

Časopis „Poslovne studije“, 2016, 15–16:
Rad primljen: 27.11.2015.
Rad odobren: 01.12.2015.

UDK 340.134:331.109.6(497.6)
DOI: 10.7251/POS1616283S
Pregledni rad

Dr Dijana Savić Božić¹

RADNI SPOROVI KAO DEO RADNOG ANGAŽOVANJA SUDSTVA U BIH

Rezime: *Radni odnosi u BiH regulisani su setom zakona koji su usvojeni za četiri jurisdikcije unutar BiH: Zakon o radu FBiH, Zakon o radu RS, Zakon o radu Brčko Distrikta, i zakoni o radu u institucijama BiH, kao i setom drugih zakona koji se direktno odnose na oblast rada. Usvajanjem navedenih zakona o radu uređen je opšti sistem radnih odnosa u BiH. Istovremeno, izvor regulative u oblasti radnih odnosa su i konvencije – međunarodne i regionalne – koje je BiH potpisala i time se obavezala na primenu istih. U oblasti rada i zapošljavanja, posebno su značajne konvencije Međunarodne organizacije rada, kao i sporazumi potpisani sa Evropskom unijom. U ovom pogledu, bitno je dodati da je primena konvencija i sporazuma u BiH problematična, s obzirom na to da domaće zakonodavstvo nije u potpunosti usklađeno sa međunarodnom regulativom, te da se monitoring i evaluacija primene istih sprovode u retkim slučajevima i sporadično od strane nadležnih institucija.*

Ključne reči: *radni sporovi, radno angažovanje, sudstvo.*

JEL klasifikacija: *K23, K29.*

UVOD

Radni sporovi su sporovi između radnika i poslodavca, ili sindikata i poslodavca, tj. udruženja poslodavaca, povodom povrede prava ili interesa,

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

odnosno neizvršavanja obaveza iz radnog odnosa, tj. ugovora o radu, koji se rešavaju pred trećim nepristrasnim organom izvan radne sredine (Srđić 2006, 27). Ovaj pojam radnog spora sadrži dve temeljne materijalpravne karakteristike: da je pravo koje je predmet spora kao takvo utvrđeno, odnosno da nije izvršena utvrđena obaveza; i da pravo, tj. neposredni interes odnosno obaveza, proističu neposredno iz rada, odnosno iz radnog odnosa ili da su u vezi s ovim odnosom (Dedić, Gradašćević Sijerčić 2003, 26).

Ovaj pojam nije potpun ukoliko mu se ne dodaju i procesnopravni elementi u rešavanju radnih sporova (organi, nadležnost i postupak), a na njihovom osnovu se dolazi do opšteg pojma radnog spora. Pretpostavka za pojavu radnih sporova je evidentnost postojanja međusobno suprotstavljenih interesa radnika i poslodavaca, jer realizovanje interesa jednog subjekta istovremeno znači, u principu, nemogućnost realizacije interesa drugog subjekta.

Svako značajnije ulaganje u ljudski faktor – radni kolektiv (veće nadnice, ulaganje u zaštitu na radu, obrazovanje, penzione fondove, obezbeđenje prava u slučaju tehnoloških viškova, povećanje premije i dr.) kao posledicu donosi smanjenje dobiti poslodavca, odnosno vlasnika preduzeća. U pitanju je permanentni sukob realnih materijalnih interesa između radnika i poslodavca, koji objektivno proizlazi iz nemogućnosti da putem proizvodnog procesa obezbedi zadovoljavanje svih potreba, odnosno zahteva radnika. Prema tome, radni sporovi su posledica objektivno različitog položaja socijalnih partnera, legitimnosti njihovih različitih ekonomskih, socijalnih, profesionalnih i drugih interesa. Konkretnije, radni sporovi su nerazdvojni deo obavljanja zavisnog rada, tj. prirode odnosa na tržištu rada, gde se, s jedne strane, nalaze vlasnici kapitala – poslodavci koji organizuju rad, a s druge zaposleni i njihovi predstavnici (Brajić 1991, 41).

