

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 radno pravo 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 metalnih radnika, tekstilaca, kožara, drvoprerađivača i drugih grana prava stvaraju se povoljni uslovi da se poslodavci i radnici susretnu i da otpočinjju 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 manifakturama 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 prosotrima Bosne i Hercegovine vodili takvi dijalozi između zaposlenika i poslodavaca na uzajamnom i dobrovoljnom regulisanju najsonovnijih pitanja iz oblasti rada.

Početak 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 definira 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.**

U tom periodu posebno je vođeno puno rasprava, neposredno pred konstituisanje Međunarodne organizacije rada u Parizu a i poslije konkretno 1951. godine je posebna tačka dnevnog reda na sjednici Međunarodne organizacije rada bila u smislu , koji su to dometi i konkretna pitanja i drugi dijelovi iz oblasti rada koji mogu pripasti kolektivnim ugovorima .

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 pregovaranja.

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.

Forma i značaj prvih kolektivnih ugovora

Sami počeci kolektivnog pregovaranja doveli su do određenih neznatnih uspjeha, tako da se u formalnopravnom smislu prve pojave kolektivni ugovori sa određenim u početnom dijelu malim brojem pitanja , bili na krhkim nogama i ograničenom voljom ugovornih strana .

Prvi počeci kolektivnog pregovaranja bili su dosta skeptični i smatralo se da su to dogovori pojedinaca predstavnika određene grupe radnika ili sa druge strane jednog poslodavca ili grupe poslodavca.

Kako je vrijeme odmicalo u pojedinim društvenim okolnostima kada se sagledalo da je moguće na bazi dogovora razriješiti određeno krupno pitanje koje je često izazivalo i nasilje

i obustavu procesa rada, tada počeci kolektivnih ugovora dobijaju na značaju i POKUSAVA SE kroz kolektivne ugovore povećava broj pitanja koji se rješava na zadovoljavajući način ugovornih strana.

Kolektivni ugovori su u tom periodu zaključivani bez posebne forme tj. imali su samo ključne elemente dogovora koji bi se postigao o pojedinom pitanju međutim kroz određeni vremenski period pokazala se potreba da kolektivni ugovori treba da imaju tačno utvrđenu formu i sastav da bi oni mogli postati izvor radnog prava.

Uredjuje se jasna forma i sadržaj kolektivnih ugovora, po kojima se vidi što je sporazum i što se odnosi na radnike i poslodavce te odredbe koje imaju formu u određenom smislu i koji imaju formu obaveznosti za primjenu.

U tom periodu kolektivni ugovori su posmatrani na bazi zbirnog izvještaja u tri grupe i one su nastale na osnovu prvih početaka kolektivnog pregovaranja u onom periodu kada su kolektivni ugovori tek postajali važan element u dijelu izvora prava za regulisanje određenih pitanja.

- **Prvi teoretski pristup** koja je najčešće bila prisutna vezana za kolektivne ugovore jeste da su tadašnji **kolektivni ugovori imali obilježje građanskopravnog posla i oni su kvalifikovani kao i drugi građanskopravni poslovi a ne kao posebni pravni poslovi** na osnovu kojih su se proizvodila prava i obaveze za ugovorne strane.

- **Drugi teoretski pristup** na bazi stručnih teoretskih mišljenja jeste da su kolektivni ugovori toga vremena bili **zbog svog značaja normativni i pravni akti izjednačeni sa zakonom u materijalnom smislu jer su oni predstavljali izvor prava za radnike i za poslodavce** jer oni su djelovali u okviru posebnih teorija koje su afirmisale dogovore između radnika i poslodavca.

-**Treći teoretski pristup** od teoretičara toga vremena u početku oblikovanja prvih kolektivnih ugovora **jeste da su kolektivni ugovori istovremeno i normativni i ugovorni akti odnosno da oni**

imaju obilježja i jednog i drugog pravnog akta zbog čega su oni shvatani kao obaveza sa jedne strane i mogućnost sa druge strane da oni budu ili da ne budu primjenjeni jer u toj fazi još nisu imali formu obaveznosti iako su bili potpisani između radnika i poslodavca.

