

RADNO PRAVO

Prof. dr. Sead Dizdarević

Amina Hajdarević, MA

KOLEKTIVNO RADNO PRAVO

- ⊙ Oblikovanje radnog prava kao grane prava bio je dug vremenski proces.
- ⊙ Djelujući u okviru najčešće građanskog zakonodavstva dio radnog zakonodavstva sporo se oblikovao, tako da praktički radnog prava kao grana prava koja bi imala određeni uticaj i na kolektivno radno pravo nije bilo, niti ga je bilo moguće urediti .
- ⊙ U odnosu na uređenje građanskih pravnih stvari se u građanskim zakonicima tadašnjih zemalja Zapadne Evrope i drugih zemalja , prioritet uređenja građanskopravnih odnosa, tako da radnopravni statusi i statusi zaposlenika u pojedinim oblastima nije bilo moguće konkretnije regulisati.

- ◉ Kolektivno radno pravo tek se kasnije pojavljuje, poslije prvih oblikovanja radnog prava u posebne konture kao grane prava sa prvim pisanim kodifikovanim dokumentima iz oblasti rada.
- ◉ Radno pravo je u principu grana prava koja u najvećem dijelu ima različite skokove u svom razvoju i to čitav dugi historijski period kada nije bilo skoro moguće govoriti o bilo kom elementu iz oblasti rada, do završnog finalnog dijela a to je početak 19. stoljeća i 20. stoljeće kada radno pravo kao grana prava doživljava posebnu intenzivnu kodifikaciju.
- ◉ **Kolektivno radno pravo i kolektivno pregovaranje je relativno novijeg datuma tako da se i kolektivnopravni odnosi i uređivanje tih odnosa između zaposlenika, poslodavaca i vlade ,dobija tek u savremenom radnom zakonodavstvu** na prioritetu tako da se danas kolektivno radno pravo primjenjuje u veoma visokom stepenu uređenosti odnosa između radnika, poslodavaca i vlade.

POČETAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

- ◉ Osnovni principi radnog prava su oni principi koji treba da budu regulirani kroz propise u određenoj sferi odnosno grani djelatnosti a na bazi kojih će se i kroz proces kolektivnog pregovaranja doći do kvalitetnih elemenata u ostvarivanju prava iz rada i prava u vezi sa radom.
- ◉ Obzirom da je radno pravo samostalna grana prava i da je radno pravo vezano prije svega za osnovno ljudsko pravo na rad tada se koriste svi mehanizmi, bilo neposredni razgovori zaposlenika i poslodavaca, bilo organizovani oblici pregovaranja kao što su začeci kolektivnog pregovanja bilo da su to individualni ugovori o radu, rješenja o prijemu u radni odnos ili o raspoređivanju na radno mjesto, to su sve elementi koji trebaju doprinijeti da se u potpunosti na jedan pravedan način reguliraju prava, obaveze i odgovornosti između poslodavaca i zaposlenika.
- ◉ Prava po osnovu rada i u vezi sa radom su veoma važna prava koja imaju svoj uticaj i svoj dio u procesu kolektivnog pregovaranja.

- Posebna je činjenice da je suština radnog prava prije svega:
 - a) **reguliranje radnopravnog odnosa,**
 - b) **reguliranje individualnih i kolektivnih prava i**
 - c) **reguliranje drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom,**
- Na osnovu ovih temeljnih principa, sklapa se kompletna slika o potrebi različitih pristupa da bi se izvršila kvalitetna regulacija prava, obaveza i odgovornosti radnika i poslodavaca odnosno ugovornih strana u kolektivnim i u individualnim ugovorima.

- ⊙ Prvi oblici kolektivnog pregovaranja su imali dug historijski period razvoja, tako da u početnom periodu oni i nisu bili dio koji je mogao poslužiti kao izvor radnih prava odnosno dio kojim se regulišu prava obaveze i odgovornosti.
- ⊙ Tek kasnije kolektivni ugovori su postali specifičan izvor radnog prava kojim se na poseban način reguliraju pitanja iz oblasti rada i radnih odnosa radnika, službenika i drugih kategorija zaposlenika koji imaju potrebu da uzajamno regulišu svoja prava, obaveze i odgovornosti.