Konkretna manifestacija izostanka zadovoljavanja individualnih ili kolektivnih interesa aktera radnih odnosa manifestuje se u vidu konflikata i spornih pitanja u relacijama socijalnih partnera. Zbog toga, svaki spor suprotstavlja strane radnog odnosa u vezi sa predmetom spora, dovodeći ih u pozicije u kojima ističu kontradiktorne zahteve. Šire gledano, svako pitanje oko koga zaposleni ulazi u sukob s poslodavcem može se, u slučaju da ga rešava treće neposredno lice, smatrati radnim sporom.

1. KARAKTERISTIKE RADNIH SPOROVA

U teoriji radnog prava, navodi se da je neposredna veza sa pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa bitan element koji čini naj-suptilniju karakteristiku radnog spora. U tom smislu, s obzirom na predmet radnog spora, bitno je da je došlo do povrede prava, interesa ili obaveza koji proističe iz radnog odnosa, tj. iz prava na radu i u vezi sa radom; da su pravo, tj. neposredni interes, odnosno obaveze utvrđene heteronomnim ili autonomnim propisom; te da se radi o sporu koji nastaje povodom utvrđivanja prava i obaveze iz radnog odnosa, odnosno povodom regulisanja radnog odnosa (Jovanović 2012, 36).

U teoriji i sudskoj praksi, deoba radnih sporova vrši se s obzirom na njihova specifična obeležja: stranke, predmet, prirodu, organe i postupak za njihovo rešavanje. S obzirom na subjekte i predmet spora, radni sporovi se dele na individualne i kolektivne radne sporove (Srđić 2006, 46). Ako se pođe od prirode, odnosno specifičnih obeležja spora, tada imamo podelu na pravne i interesne (ekonomske) sporove. U odnosu na organe i postupak za rešavanje sporova, radni sporovi se dele na radne sporove koji se rešavaju od strane sudova u sudskom postupku, sporove koji se rešavaju od strane vansudskih organa u postupku mirenja i arbitraže, te sporove koji se rešavaju metodama kolektivne akcije bilo zaposlenih, bilo poslodavaca (Dedić, Gradašćević Sijerčić 2003, 34).

2. VRSTE RADNIH SPOROVA

S obzirom na sva ova specifična obeležja, posmatrajući radnopravnu teoriju, ali i praksu, uobičajena je podela radnih sporova na dve grupe: individualne radne sporove i kolektivne radne sporove.

Uspostavljanje delotvornih institucionalnih mehanizama za rešavanje radnih sporova, kao i efikasnih mera u cilju prevencije njihovog nastanka, osnovni su preduslovi za postizanje socijalnog i industrijskog mira u demokratskom društvu. Radni sporovi primarno predstavljaju neslaganje oko određenih pitanja ili grupe pitanja između zaposlenih i poslodavaca. Za ove je pozicije karakteristično da su suprotstavljene u pogledu prava i obaveza koje proizlaze iz njihovog pravnog odnosa (odnosno provođenja

zakonskih prava) ili predstavljaju neusaglašene zahteve za preraspodelu ekonomskih resursa kroz pregovaranje (Rezolucija br. 15. Međunarodne organizacije rada, koja se odnosi na pitanje štrajka, lokauta i drugih posledica nastalih usled radnih sporova).

U samoj srži radnog spora podrazumevamo postojanje tri esencijalne komponente: strane u sporu, predmet spora i efekti spora. Kako u Zakonu o radu, kao opštem zakonu, nije sadržana opšta definicija radnog spora, tada se može reći da je koncept radnih sporova utemeljen na osnovu aktuelne pravne doktrine i specifičnosti radnih sporova koje proizlaze iz analize pravnih propisa kojima su regulisani (ili preciznije, zakona kojima se ova materija bliže uređuje).

Teorija radnog prava razlikuje tri načina klasifikacije radnih sporova: prema stranama u radnom sporu (subjektivni kriterijum), tipu radnog spora (objektivni kriterijum) i predmetu povrede prava.