Poslije prvih početaka i prvih kolektivnih ugovora koje su zaključivali poslodavci i zaposlenici u različitim formama bilo da se radi o grupi predstavnika radnika ili grupi predstavnika poslodavca oni su nakon prvog nepovjerenja i neobaveznosti u primjeni sve više postajali element obaveznosti i element najvećeg dijela primjene kao izvora radnog prava.

Kolektivni ugovori tada postaju sve više obavezujući u regulisanju određenih pitanja između radnika i poslodavaca koji su sporazumno regulisali sporna pitanja.

U tom početnom periodu nastaje i ugovorna teorija koja se razvila na osnovu upravo elementa zastupanja kolektiviteta tj. zastupanja radnika ili poslodavca tako da u tom periodu dolazi i do faze uključivanja sindikata u taj proces pregovaranja.

U daljoj fazi sindikat stiče a i ima prava i mogućnosti da predstavlja sve radnike za ostvarenje njihovih prava, odnosno sa druge strane to pravo stiču komorska udruženja ili neka udruženja poslodavaca da predstavljaju sve poslodavce.

Sporazumi koji su napravljeni na takav način u smislu kolektivnog pregovaranja jedne i druge strane imaju autoritet izvora radnog prava tj. regulisanje određenog pitanja na dogovoreni način između radnika i poslodavaca.

Ova teorija gubila je na prioritetu u vremenu kada su ti dogovori bez obzira na broj članova sindikata koji su konkretno predstavljali radnike ili nekih radničkih udruženja i sa druge strane grupa poslodavca ili komora i druge organizacije oni su se počeli ostvarivati tako da uzajamno i dobrovoljno dogovorena prava,

obaveze i odgovornosti između radnika i poslodavaca koja su bila zapisana u kolektivni ugovor oni su u praksi postojali izvor prava .

Radnici i poslodavci su se saglasnošću volja pridržavali uzajamno dogovorenih prava, obaveza i odgovornosti.

Ta teorija je u narednom periodu dobijala na intenzitetu jer upravo su se iskristalisale dvije ugovorne strane koje su imale značaj u kontekstu pregovaranja između radnika i poslodavca sa jedne strane sindikat i radnička udruženja i sa druge strane komore, udruženja poslodavaca i grupe poslodavaca koje su bile validne za zastupanje interesa jedne i druge ugovorne strane.

- **Ugovorna teorija** je u tom vremenu lansirala je elemente koji bi bacili sjenku na kolektivno pregovaranje a to je lansiranje teorije da su kolektivni ugovori posebna vrsta ugovora i da oni ne pripadaju originalnim ugovorima kao što su građanski ugovori o zastupanju niti ugovori u korist trećih lica, već da su oni bezimeni ugovori koji proizvode određena pravna dejstva.

I ta orijentacija ove ugovorne teorije nije za dug vremenski period bila održiva jer naprosto realizacija prava iz kolektivnih ugovora između poslodavaca i zaposlenika je demantovala sva takva usmjerenja tako da su ipak u periodu koji dolazi prava obaveze i odgovornosti radnika koja su bila regulisana saglasnošću volja poslodavaca i zaposlenika u najvećoj mjeri bila i primjenjivana.

- **Statusna vanugovorna teorija je teorija koja se paraleleno javlja kao reakcija na ugovornu teoriju koja je nastojala da osporava formu kolektivnog pregovaranja jer upravo ta reakcija je došla u pravo vrijeme da se čuju i drugačija mišljenja vezano za proces kolektivnog ugovaranja. Vanugovorna ili statusna teorija bazira se na intervenisanju države u radnim odnosima gdje država regulira određeni broj pitanja iz oblasti rada kroz zakon o radu i druge propise, međutim ogroman broj pitanja koji je promjenjiv on zahtjeva konstantno kolektivno dogovaranje između radnika i poslodavaca tako da ova teorija daje pravo i prioritet kolektivnom**

ugovaranju što će u narednom periodu se i potvrditi kao veoma kvalitetan elementa u rješavanju spornih pitanja poslodavaca i zaposlenika kada je u sferi radnopravno dogovaranje i uređenje posebnih statusa.