- Historijski posmatrano kolektivni ugovori su nastali kao preteča sindikalnog organizovanja i udruživanja radnika na interesnim principima, bilo da se radi o regulisanju direktnih prava iz oblasti rada ili prava u vezi sa radom.
- Tek u drugoj polovini 19. stoljeća na bazi sindikalnih udruživanja, prije svega metalških radnika, tekstilaca, kožara, drvoprerađivača i drugih grana prava stvaraju se povoljni uslovi da se poslodavci i radnici susretnu i da otpočinju razgovore o ključnim pitanjima koji su veoma važni za uzajamno reuglisanje statusa u procesu rada.

- ◉ Sami počeci sindikalnog a poslije i organizovanja rasprava kroz kolektivno dogovaranje nastali su u Engleskoj u vrijeme industrijske revolucije, industrijskog pokreta koji je značajno doprinjeo da se ubrza proces i u drugim zemljama Zapadne Evrope da se kolektivni ugovori afirmišu kao izvor radnog prava te da sve ono što se dogovori na bazi kolektivnog dogovaranja između vlasnika sredstava za proizvodnju i radnika postane izvor prava tj. da to pravo počinje i da se ostvaruje.

- ◉ Prvi počeci su bili vezani za radno vrijeme kada su radnici koji su radili i po 16 sati u toku dana nasilnim načinom u engleskim manufakturama izborili svoje pravo za smanjenje radnog vremena, za dobijanje sredstava zaštite na radu i određenih prava vezano za bolesničko-zdravstveno osiguranje za slučaj bolesti, smrti ili povrede na radnom mjestu.
- ◉ Francuska je također osjetila val kolektivnog pregovaranja koji je išao iz Engleske tako da je prvi zabilježeni početak kolektivnog pregovaranja odnosno jakog sindikalnog organizovanja bio u lionu u industriji tekstila u tamošnjim fabrikama, koji su značajno prednjačili nad drugim fabrikama i proizvodnim objektima u Francuskoj, tako da je taj prvi kolektivni ugovor odnosno dogovor između poslodavaca vlasnika fabrika i sredstava za proizvodnju i radnika zaključen 1831. godine.
- ◉ To je prvi kolektivni ugovor između radnika i poslodavaca a već 1843. godine druge grane i djelatnosti, a prije svega sindikat iz mašinske industrije u Parizu je zaključio znatno povoljniji kolektivni ugovor za radnika.

- ◉ **Taj proces kolektivnog pregovaranja snažno se počeo proširivati obzirom da se osjetio njegov kvalitet i za poslodavce i za radnike, a predstavnici države odnosno zakonodavnih organa vlasti koji su donosili adekvatne propise je također osjetio pogodnost da se proces proizvodnje usavrši i da se ujedno na jedan dogovorni način regulišu pitanja između radnika i poslodavaca.**
- ◉ **Tako je 1918. godine u Njemačkoj, kasnije 1919. u Austriji i 1926. u Italiji, 1928. u Švedskoj i u drugim zemljama krenuo snažan val savremenijeg kolektivnog pregovaranja, počeli su se potpisivati uzajamno dogovoreni kolektivni ugovori koji su u tom vremenu pretežno imali za osnovu kao predmet kolektivnog sporazumijevanja pitanja koja se odnose na dužinu trajanja radnog vremena, na sredstva zaštite na radu, najnižu satnicu i neka pitanja vezana za prava koja proističu iz radnog statusa a to su prije svega prava vezana za zdravstveno osiguranje i rad djece i trudnica u procesu proizvodnje.**

- Poslije toga vala zaključivanja kolektivnih ugovora u prvoj polovini 20. stoljeća se kreće do općeg zaključka da su kolektivni ugovori najprikladniji pravni oblik za brzo regulisanje spornih pitanja između poslodavaca i radnika a sam zakonodavac je na bazi tih dogovora kreirao propise koji su činili jednu cjelinu tako da su bili zadovoljni i radnici i poslodavaci i države odnosno vlade tih država koje su u tom početnom periodu učinili mnogo da se ta ključna, osnovna pitanja regulišu na zadovoljstvo jednih i drugih, to jest i poslodavaca i zaposlenika, stim da su krupna pitanja ostala kao proces daljnjeg pregovaranja između radnika i poslodavaca.