Jedna od važnijih podela radnih sporova jeste podela u odnosu na predmet spora, pa tako možemo razlikovati sporove u vezi s pitanjem prava (radni sporovi o utvrđivanju prava čiji je predmet propisan pravima i obavezama iz radnih odnosa) i sporove koji nisu pravne prirode, odnosno radni u vezi s pitanjem interesa (predmet ovih sporova je uspostavljanje novih prava i obaveza o radu, a odnose se na nove propise o interesima stranaka u radnom odnosu i najčešće nastaju kao rezultat neuspešnog kolektivnog pregovaranja).

Druga podela je na kolektivne i individualne radne sporove. Kolektivni radni sporovi predstavljaju sporove između strana koje su u kolektivnom radnom odnosu (grupa radnika ili organizacija radnika sa jedne strane i poslodavca sa druge), te njihov predmet može biti ostvarivanje kolektivnih prava ili se odnose na opšte interese. Individualni radni sporovi mogu se definisati kao sporovi koji se javljaju između stranaka i odnose se na pojedinačni radni odnos (zaposleni i poslodavac) i njihov predmet su prava i obaveze koji izražavaju pojedinačne interese ovih stranaka (Međunarodna organizacija rada, Substantive provision of labour legislation: Settlement of collective labour disputes).

Uobičajeni pristupi u rešavanju radnih sporova, izuzimajući sudski način rešavanja, koji su prepoznati u pravnoj doktrini i uporednom pravu jesu alternativni (vansudski) načini rešavanja sporova. Alternativno rešavanje

radnih sporova obuhvata različite postupke koji se odvijaju van suda, najčešće uz pomoć treće neutralne strane, koja, u zavisnosti od vrste postupka, može imati različite uloge i različit nivo uticaja na rešenje spora. Primena ovih metoda u rešavanju radnih sporova doprinosi ostvarivanju socijalne pravde, pronalaženju funkcionalnog rešenja, pri čemu se vodi računa o svim elementima spora i o pravičnosti, te su, samim tim, prilagodljivi i mogu se koristiti u svim situacijama (Jašarević 2000, 39).

3. SISTEM RADNOG ZAKONODAVSTVA U BIH

Sistem industrijskih odnosa u BiH predstavlja deo sistema opšteg ekonomskog, društvenog i pravnog uređenja BiH i njenih entiteta, odnosno Republike Srpske (RS), Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) i Brčko Distrikta (BD). Utemeljen je na zakonskim aktima i kolektivnim ugovorima entiteta i Distrikta i reguliše uspostavljanje radnog odnosa i druga značajna pitanja, rešavanje radnih sporova (posredovanje, mirenje, arbitraža), sprovođenje tripartitnog i bipartitnog socijalnog dijaloga (tj. kolektivnog pregovaranja) i pitanja u vezi sa štrajkom. Na nivou države postoje samo akta koja regulišu radni odnos državnih službenika i nameštenika koji su zaposleni 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.

Prema Aneksu IV Dejtonskog mirovnog sporazuma, koji predstavlja Ustav Bosne i Hercegovine, nadležnost nad socijalnom politikom i radnim zakonodavstvom poverena je entitetima. U Federaciji BiH, a po njenom Ustavu, ova oblast je u zajedničkoj nadležnosti entitetskih i kantonalnih nivoa vlasti. Dakle, oblast radnog zakonodavstva se uređuje entitetskim propisima. U Federaciji BiH, propisi iz oblasti radnog zakonodavstva obuhvataju:

- Zakon o štrajku (*Službene novine FBiH* br. 14/00);
- Zakon o upošljavanju stranaca (*Službene novine FBiH* br. 8/99);
- Zakon o posredovanju u upošljavanju i socijalnoj sigurnosti neuposlenih osoba (*Službene novine FBiH* br. 55/00, 41/01, 22/05, 09/08);