Pristalice statusne, ili kako je nazivaju normativne teorije ističu da je kolektivni ugovor sporazum o učešću dvije ravnopravne ugovorne strane koje na krajnje praktičan način regulišu svoja prava i obaveze, tako da taj dogovor između ugovornih strana pomaže državi da kroz svoju hijerarhiju propisa reguliše ta pitanja na bazi dogovora poslodavaca i zaposlenika što se pokazalo kao realnost u vremenu koje je dolazilo. I kod ove teorije postojali su različiti negativni elementi jer dolazilo je do različitih pogleda u smislu postojanja različitih interesa ugovarača i vršenju uzajamnih ustupaka dok se ne dođe do prihvatljivog rješenja za obje strane odnosno apsolutnog djelovanja odredaba kolektivnog ugovora na sve one na koje se odnose jer je bio mukotrpan proces dogovaranja između ugovornih strana s tim da su i kroz regulisanje ovih pitanja na jedan neodređen način dolazilo je do puno problema, tako da odredbe iz kolektivnih ugovora nisu mogle biti primjenjene.

Različito su tumačene što je davalo za pravo teoretičarima ove vrste da ipak i oni u određenom smislu reduciraju značaj kolektivnih ugovora i osporavaju njihove domete i rezultate.

- Mješovita teorija ili teorija dupliciteta je ona teorija koja je vidjela svoj prostor između prethodne dvije teorije tj. ugovorne teorije i statusne vanugovorne teorije gdje se kroz mješovitu teoriju nastoje ublažiti krajnosti posmatranja na kolektivne ugovore a želi se pažnja skoncentrisati na pitanja koja su jasna i koja jasno proizvode određena pravna dejstva na osnovu kojih će se zaključivati individualni ugovori o radu i proizvesti određena prava i obaveze za jednu i drugu ugovornu stranu.

U ovoj teoriji zapaženo je da normativni karakter kolektivnog ugovora se isključivo ne proizvodi iz samog ugovora već upravo

snaga kolektivnog pregovaranja proizilazi iz toga što država putem svojih zakona i drugih akata priznaje rezultate kolektivnog sporazuma između radnika i poslodavaca što je sigurno tačno tako da je u suštini i ove teorije pitanje razrješenja spornih pitanja između radnika i poslodavaca posebno kada se radi o najnižim satnicama za rad, odmorima i odsustvima sa posla, preraspodjeli i preračunavanju radnog vremena, zaštite na radu, uslovima rada kao i pitanjima koja se odnose na regulisanje statusa po osnovu rada iz oblasti socijalne, zdravstvene i penzionoinvalidske politike.

Sindikati i kolektivno pregovaranje

Radnička nastojanja kroz dugu historiju da se na pravedan način regulišu pitanja iz oblasti rada i u vezi sa radom vrlo često su bila stavljana u drugi plan, tako da je trebalo puno napora da se dođe do postupnog regulisanja određenih prava iz oblasti rada. **Radnici su uslijed grube diskriminacije i teških uslova života bili prinuđeni da se kroz historiju udružuju u različite oblike udruživanja kako bi skupni i kolektivno jači od poslodavaca i vlasnika sredstava za proizvodnju nasilnim putem ostvarili jedno od svojih osnovnih prava iz oblasti rada i na taj način postali aktivni subjekt u pregovaranju i borbi za svoja prava .**

Kroz historiju znatno bio je jači uticaj poslodavaca tj. vlasnika sredstava za proizvodnju. Taj radnički napor kroz historiju izražavan je često kroz esnafska udruženja, kroz udruženja metalaca, drvoprerađivača, kožara i druga udruženja različitih djelatnosti , učinila su da se kroz jedan duži vrmeenski period ta udruženja oblikuju u kvalitetne predstavnike radničkih interesa i da na adekvatan način razgovaraju sa poslodavcima o regulisanju svojih prava i kroz postupak kolektivnog pregovaranja osiguraju i druga prava koja nisu regulisana zakonom.

