za tu namenu u budžetima institucija, a s obzirom na to da se ta sredstva stalno umanjuju u budžetima, dovodi se u pitanje isplata istih. Takođe, problem u neizvršavanju sudskih odluka javlja se kada je u pitanju način isplate u vezi sa postupcima koje su osobe dobile protiv Republike Srpske i Federacije BiH, a koji je regulisan Zakonom o utvrđivanju i načinu izmirenja unutrašnjih obaveza Federacije BiH (*Službene novine Federacije BiH* br. 9/04) i Zakonom o utvrđivanju i načinu izmirenja unutrašnjeg duga Republike Srpske (*Službeni glasnik Republike Srpske* br. 28/13, 41/13, 59/13). Navedene isplate vrše se u obveznicama i stranke nisu zadovoljne okolnostima niti rokovima. Čest problem, a posebno relevantan za radne odnose, jeste nemogućnost građana da ostvare svoja potraživanja usled nelikvidnosti preduzeća u kojima su radili. Veliki priliv predmeta iz oblasti radnih sporova uzrokovan je, pre svega, slabim sprovođenjem opštih akata poslodavaca ili njihovom neusklađenošću sa zakonima – posebno ugovora o radu – od strane poslodavaca, bez obzira na to da li poslodavac dolazi iz privatnog ili javnog sektora. Prema tome, masovna kršenja prava iz radnih odnosa su pre svega osnovni uzroci velikog broja predmeta na sudovima.

U tom pogledu, veoma je važno delovati preventivno kako bi se sudovi

rasteretili, ali i kako bi se u startu sprečila kršenja prava. S obzirom na to da sudovi u ovom pogledu mogu malo toga da učine, sprečavanje raširene prakse kršenja prava iz radnih odnosa zahtevaće sistematski pristup problemu od strane izvršne vlasti i tela koja vrše monitoring provođenja zakona na terenu. Prema tome, važno je uzeti u obzir da rešavanje problema u sudovima, kada su u pitanju radni sporovi, treba biti praćeno reformama u drugim oblastima. Pre svega, nadležne institucije treba da rade na jačanju institucija i procedura u računovodstvu i reviziji u privatnom i javnom sektoru. Informacije o poslodavcima koji krše prava svojih zaposlenih treba da postanu javne i takva preduzeća ne smeju da budu korisnici beneficija ili subvencija koje dodeljuju institucije vlasti (Kazić 2011, 63).

Pored jačanja institucija i procedura u računovodstvu i reviziji, neophodno je raditi na povećanju nadležnosti inspekcija rada, kao i kazni koje ove ustanove izriču. Ove javne institucije, nadležne za monitoring sprovođenja zakona, trenutno su nemoćne. Rad uprava za inspeksijske poslove je neefikasan jer su nadležnosti koje imaju ograničene, a kaznena politika koju primenjuju je slaba (Duraković 2011, 55). Tako inspekcija kažnjava poslodavca kod kojeg su evidentirani radnici koji rade „na crno“ sa oko 1000 KM, bez obzira na to da li je evidentiran jedan ili 300 radnika. Male kazne i veliki nameti za doprinose utiču na činjenicu da veliki broj poslodavaca, uključujući čak i javne institucije i preduzeća, smatraju plaćanje kazni mnogo manjim izdatkom nego redovno ispunjavanje zakonskih obaveza prijavljivanja i plaćanja socijalnih i penzionih beneficija radnicima (Inicijativa i civilna akcija 2009, 7).

Istovremeno, zaštita prava iz radnih odnosa kroz kolektivnu akciju je znatno slabija. Sindikalno organizovanje je često osporavano pravo od strane poslodavaca, dok se institucija veća/saveta zaposlenih gotovo retko, ako ikako, koristi unutar preduzeća. Istovremeno, sindikati se često žale i na regulativu vezanu za štrajkove. U cilju jačanja primene navedenih mehanizama kolektivne akcije, potrebno je raditi na jačanju socijalnog dijaloga, posebno kroz ekonomsko-socijalna veća. Uloga ekonomsko-socijalnih veća (ESV) u Federaciji BiH i Republici Srpskoj, a i na državnom nivou, jeste da harmonizuju ekonomsku i socijalnu politiku, te da zaključuju i implementiraju kolektivne ugovore (Demir 2011, 33). Prema tome, ova veća imaju nadležnosti da zahtevaju informacije i prate sprovođenje javnih

politika, zakona i opštih ugovora. Jačanjem ekonomsko-socijalnog veća na državnom nivou omogućio bi se veći uticaj sindikata na procese donošenja odluka u oblasti rada i time bi se smanjila kršenja prava iz radnih odnosa i priliv predmeta na sudove.