- Zakon o zaštiti na radu (*Službeni list BiH* br. 22/90).
- U Republici Srpskoj, oblast radnog zakonodavstva uređena je:
- Zakonom o radu Republike Srpske iz 2000. godine (*Službeni glasnik RS* br. 55/07);
- Opštim kolektivnim ugovorom RS (*Službeni glasnik RS* br. 27/06, 31/06);
- Zakonom o savjetima radnika (*Službeni glasnik RS* br. 26/01);
- Zakonom o zapošljavanju (*Službeni glasnik RS* br. 54/05, 64/06);
- Zakonom o zaštiti na radu (*Službeni glasnik RS* br. 1/08);
- Zakonom o štrajku (*Službeni glasnik RS* br. 10/98);
- Zakonom o zapošljavanju stranih državljana i lica bez državljanstva (*Službeni glasnik RS* br. 96/05, 123/06);
- Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida (*Službeni glasnik RS* br. 98/04, 91/06).
- Na području Brčko Distrikta BiH, oblast radnog zakonodavstva regulisana je sledećim propisima:
- Zakonom o radu Brčko Distrikta (*Službeni glasnik BD* br. 19/06, 19/07, 25/08);
- Zakonom o zaštiti na radu (*Službeni glasnik BD* br. 31/05, 35/05);
- Zakonom o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (*Službeni glasnik BD* br. 33/04, 19/07, 25/08);
- Zakonom o zapošljavanju stranaca (*Službeni glasnik BD* br. 15/09, 19/09).
- Zakon o radu Federacije BiH (*Službene novine FBiH* br. 43/99, 32/00, 29/03);
- Opšti kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH (*Službene novine FBiH* br. 54/05);
- Zakon o vijeću uposlenika (*Službene novine FBiH* br. 38/04);

U Bosni i Hercegovini su, paralelno sa domaćim pravom, na snazi mnogobrojni međunarodni akti odnosno ugovori. Prema Ustavu, međunarodni ugovori koji su sastavljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, sačinjavaju deo unutrašnjeg poretka, a po pravnoj snazi nalaze se iznad zakona. Njihove odredbe mogu da se menjaju ili ukidaju isključivo uz uslove i način koji su u njima definisani ili u skladu sa opštim pravilima međunarodnog prava.

U velikom broju zemalja Zapadne Evrope, na snazi je monistički princip, po kojem domaće i međunarodno pravo sačinjavaju jedinstveni sistem. U ovom slučaju, međunarodni ugovori koji su ratifikovani od strane države ne moraju biti usvojeni posebnim nacionalnim zakonskim aktima i konvertuju se u nacionalno pravo ratifikacijom. Oni tako po automatizmu postaju deo pravnog sistema dotične zemlje. S druge strane, prema dualističkoj teoriji, smatra se da međunarodno i domaće pravo predstavljaju dva odvojena i nezavisna pravna poretka. Da bi međunarodno pravo postalo obavezujuće i primenjivo na području jedne države, treba prethodno da postane deo pravnog poretka te zemlje. Zato je neophodno posebno ozakonjenje ugovora.

Pod pritiskom upućenih prigovora, monistička i dualistička teorija su ublažile svoja stajališta u današnje doba. Praktična primena tih teorija usmerena je na uzajamni odnos pravila domaćeg i međunarodnog radnog prava. Pravna priroda tih normi je različita. Međunarodne možemo da podelimo na neposredno primenjive (pri čemu primena ne insistira na preduzimanju dodatnih zakonodavnih mera) i programske norme (koje su sastavljene od programskih izjava ili pravila i od opštih termina neodređenog značenja, pa ih nije moguće direktno primenjivati, niti je moguće da se pozivanjem na njih pred sudom ostvari bilo kakvo subjektivno pravo ili preuzme bilo kakva obaveza).

Veliki broj ekonomskih i socijalnih prava u međunarodnim ugovorima je uređen pomoću programskih normi, što podrazumeva da država preuzima obavezu da, preko vlade, sprovodi odgovarajuću politiku prema postepenom realizovanju međunarodne norme.