- ◉ **Ako se taj proces početaka kolektivnog pregovaranja posmatra na prostorima Bosne i Hercegovine, odnosno tvorevina u kojima je funkcionirala Bosna i Hercegovina a to je prije svega prva i druga Jugoslavija onda se može kazati da je i Bosna i Hercegovina kroz te državne i društvene tvorevine dijelila sudbinu evropskog radnog zakonodavstva i evropskog kolektivnog pregovaranja tako da je to sve ozvaničeno u Zakonu o zaštiti radnika iz 1922. godine i Zakonu o radnjama iz 1931. godine. Tim propisima tadašnja Jugoslavija je prihvatila evropske trendove u formi kolektivnog pregovaranja gdje su se i na prostorima Bosne i Hercegovine vodili takvi dijalozi između zaposlenika i poslodavaca na uzajamnom i dobrovoljnom regulisanju najsonovnijih pitanja iz oblasti rada.**

- ◉ Početkom 20. stoljeća kako u oblikovanju radnog prava tako i u kodifikaciji i donošenju propisa u mnogim zemljama Zapadne Evrope upravo taj period bio je najznačajniji period za razvoja radnog prava kada se ono oblikuje u najširem smislu riječi kao posebna grana prava.
- ◉ U tom periodu i kolektivni ugovori su doživjeli značajan napredak tako da je i na sjednici Opšte skupštine **Međunarodne organizacije rada u Preporuci broj 91. našao se prijedlog koji je imao zadatak da definiira tačnu ulogu kolektivnih ugovora, koji je domet i čemu konkretno služe kolektivni ugovoru.**
- ◉ **Tada je u tom periodu vođeno puno rasprava o tome kolika je širina i mogućnost da se reguliraju određena pitanja na bazi sporazuma između radnika i poslodavaca a koji je dio za pravnu normu, zakon ili neki podzakonski akt kojima se reguliraju iz oblasti kolektivnog pregovaranja prava i obaveze.**

- ⊙ **Raspravljano je na koji način oni mogu biti izvori prava u međunarodnom radnom zakonodavstvu. Poslije svih tih rasprava definirana su dva ključna pitanja a to su:**
 - **ko sve predstavlja subjekte u kolektivnom pregovaranju ,**
 - **šta je predmet kolektivnog pregovaranja,**
- ⊙ **Poslije je usvojen jedinstven stav da su elementi kolektivnog pregovaranja veoma važni izvori radnog prava i oni se definiraju na bazi sporazuma odnosno dobrovoljnog potpisivanja između ugovornih strana.**

UGOVORNE STRANE

- ◉ Prema svim međunarodnim propisima pravnim normama u nacionalnim zakonodavstvima ugovorne strane su oni pojedinci i organizacije koji na bazi razgovora postignu određene dogovore koji postaju izvor prava, pa su u tom kontekstu i sindikalne organizacije ili druge radničke organizacije dobile posebnu ulogu da oni budu predstavnici i učesnici skupa sa drugim a prije svega predstavnici radnika kao jedna ugovorna strana .
- ◉ Poslodavac i grupa poslodavaca, komore ili neke druge organizacije koje predstavljaju kolektivitete su druga strana u kolektivnom pregovaranju, koji treba da meritorno iznose svoje stavove vezane za nastanak zajedničke odredbe u kolektivnom ugovoru koja automatski poslije potpisivanja postaje izvor radnog prava za one na koje se odnosi.