Sindikati su organizacija koja je nastala kao plod takvih udruživanja radnika da se kroz jedinstvenu zajedničku

organizaciju oblikuju interesi jedne ugovorne strane a to su radnici koji su bili zastupljeni kroz taj kolektivitet i koji su pravilno artikulirali svoje radničke interese da budu zastupljeni u procesu pregovaranja i u procesu stvaranja pojedinačnih pravnih normi., tj. zakona u vladinim pregovorima ili pregovorima sa poslodavcima kroz sistem kolektivnog pregovaranja.

Prvi sindikati su bili u obliku koji nije ulijevao radnicima povjerenje da će oni kao takva organizacija iako stvorena u okrilju radničkih udruženja moći zaštititi interese radnika. Kroz dugu historiju a posebno od polovine 19. stoljeća do polovine 20. stoljeća sindikat se organizuje kao snažna radnička organizacija koja na stručan i teoretski obrađen način reguliše skupa sa drugom ugovornom stranom određena pitanja koja su interes radnika bilo da se radi o njihovom regulisanju kroz zakonske, podzakonske i druge propise ili kroz proces kolektivnog pregovaranja. Kroz to vrijeme sindikat je postao nezamjenjivi faktor u osiguranju radničkih prava i socijalne sigurnosti bilo da se radi o osnovnom nagrađivanju, boljim uslovima rada, većoj sigurnosti na radu, određenog radnog vremena, preraspodjeli i preračunavanju radnog vremena, organizaciji kolektivne i individualne mogućnosti za regulisanje određenih prava kao i na kraju sindikat se izborio skupa sa radnicima da se kroz zakonske i druge propise legalizuje pravo na štrajk koji je demokratsko pravo da radnici putem protesta ostvaruju svoja određena prava u dogovoru sa poslodavcima i pod posebnim uslovima. **Prvi sindikati koji su bili oblikovani na ovim temeljima su počeli da djeluju krajem 19. stoljeća a njihova kolijevka je bila u Engleskoj jer tamo je i formiran prvi sindikat radnika mehaničara 1885. godine, a u Austriji je formiran drugi sindikat 1864. godine kojeg je formirao savez grafičkih radnika i radnika iz metaloprerađivačke industrije. Val sindikalnog organizovanja zahvatio je krajem 19. stoljeća i druge zemlje Zapadne Evrope tako da je 1886. godine u Njemačkoj osnovan veliki sindikat radnika kojem su bili dominantni radnici duhanske industrije, a u Francuskoj je 1867.**

godine osnovan prvi veliki sindikat postolarskih i grafičkih radnika koji je snažno afirmisao sistem dogovaranja i zaštite prava radnika.

Stvaranje radničkog sindikata i u Bosni i Hercegovini uslijedilo je prvo u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji, Bosni i Hercegovini i to tek početkom 20. stoljeća 1905. godine su formirani prvi oblici sindikata koji su dalje nastavili da djeluju tako da sindikalno organizovanje u bosni i Hercegovini ima značajan doprinos.

Sam sindikat i njegov naziv nastao je na bazi analogije iz grčke mitologije gdje se riječ „sindikos“ prevodi kao zaštitnik ili branilac nječijeg interesa tako da je i u drugim jezicima ova riječ skoro identična, gdje je u Francuskoj „sindikosu“ znači isto što to znači i na grčkom jeziku, u Italiji i Španiji, tako je u Engleskoj što znači da je i po pitanju imena postojala jedinstvena orijentacija i sindikat u formalnopravnom smislu se vrlo brzo uspostavio kao ona organizacija koja je sebe promovirala kao branioca radničkih interesa. **zbirno najprihvatljivija definicija sindikata je da je sindikat prva najmasovnija, najuniverzalnija organizacija radnika i da kao takva predstavlja snagu organizovane volje radnika za regulisanje određenih pitanja.**