Po Aneksu IV Dejtonskog mirovnog sporazuma, Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama ima neposrednu primenu u Bosni i Hercegovini. Ustavom Federacije BiH je definisano da sledeći instrumenti, značajni za zaštitu ljudskih, odnosno radnih prava, imaju pravnu snagu jednaku pravnoj snazi ustavnih odredaba. To su: Evropska socijalna povelja iz 1961. godine i Protokol I, Međunarodni ugovor o privrednim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. i dodatni protokoli iz 1989. godine, Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965. godine, Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine, Deklaracija Ujedinjenih nacija o ukidanju svih oblika netolerancije i diskriminacije zasnovane na uverenju iz 1981. godine.

Ustav Republike Srpske takođe štiti prava na rad, kao i povezana prava. Utvrđeno je da zaposlenima radni odnos može da prestane isključivo pod uslovima koji su utvrđeni zakonom i kolektivnim ugovorom, kao i pravo na zaradu stečeno po osnovu rada. Zaposleni, prema Ustavu, uživaju pravo na ograničeno radno vreme, na plaćeni godišnji odmor i odsustva, zaštitu na radu, posebnu zaštitu omladine, žena i invalida.

Zagarantovana je i sloboda sindikalnog organizovanja i pravo na štrajk, pravo na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje zaposlenih i njihovih porodica, pravo na materijalno osiguranje za vreme privremene nezaposlenosti, sve pod uslovima koji su definisani zakonom.

Međunarodne konvencije legislativnog karaktera pružaju optimalne uslove za zaštitu i unapređenje poštovanja radnih prava. Pojedinaac u ovom slučaju pred nadležnim organima može da se pozove na svoja prava i ista efikasno da brani. Ipak, kada je međunarodni plan u pitanju, suština je da mehanizmi nadzora koji su do sada prihvaćeni nemaju neograničeni domet.

Regularni nadzor, odnosno međunarodni nadzor koji se obavlja po osnovu izveštaja koje države podnose u vezi s primenom ratifikovanih konvencija u oblasti ljudskih i radnih prava, kao i specijalni nadzori, bez obzira na to da li su oni sudskog karaktera ili ih realizuju odgovarajuća tela UN, u suštini se svode na politički pritisak koji se putem preporuka nadležnih organa UN vrši na države članice.

Bosna i Hercegovina je ratifikovala ukupno 68 konvencija Međunarodne organizacije rada koje je u obavezi da implementira u pozitivno zakonodavstvo. Veliki broj ratifikovanih konvencija bavi se regulisanjem rada, radnih odnosa i zaštite na radu u pomorskim delatnostima, što za Bosnu i Hercegovinu trenutno nije od krucijalnog značaja. Takođe, Bosna i Hercegovina je ratifikovala neke od najrelevantnijih konvencija Međunarodne organizacije rada značajnih za domen rada, radnih odnosa i zaštite na radu. Može se govoriti da su entitetski zakoni o radu uglavnom zasnovani na temeljnim principima usvojenih konvencija. Ipak, bilo bi neophodno osigurati veći stepen usklađenosti propisa o radu s usvojenim konvencijama, a samim tim i napredak u realizaciji većeg stepena socijalne pravde. Ovo se, pre svega, tiče Konvencije o plaćenom godišnjem odmoru br. 132, Konvencije o minimalnoj starosnoj dobi br. 138, Konvencije o zaštiti ma-

terinstva br. 103, Konvencije o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti br. 100, Konvencije o zaštiti na radu i zdravlju br. 155. i dr.

U Federaciji BiH, najnovijim Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o radu, koji je upućen u zakonsku proceduru, predviđene su i nove odredbe koje detaljnije uređuju zabranu diskriminacije i vrste diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, zabranu uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu i u vezi sa radom, uključujući mobing kao specifičan oblik sistematskog uznemiravanja. Navedenim je predviđena mogućnost sudskog procesuiranja slučajeva diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, gde je teret dokazivanja na poslodavcu, kao i pravo na nadoknadu štete u slučaju osnovanosti tužbe.

