

Historijski razvoj odnosa poslodavaca i radnika kroz proces kolektivnog pregovaranja

Polazeći od činjenice da je kolektivno pregovaranje odnosno kolektivni radni dogovori jedan od najbogatijih oblika uređivanja određenih pitanja kroz radnopravne statute kada su u pitanju osnovni elementi rada i radnog odnosa kao i uređivanje određenih prava u vezi sa radom, onda je moguće kazati da kolektivno pregovaranje historijski posmatrano ima ogromni značaj.

Kolektivnim pregovaranjem u kojem učestvuju na ravnopravnim osnovama predstavnici radnika, poslodavaca i zaposlenika uređuju se ona pitanja koja nisu obuhvaćena pravnom normom odnosno zakonom ili nekim drugim aktima koji bi mogli poslužiti kao izvor radnog prava koji bi se konkretno mogao primjeniti u radnopravnim statutima i regulisanju prava između radnika i poslodavaca.

Ta pitanja koja se regulišu na takav način ona postaju ključnim predmetom razgovora između radnika i poslodavaca a ta pitanja nisu isključivo utvrđena jer njihovo uređenje zavisi od dogovora radnika, poslodavaca i vlade u tripartitnim ugovorima.

Dug vremenski period radnici nisu bili u poziciji da svoja prava uređuju na takav način gdje bi oni skupa u ravnopravnom odnosu sa poslodavcima i predstavnicima vlasti tj. vlada određenih zemalja mogli razgovarati o tim pitanjima. Radnici su morali da čekaju povoljnije demokratske okolnosti da bi se pristupilo organiziranju takvih razgovora gdje bi radnici na jedan dogovorni a ne kao mnogo puta ranije nasilan način u historiji, rješavali ova određena pitanja, jer praktično u tom periodu radnici nisu mogli obezbijediti drugu stranu za regulisanje tih pitanja.

Ta pitanja su veoma važna za regulisanje radnopravnih statusa radnika jer ta pitanja jednostavno nisu bila prihvaćena niti su u krajnjem slučaju mogla biti prihvaćena od zakonodavnih organa vlasti

da se nađu u pravnoj normi tj.,, lex specialis,, normi iz oblasti rada – zakonu o radu, jer država nije mogla svojim propisom određivati vlasnicima privatnog kapitala u kom smislu i u kom nivou će biti regulisana ta prava.

Upravo iz tog razloga je bio neophodan dug vremenski period kroz pravne i političke sisteme, robovlasnički, feudalni, početni kapitalistički pravni sistem, gdje nije bilo sagovornika za regulisanje tih pitanja a ta pitanja su upravo ključna za reregulisanje radnopravnih statusa.

Početak 19. stoljeća kolektivno pregovaranje dobija na zamahu i već prvi pregovori radnika i poslodavaca, koji su doduše bili iznuđeni nasilnim putem, počinju da dobijaju prve obrise gdje su poslodavci zbog održavanja procesa rada i proizvodnje bili prinuđeni da sjednu za stol sa radnicima i otpočnu sa rješavanjem ovih pitanja.

Historijski posmatrano rješavanje ovih ključnih pitanja kao što su pitanje radnog vremena, pitanje najniže satnice za rad, pitanje zaštite na radu i uslova rada kao i veliki dio pitanja u vezi sa radom, pitanja socijalnog, zdravstvenog ili penzionoinvalidskog osiguranja vrlo teško su napredovala i vrlo teško su u tom pitanju bila regulisana.

Rješavanje tih ključnih pitanja za koje je vezan veliki finansijski izdatak poslodavaca bila su dug vremenski period kamen spoticanja i vrlo sporo su napredovala. Najčešće radnici su nasilnim putem prisiljavali poslodavce a onda i organe vlasti da reguliraju određena pitanja koja su bila ključna za dalji proces rada ali ipak taj proces iako je sporo tekao on je ipak napredovao.

Krajem 19. stoljeća i početkom 20. stoljeća kada se na jedan ubrzan način i radno pravo oblikovalo kao posebna grana prava, kada ono izlazi iz građankopravnih propisa i drugih grana prava u većoj mjeri i dobija na svom intenzitetu i pitanja kolektivnog pregovaranja počinju da postaju svakodnevni proces i on dobija obrise veoma važnih društvenih procesa kojim se regulišu određena društvena, ekonomska i lična pitanja radnika kao i pitanja važna za poslodavce i za državu.

Stubovi ovih kolektivnih pregovora od početka 20. stoljeća do 1919. godine kada je održana Opća konferencija Međunarodne organizacije rada na kojoj je ipak vrhunac postignut da su za isti stol sjeli radnici, poslodavci i predstavnici vlada na internacionalnom nivou u Parizu kada je donesen veliki broj međunarodnih dokumenata koji su predstavljali za to vrijeme značajne standarde iz oblasti rada kao što je uređenje pitanja radnog vremena, pitanja zaštite na radu, uslova rada, većeg dijela pitanja iz oblasti zaštite zdravlja u procesu rada, kao i pitanja naknada i drugih važnih elemenata vezano za povrede na radu ili odmori i odsustva posla.