Istovremeno, veliki priliv predmeta na sudovima iz oblasti radnih odnosa uzrokovan je i slabim korišćenjem mera koje prethode sudskom postupku, odnosno mehanizama alternativnog rešavanja sporova. Naime, dokazano je da pružanje usluga medijacije i drugih alternativnih metoda rešavanja sporova u sudovima rešava veći broj problema sa kojima se sudovi susreću, uključujući i veliki priliv predmeta, te značajno smanjuje troškove.

Alternativno rešavanje sporova odnosi se na metode rešavanja sporova na radnom mestu. Metode koje alternativno rešavanje sporova uključuje je su mirenje, medijacija i arbitraža, koje pokreće medijator odnosno arbitar. Mirenje podrazumeva postupke kroz koje treća strana ima ulogu da pomogne u međusobnoj komunikaciji između zavađenih strana. Medijacija uključuje postupak u kojem treća strana pomaže da se postigne sporazum između dvije ili većeg broja osoba u sporu, dok arbitraža uključuje sličan postupak, ali kod kojeg treća strana donosi obavezujuću odluku. Ovi vidovi alternativnog rešavanja sporova podrazumevaju vansudski oblik rešavanja sporova. Međutim, postoji i sudski oblik alternativnog rešavanja sporova koji podrazumeva angažman nekog pravnog tela, obično sudije, neposredno prije rasprave. Glavni cilj alternativnog rešavanja sporova jeste rešavanje spora što je pre moguće.

Dosadašnja praksa je pokazala da je alternativno rešavanje sporova uspešnije za određene vrste sporova koji su kompleksniji, višestraniji, kao što su nekorektno otpuštanje, diskriminacija na radnom mestu ili nasilje, dok u konkretnim slučajevima, kao što je neisplaćivanje plata, alternativno rešavanje sporova ima ograničen učinak. Jedna od osnovnih prednosti alternativnog rešavanja sporova jeste pružanje rešenja koja su prihvatljiva za obe strane u sporu i, time, osiguranje mira na radnom mestu. Na taj način, alternativno rešavanje sporova doprinosi većoj pravnoj sigurnosti i stabilizaciji socijalne situacije u društvu. Istovremeno, prednost alternativnog rešavanja sporova je i brzina rešavanja sporova i manji troškovi u poređenju sa dugotrajnim sudskim postupcima.

ZAKLJUČAK

Pregled situacije u sudovima u BiH ukazuje na činjenicu da opštinski i osnovni sudovi koji deluju u većim gradovima ili su nadležni za opštine sa većim brojem stanovnika imaju veći broj predmeta iz oblasti radnih odnosa. Dugotrajni sudski procesi direktno povećavaju cenu samog postupka i time i cenu pristupa pravdi. Prema tome, dugotrajniji sudski procesi će koštati više i, istovremeno, pristup pravdi za građane lošijeg ekonomskog statusa će biti otežan.