Takođe je predviđen novi član koji nedvosmisleno propisuje da je poslodavac u obavezi da radnicima isplati jednake nadoknade za rad jednake vrednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, versku, polnu, političku i sindikalnu pripadnost. Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad koji zahteva jednak stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

U slučaju nepoštovanja zakonskih propisa, predviđena je novčana kazna za prekršaj za poslodavca – pravno lice, poslodavca – fizičko lice, kao i odgovorno lice u pravnom licu.

Ovakvim predlozima zakonskih rešenja zakonodavac nastoji, kroz preciznije i detaljnije pravno uređenje, konkretnije da deluje na pitanje unapređenja jednakosti i ravnopravnosti polova i njegovu primenu u ovoj veoma značajnoj oblasti društvenih odnosa. Nadalje, opšti propisi o radu ipak jednim delom nisu usaglašeni sa konvencijama Međunarodne organizacije rada (Konvencija 29. o prinudnom radu i Konvencija 105. o ukidanju prinudnog rada), kojim se zabranjuju svi oblici prinudnog ili obaveznog rada u svim njegovim oblicima. Naime, članom 32. stav 1. Zakona o radu Federacije BiH (*Službene novine FBiH* br. 43/99, 32/00, 29/03) i članom 43. Zakona o radu Republike Srpske (*Službeni glasnik RS* br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03, 20/07), u slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, zaposleni je, na zahtev poslodavca, u obavezi da radi

duže od punog radnog vremena, tj. da radi prekovremeno, a maksimalno deset sati nedeljno. Ova odredba Zakona o radu predstavlja najčešće zloupotrebljavanu odredbu od strane poslodavaca tako da se od zaposlenih neretko traži da rade duže od punog radnog vremena, pozivajući se na iznenadno povećanje obima posla. U ovakvim slučajevima, gde je radno zakonodavstvo dozvolilo mogućnost manipulacije u periodu velike nezaposlenosti, tj. manjka radnih mesta i straha od gubitka zaposlenja, poslodavac može lako da zloupotrebljava propise i da rad mimo zvaničnog radnog vremena lako pravda pred inspekcijom rada.

4. RADNI SPOROVI U BIH

Radno zakonodavstvo je danas, u velikom broju država, veoma razvijeno. Konstantna težnja je permanentno unapređivanje pravne regulative kojom se uređuju i štite prava zaposlenih. Veliki doprinos tome donosi i stalna aktivnost Međunarodne organizacije rada u Ženevi, koja se ogleda, pre svega, u vidu donošenja konvencija i preporuka iz ove oblasti, a koje je veliki broj zemalja implementirao u svoje zakonodavstvo. Ipak, tradicionalno naviknuti na jednostrano određivanje normi ponašanja u preduzećima, poslodavci u velikom broju zemalja i dalje pružaju otpor i neretko krše prava zaposlenih. Zbog toga je neophodno da se radnicima omogući efikasna i nepristrasna, a nadasve brza zaštita prava iz radnog odnosa, kako bi se na taj način izbegli radni sporovi većih ili manjih razmera, a koji sa sobom donose brojne štetne posledice po radnika i njegovu porodicu, kompaniju, region, a neretko mogu imati štetan uticaj i na ekonomiju cele države.

Sudska zaštita predstavlja jedan od uobičajenih načina zaštite prava iz radnih odnosa. Njen cilj je da se propisi radnog zakonodavstva pravilno primene na konkretan slučaj. U uporednom radnom pravu, radne sporove rešavaju: specijalizovani radni sud, radni tribunali, sud opšte nadležnosti i u nekim zemljama Upravni sud (Srđić 2006, 188).