Brojne su definicije sindikata kroz historiju ali Kroz historiju su se izdefinisala određena prava i obaveze sindikata ali osnovno pravo jeste u slobodi sindikalnog organizovanja i da radnici kroz sindikat kao svoju organizaciju koju su i sami stvorili imaju pravo da uspostavljaju različite zahtjeve drugim ugovornim stranama a sve to do organiziranja prava na štrajk kao jednog demokratskog prava za ostvarivanje radničkih interesa.

Kroz historiju postojanja sindikat se organizovao kao jasno označena struktura koja ima svoje članove, unutrašnju organizaciju, profesionalnu administraciju i strukturu, stalne organe i forume, izborni sistem i on funkcioniše jedinstveno u organizaciji u Evropskoj uniji tako da možemo kazati da sindikat u Bosni i Hercegovini je

slijednik sindikalne ideje koja se provodi na evropskom nivou tako da današnji sindikati u Bosni i Hercegovini praktički imaju identične ciljeve, unutaranju organizaciju i izborni način identičan kao i u drugim evropskim zemljama što je i to doprinos kretanju Bosne i Hercegovine kao zemlje u tranziciji na evropskom putu.

Od prvih početaka sindikat je imao različita usmjerenja i različite uloge da zaštiti interese radnika, međutim kroz različita međunarodna dokumenta i kroz međunarodna dokumenta sindikalnog organizovanja **sindikat ima prije svega osnovnu svoju ulogu u zaštiti ljudskog prava na rad i povodom rada a ona se ogledaju kroz slijedeće elemente:**

- 1. sloboda udruživanja,**
- 2. zabrana prinudnog rada i**
- 3. jednakost u mogućnostima i tretmanu.**

Sloboda udruživanja i sindikalnog organizovanja kroz historiju vrlo često bila je ugrožena tako da nije od prvih početaka postojala saglasnost državne i politike poslodavaca da se sindikati slobodno udružuju i da oni na svoje načine ostvaruju prava iz radnog odnosa da predstavljaju radnike tako da je sindikat vrlo često bio kamen spoticanja čak i krvavih sukoba u odnosu sindikata koji je predstavljao radničke interese i državnih interesa.

Čitav jedan vremenski period je obilježilo neorganizovano djelovanje sindikata tako da je sve to potrajalo do Opće konferencije i sjednice Skupštine Ujedinjenih naroda koja je 1948. godine svojim dokumentima garantirala pravo radnika na samostalno organizovanje u skladu sa drugim međunarodnim dokumentima. **U razmatranju slobode udruživanja i sindikalnog organizovanja u tom opredjeljenju polazilo se prije svega od Opće deklaracije o pravima čovjeka i građanina tako da je i aktima Skupštine Ujedinjenih naroda potvrđena ta orijentacija da je dozvoljena sloboda u sindikalnom organizovanju radnika u zaštiti svojih**

prava stim da postoje procedure po kojima sindikat treba da djeluje u okviru pravnog i političkog sistema.

Opredjeljenjima iz Opće deklaracije o ljudskim pravima i slobodama nastali su drugi akti koji su definirali u određenom smislu međunarodnu ulogu sindikata a prije svega **nastao je pakt o građanskim i političkim pravima koji je usvojila Skupština Ujedinjenih naroda 1966. godine i Pakt o ekonomskim i socijalnim i kulturnim pravima također usvojen 1966. godine koji su garantirali standarde i prava u smislu osnovnih građanskih i političkih prava kao i socijalnih i kulturnih prava.**

Evropska unija, odnosno Evropska zajednica donijela je **Konvenciju o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda 1950.** godine koja je također na evropskom prostoru bila značajan a i danas je dokument vezan za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda radnika a samim tim i potvrdila pravo na organizovanje za ostvarivanje tih osnovnih ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Sva naprijed navedena dokumenta su potvrdila pravo osnivanja sindikata i pravo pristupanja radi zaštite svojih interesa iz oblasti rada i prava po osnovu rada tako da poslije donošenja ovih dokumenata i zvanično su usvojeni standardi koji su imali nadnacionalni karakter da se može slobodno provesti sindikalno organizovanje i borba za radnička prava po jasno utvrđenim procedurama nacionalnog i međunarodnog zakonodavstva.