PREDMET KOLEKTIVNIH UGOVORA

- ⊙ Predmet kolektivnog ugovora je dug vremenski period bio kamen spoticanja, a to je da li sva pitanja koja su vezana za probleme funkcioniranja odnosa između radnika i poslodavaca u regulisanju radnopravnih statusa mogu biti predmet kolektivnog ugovaranja.
- ⊙ Mnogi teoretičari a i praksa je pokazala da sva pitanja koja nisu bila razriješena zakonima, dobro su došla da budu predmet kolektivnog sporazumijevanja.
- ⊙ **Zakonske odredbe su vrlo često bile nedorečene i neprovođive ili nisu odražavale realnost života u procesu rada i ostvarivanja prava na rad kao osnovnog ljudskog prava pa se taj nedostatak pokušavao rješavati kolektivnim ugovorima.**

- I vlade tadašnjih evropskih država su uvidjele da je veoma elegantan način da se kroz kolektivno ugovaranje dođe do razrješenja određenih pitanja na obostrano zadovoljstvo strana potpisnica ugovora što je u mnogome doprinijelo da i država po osnovu automatizma prihvata takve dogovore koje bi ona verificirala kroz svoje legislativne akte koji bi na osnovu toga postajali i izvor prava i obaveza ili odgovornosti za radnike ili za poslodavce.

⊙ Također je u opservaciji kolektivnih ugovora i njegovom oblikovanju kroz relativno duži vremenski period vođena rasprava da li odredbe iz kolektivnog ugovora do kojeg se dolazi na bazi saglasnošću volja ugovornih strana mogu se direktno primjenjivati ili one treba da imaju svoje specifičnosti vezano za granu djelatnosti ili za nivo primjene ukupnosti tih prava ili samo određenih dijelova.

⊙ Upravo to pitanje dug vremenski period će biti tema za rasprave gdje je u najvećem dijelu prevladavala odredba da kolektivni ugovor ima formu opštosti i da on treba da bude opšti sporazum o nekim pitanjima za sve grane djelatnosti a da je neophodno ići u sferu postizanja granskih kolektivnih ugovora koji će po principu „lex specialis,, regulirati određene oblasti za pojedine grane djelatnosti.

⊙ To se učinilo logičnim u smislu regulisanja pitanja iz kolektivnih ugovora. Prioritet u regulisanju pitanja iz kolektivnih ugovora su prije svega utvrđivanje **najniže satnice** za određeni učinjeni rad , **sredstava zaštite na radu, uslova rada**, prava u vezi sa radom, **odmora, odsustva sposla** ,što je sve heterogeno i različito od jedne grane djelatnosti do druge.

⊙ **Ako se uzme u obzir da su u određenoj djelatnosti potrebna velika zaštitna sredstva na radu ,onda je potrebna i posebna regulativa, kao što su maske, rukavice i neki drugi elementi zaštite na radu, azbestna odijela ako se radi na visokim ili niskim temperaturama u hemijskim procesima, pod vodom ili na određenoj visini u posebnim uslovima, tada su potrebne različite mjere zaštite na radu dok na drugim poslovima takva zaštita nije potrebna.**

⊙ Sve to prouzrokovalo je da se ne ide u direktnu primjenu kolektivnog ugovora u svim elementima već da se granskim ugovorima reguliraju specifičnosti a da kolektivni ugovor je osnova – okvir za dalje pregovaranje i da on ima povezanost sa zakonskim odredbama izvan čijih okvira kolektivni ugovor ne moza izaći.

⊙ **Taj trend opštosti kolektivnog ugovora, posebnosti kroz granske ugovore najviše se manifestovao na individualne ugovore o radu gdje svaki zaposlenik zaključuje ugovor o radu sa poslodavcem , u konkretnoj situaciji posebno u predmetu ugovora se reguliraju prava i obaveze, dolazi do izražaja selektivan pristup u primjeni određenih elemenata iz kolektivnog ugovora što u svakom slučaju je veoma pozitivno da za svako radno mjestu definiraju posebni uslovi vezano za naknade za rad, zaštitu na rad, uslove rada i drugih pitanja koji su predmet kolektivnog ,granskog i individualnog ugovora o radu.**