U poslednje vreme se sve više govori o neophodnosti uspostavljanja specijalizovanih sudova za radne sporove, za šta postoji više razloga. Najznačajniji se odnose na postojanje nepoverenja radničkih udruženja, asocijacija i sindikata u redovne sudove, za koje se smatra da uglavnom zanemaruju interese radnika i štite interese poslodavaca. Procedura pred

redovnim sudom neretko je komplikovana, dugo traje, uz često nerealno velike troškove, što je, kada se uzme sve zajedno u obzir, čini neefikasnom. Uz to, sudije koje su sudile u radnim sporovima često nisu dovoljno specijalizovane za probleme ove vrste, naročito ukoliko se radi o kolektivnim radnim sporovima. Gore navedeni razlozi bili su presudnog značaja da se zakonodavac u nemalom broju država odluči na formiranje radnih sudova, koji se bave radnim sporovima.

Radnih sudova ima u mnogo država i rasprostranjeni su po celom svetu. Ipak, četiri sistema zaštite prava iz radnog odnosa danas imaju najveći uticaj: francuski, nemački, britanski i švedski. Treba napomenuti da se u mnogim zemljama sporovi vezani za prava radnika u vezi s pitanjem socijalnog osiguranja ne smatraju radnim sporovima, pa se i njima bave posebni sudovi – sudovi socijalnog osiguranja. Oni postoje u Nemačkoj i Francuskoj, a postojali su i kod nas u periodu između dva svetska rata pa do 1950. godine (Petrović 2009, 72).

Radni sudovi se obično bave rešavanjem individualnih i pravnih sporova, jer su ti sporovi pogodni za suđenje, pošto se radi o primeni i tumačenju definisanih prava. Individualni radni sporovi nastaju u vezi s povredom prava ili interesa pojedinačnog radnika, dok se kod kolektivnih sporova radi o povredi prava grupe radnika. Pravni sporovi bi se mogli odrediti kao sporovi u vezi s primenom ili interpretacijom pravila o pravima zaposlenih utvrđenih zakonskim propisima i kolektivnim ugovorima. Interesni sporovi, koji se odnose na sferu radnih sporova vezanu za utvrđivanje novih ili izmenu postojećih uslova rada, nisu toliko pogodni za suđenje. Zbog toga se ovi sporovi najčešće rešavaju mirenjem, posredovanjem i arbitražom, a radni sudovi se njima retko bave, i to u Portugaliji, Španiji, Danskoj i Izraelu. Najviše radnih sporova u praksi nastaje u vezi sa sledećim (Šunderić 2001, 110):

- prestankom radnog odnosa,
- zaradama,
- disciplinskim merama,
- pravima sindikalnih aktivista i drugih radničkih predstavnika,
- naknadom štete,
- bolovanjima,
- penzijama i ostalim pojedinačnim pravima iz radnog odnosa.

Jedna od osnovnih karakteristika postupka u radnim sporovima je i ostavljanje mogućnosti sudu da odredi privremene mere, kako bi se izbegla šteta čije se posledice kasnije ne mogu nadoknaditi. U pogledu informacija koje su saznali u toku suđenja, sudije radnog suda uglavnom imaju obavezu čuvanja tajne. Prilikom donošenja odluke u radnom sporu teži se njenom jednoglasnom donošenju. Uz to, teži se i tome da sudije radnog suda deluju neutralno, a ne kao zastupnici svoje socijalne grupe. U pojedinim državama, neutralni član veća glasa tek ukoliko se između predstavnika radnika i poslodavaca ne postigne dogovor. Radni odnosi, kao specifični društveni odnosi, insistiraju na brzom rešavanju sporova koji su nastali u tim odnosima. Imajući u vidu da je postojeća sudska zaštita poprilično spora i neefikasna, u novije vreme implementiraju se novi modeli za rešavanja sporova, u nadi da bi oni mogli da ispune očekivanja, odnosno da ubrzaju postupak i, samim tim, dovedu do okončanja spora.