Sindikavno pravo je pravo koje je nastalo kroz dugu historiju sindikalnog organizovanja a osnova je tog prava da se radnici mogu slobodno i nesmetano udruživati u svoje sindikalne organizacije, donositi statut i druga akta sindikalnih organizacija prema hijerarhijskom ustroju te da imaju utvrđen način izbora i djelovanja sindikata koji ima ulogu djelovanja na unutrašnjem i na međunarodnom planu, tako da je i sindikat kao organizacija uređen na način da može odgovoriti svojim programskim ciljevima.

Iz postojećih domaćih i međunarodnih dokumenata, sloboda sindikalnog udruživanja kao i pravo pristupanja sindikatu može imati

izvjesna ograničenja ali da bi bila prihvatljiva ona moraju biti u ograničenom obimu i u cilju zaštite pozicije sindikata sindikalnog pluralizma i zaštite ekonomskih i socijalnih interesa u ostvarivanju prava radnika.

Ostvarivanje ljudskog prava na rad je stalna inspiracija za sindikalno djelovanje a posebno međunarodna dokumenta koja garantiraju takav rad a prije svega pakt o građanskim i političkim stvarima i pakt o ekonomskim i socijalno kulturnim pravima na svjetskom nivou koje je usvojila Opća skupština Ujedinjenih naroda kao i Konvencija o zaštiti ljudskih prava i sloboda.

Na svjetskom nivou su organizovane različite grupacije sindikalnih organizacija u kojima su članice sindikati pojedinih zemalja s tim da se sindikalni trend i sindikalna aktivnost ujednačava i on ima i nacionalno i nadnacionalno djelovanje u smislu zaštite ljudskih prava i pojedinačno prava radnika iz oblasti rada.

Djelovanje sindikata prije svega u Evropskoj uniji je različito od jedne zemlje do druge s tim da i broj radnika utiče na snagu sindikata i mogućnosti prava i stručnih analiza u tom kontekstu je različita o pojedinim pitanjima i uloga sindikata je različita u svakoj zemlji. U Bosni i Hercegovini sindikat je slijedio tradiciju evropskog organizovanja tako da sindikat u Bosni i Hercegovini je identičan u smislu organizacije aktivnosti, članstva, izbornog sistema kao i sindikat u drugim evropskim zemljama.

U Bosni i Hercegovini danas sindikat je decentralizovan i on djeluje od državnog do najnižih nivoa organizacije do osnovne sindikalne organizacije u privrednim i neprivrednim organizacijama a organi sindikata su uređeni kroz konfederaciju sindikata na nivou države Bosne i Hercegovine tako da sindikat Bosne i Hercegovine danas ima slijedeće organe:

- kongres sindikata,
- glavni odbor,
- predsjedništvo,

- kontrolni odbor i
- statutarna komisija.

Ovo su organi krovnog sindikata u Bosni i Hercegovini koji je i član međunarodnih organa sindikata jer sindikat u Bosni i Hercegovini je organizacija koja ima zaštitnu ulogu kada se radi o radničkim interesima i on je partner u kolektivnom pregovaranju za zaštitu određenih prava radnika bilo da se radi u kolektivnom pregovaranju ili zaštiti prava iz individualnog ugovaranja prava i obaveza zaposlenika i predstavnika poslodavaca.

U Bosni i Hercegovini je zagantovano slobodno sindikalno udruživanje i rad tako da uloga sindikata u ovom vremenu je u zamahu u smislu da se zaštite radnici koji u procesu tranzicije i otežanim okolnostima ostaju bez posla.