Veliki priliv predmeta iz oblasti radnih sporova uzrokovan je, pre svega, slabim provođenjem opštih akata poslodavaca ili njihovom neusklađenošću sa zakonima, pogotovo ugovora o radu od strane poslodavaca, bez obzira na to da li poslodavac dolazi iz privatnog ili javnog sektora. U cilju što efikasnijeg rešavanja radnih sporova, neophodno je preduzeti sledeće mere:

- povećati broj sudija koji rade na predmetima iz oblasti radnih odnosa, kao i stručnih saradnika i pratećeg administrativnog osoblja;
- povećati dostupnost besplatne pravne pomoći;
- povećati dostupnost medijacije i drugih mehanizama za alternativno rešavanje sporova, posebno vansudskih oblika ovih metoda;
- edukovati građane o pravnim mehanizmima zaštite prava iz radnih odnosa i sudskih postupaka;
- aktivnije uključivati sindikate u rešavanje individualnih radnih sporova;
- specijalizacija sudova, odnosno formiranje radnih sudova ili bar formiranje posebnih odeljenja u sudovima;
- specijalizacija sudija: imenovanje i obuka sudija koji treba da rade samo na ovim predmetima;
- preventivno delovati u nadležnim institucijama u izvršnoj vlasti (usaglašavanje kolektivnih ugovora sa zakonskim propisima; jačanje uloge i nadležnosti inspekcija i poreskih uprava).

LITERATURA

1. Bećirović, Azra i Demirović, Amer i Šabeta, Rusmir. 2014. *Posljednji korak u reformi sudstva: rješavanje svih predmeta u razumnom roku*. Sarajevo: Fond otvoreno društvo BiH, Program podrške istraživanjima u oblasti javnih politika.
2. Botero, Juan Carlos i La Porta, Rafael i López de Silanes, Florencio i Shleifer, Andrei i Volokh, Alexander. 2003. "Judicial Reform". *World Bank Research Observer* 18 (1): 61–88. Datum pristupa 25. maj 2016. DOI: 10.1093/wbro/lkg005.
3. Visoko sudsko i tužilačko vijeće (VSTV) BiH. 2014. *Rješavanje starih predmeta u sudovima*. Sarajevo: VSTV Bosne i Hercegovine.
4. Gradašćević Sijerčić, Jasminka. 2007. *Modul 2 – Radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini: Radni odnosi u praksi*. Sarajevo: Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine, JU Centar za edukacija sudija i tužilaca Federacije Bosne i Hercegovine, Centar za edukaciju sudija i tužilaca Republike Srpske.
5. Demir, Elma. 2011. *Izveštaj o rezultatima održanih stručno-konsultativnih sastanaka u oblasti rada i zapošljavanja*. Sarajevo: Forum sindikalnih aktivista i aktivistica SDP-a.
6. Demir, Elma. 2011. "Sudska zaštita prava iz radnih odnosa u Bosni i Hercegovini." *Pristup pravdi u Bosni i Hercegovini*. Azra Šehić, Elma Demir, Ivana Stipanović, Jasmin Jašarević, Maja Sahadžić, Maja Šoštarić, Milena Savić i Rebeka Kotlo, 117–153. Sarajevo: Mreža pravde u Bosni i Hercegovini.
7. Duraković, Besim. 2011. *Prijedlog mjera i aktivnosti na rješavanju problema iz oblasti Kantonalne uprave za inspeksijske poslove TK*. Tuzla: Uprava za inspeksijske poslove TK.
8. Düvel, Wiebke. 2005. *Rešavanje sporova u radnim odnosima: Komparativni pravni pregled u Evropskoj uniji, Švajcarskoj i zemljama Jugoistočne Evrope*. Brisel: Institut evropskog sindikata.
9. Inicijativa i civilna akcija (ICVA). 2009. *Primjena Evropske socijalne povelje kroz zakone i praksu u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo.

10. Kazić, Zorica. 2011. *Godišnji pregled radnih odnosa i socijalnog dijaloga u Jugoistočnoj Evropi za 2010: Bosna i Hercegovina*. Beograd: Friedrich-Ebert-Stiftung.
11. Tadić, Mato. 2012. *Upravno i radno pravo*. Sarajevo: JP NIO „Službeni list Bosne i Hercegovine“.
12. Centar za edukaciju sudija i tužilaca Republike Srpske, 2011. *Izvještaj i materijali sa Seminara iz građanskopravne oblasti „Radno pravo“*. Mrakovica.
13. *Službene novine Federacije BiH* br. 32/03. i 33/06.
14. *Službene novine Federacije BiH* br. 9/04.
15. *Službeni glasnik Republike Srpske* br. 28/13, 41/13, 59/13.