ZAKLJUČAK

Radni odnosi u BiH regulisani su setom zakona koji su usvojeni za četiri jurisdikcije unutar BiH: Zakon o radu FBiH, Zakon o radu RS, Zakon o radu Brčko Distrikta, i zakoni o radu u institucijama BiH, kao i setom drugih zakona koji se direktno odnose na oblast rada. Pored navedenog, izvori prava u oblasti rada su i kolektivni ugovori, kao i opšti akti poslodavaca, kao što su pravilnici o radu, sporazumi između veća zaposlenih i poslodavaca, kao i ugovori o radu. Naime, zakonodavstvo koje usvajaju institucije vlasti predstavlja samo minimum zaštite u pogledu individualnih i kolektivnih prava na radu i u vezi sa radom, odnosno trebalo bi da bude okvir za zaštitu zaposlenih koji nisu obuhvaćeni kolektivnim radnim pravom, dok se kolektivni ugovori, pravilnici o radu i ugovori o radu moraju pojavljivati kao najvažniji izvori radnog zakonodavstva i pokretačka snaga za modernizaciju u sistemu radnih odnosa koji moraju pratiti globalizaciju tržišta rada.

Prava iz oblasti rada dele se na individualna i kolektivna. Individualna prava obuhvataju pitanje plate, radnog vremena, odmora, zaštite na radu i sigurnosti zaposlenja, dok kolektivna prava sadrže odredbe koje se odnose na sindikalno udruživanje, kolektivno pregovaranje, participaciju u odlučivanju, rešavanje nastalih sporova, štrajk, i pravo participacije u

usvajanju autonomnih akata poslodavaca (pravilnika o radu, ugovora o radu). Navedena pitanja individualnih i kolektivnih prava obrađuju zakoni o radu BiH, koji, pored navedenog, sadrže i odredbe koje se odnose na zabranu diskriminacije, sadržaj ugovora o radu ili pisane potvrde, ugovor o radu na određeno vreme, jednakost plaćanja žena i muškaraca, zbrinjavanje viškova, rad u nepunom radnom vremenu, i prava iz zaštite materinstva, koje su potpuno ili delimično usklađene sa međunarodnim radnim standardima i sa direktivama EU.

Vidljivo je da je sistem prava iz radnih odnosa razvijen u BiH iako nije u potpunosti usklađen sa međunarodnim i regionalnim konvencijama, a javlja se i problem usklađenosti zakona unutar BiH. Ipak, ovaj sistem pruža zakonski zagarantovanu zaštitu prava – individualnih i kolektivnih – u oblasti rada. 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 (na osnovu prebivališta, boravišta, sedišta).

LITERATURA

1. Blainpain, Roger and Hendrickx, Frank. 2002. *European Labour Law and Social Security Law*. Kluwer: Codex.
2. Brajić, Vlajko. 1991. *Radno pravo*. Beograd: Savremena administracija.
3. Dedić, Sead i Gradašević Sijerčić, Jasminka. 2003. *Radno pravo*. Sarajevo: Magistrat.
4. Ivošević, Zoran. 2010. *Zaštita prava iz radnog odnosa*. Beograd: IP "Glosarijum".
5. Jašarević, Senad. 2000. *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*. Doktorska disertacija. Univerzitet u Novom Sadu. Pravni fakultet.
6. Jovanović, Predrag. 2012. *Radno pravo*. Novi Sad: Centar za izdavačku delatnost, Pravni fakultet.

7. Petrović, Biljana. 2009. „Mehanizmi zaštite ljudskih prava“. *Pravna riječ* 18: 69–81.
8. Srdić, Milutin. 2006. *Radno pravo*. Novi Sad: Univerzitet Privredna akademija.
9. Šunderić, Borivoje. 2001. *Pravo Međunarodne organizacije rada*. Beograd: Pravni Fakultet Univerziteta u Beogradu.
10. *Službene novine Federacije BiH* br. 43/99, 32/00, 29/03, 54/05, 38/04, 14/00, 8/99, 55/00, 41/01, 22/05, 09/08.
11. *Službeni glasnik Republike Srpske* br. 55/07, 27/06, 31/06, 26/01, 54/05, 64/06, 1/08, 10/98, 97/04, 96/05, 123/06, 98/04, 91/06.
12. *Službeni glasnik Brčko Distrikta* br. 19/06, 19/07, 25/08, 31/05, 35/05, 33/04, 19/07, 25/08, 15/09, 19/09.