Ti osnovni stubovi prije svega temeljili su se na slobodi udruživanja što je predstavljalo pravo na osnivanje i organizovanje radničkih udruženja i poslije sindikalnih organizacija koji su imali osnovne elemente da štite interese radnika.

Drugo veoma važno pitanje jeste ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje i kolektivno ugovaranje o pojedinim pitanjima što je dobilo formu zvaničnosti koje bi na bazi uzajamnih dogovora radnika, poslodavaca i vlada bilo kodifikovano i zapisano da služi kao izvor prava za regulisanje određenih prava radnika u procesu rada.

Jedno važno pitanje u tom periodu je veoma bilo eksponirano a to je pitanje prava na participaciju tj. pravo na upravljanje i učešće u upravljanju u određenoj radnoj sredini. Radnici su u tom periodu dvadesetih godina 20. stoljeća do polovine 20. stoljeća veoma veliku pažnju u procesu kolektivnog pregovaranja posvećivali upravo na stvaranju moralnih vrijednosti koje bi preuzimale ugovorne strane u smislu zajedničkog dogovora i potvrđivanje zajedničke orijentacije u upravljanju procesom rada i usmjeravanju pravnog subjekta u kojem imaju zajedničke interese i radnici i poslodavci da se ta pitanja urede na odgovarajući način tj. da se postigne i duševno zadovoljenje radnika koji se nalazi u procesu rada da on ima

moгуćnost aktivnog ućestvovanja u procesu rada kao subjekt u pravu.

Plod takvih pregovora i uzajamnog uvaŹavanja radnika i poslodavaca i predstavnika organa vlasti jeste i pravo na rješavanje kolektivnih sporova. Taj period a pogotovo period do kraja 20. stoljeća veoma je simptomatićan u smislu da se stvara jednakopravnost u moгуćnostima pokretanja i rješavanja kolektivnih radnih sporova sa strane radnika i sa strane poslodavaca tako da polovina 20. stoljeća a pogotovo njegov sami kraj je veoma znaćajan u smislu postizanja ravnopravnosti u rješavanju kolektivnih radnih sporova.

Kao vrhunac organizovanja i moгуćnosti sikazivanja volje za uzajamne dogovore u kolektivnom pregovaranju jeste i zakonsko uređenje prava na štrajk u ostvarivanju određenih prava iz procesa rada.

Ovo pravo je dug vremenski period oblikovanjem sindikata koji je u svojoj osnovnoj ulozi imao zaštitu prava radnika i prava u vezi sa radom upravo je kao jedan osnovni stub koji je nastao kao rezultat pregovora između poslodavaca i radnika da je radnicima garantirano pravo da ukoliko nisu u moгуćnosti na jedan legalan i legitiman naćin ostvariti svoja prava ta prava mogu ostvariti i drugim sredstvima ali u skladu sa procedurom organizovanja prava na štrajk, zahtijevanjem da se na jedan drugaćiji naćin pristupi rješavanju određenih pitanja iz oblasti rada ili u vezi sa radom.

Još jedno pitanje iz tog period u procesu kolektivnog pregovaranja ima vaŹnu ulogu i ono je praktićno veoma vaŹno za kompletan proces kolektivnog pregovaranja radnika, poslodavaca i predstavnika drŹavnih organa, a to je pravo ućešća u procesu donošenja autonomnih općih akata kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti i u vezi sa radom. I ovo pitanje je dug vremenski period izazivalo veliku paŹnju između sa jedne strane radnika koji su traŹili a

sa druge strane poslodavaca koji su trebali da odobre i da uključe radnike u proces učešća u donošenju autonomnih općih akata kako bi na određeni način bila zastupljena i pitanja radnika u samom procesu donošenja a ne da su određeni opći i autonomni pravni akt bili nametani od strane poslodavaca, imalo je dug vremenski period lošu krivilju uspona u smislu da su dugo vremena radnici bili izostavljani iz ovoga procesa, međutim na samom kraju 20. stoljeća i ovaj stub kolektivnog pregovaranja tj. postizanja moralne punoće za radnike da i oni sami kreiraju pitanja koja će biti usklađena sa važećim propisima je pozitivan pomak da su i radnici bili uključeni u sam proces donošenja autonomnih općih akata kada je pitanju regulisanje konkretnih prava iz oblasti rada i u vezi sa radom.

IX.7. Participacije u pregovaranju radnika – poslodavaca i vlada

Proces pregovaranja i dijaloga radnika, poslodavaca i predstavnika vlasti bio je mukotrpan i težak pogotovo u 19. i početkom 20. stoljeća

Vrlo su teško išli pozitivni procesi uspostavljanja socijalnog partnerstva između radnika i poslodavaca a onda jedan vremenski period uspostavljanja partnerstva sa državnim zakonodavnim organima vlasti koji su trebali kroz određene zakone i druga pravna akta da regulišu pitanja koja su nastala kao produkt socijalnog dijaloga između radnika i poslodavaca. Uređenje ekonomskih i pravnih pitanja između radnika i poslodavaca upravo je najznačajnije pitanje koje je posebno imalo težinu u industriji razvijenim zemljama. Tamo su radnici bili pod veoma velikim naporima bez posebnih sredstava zaštite i posebno regulisanih elemenata u procesu rada i teškim uslovima tako da je upravo to neregulisanje tih pitanja izazivalo radničke proteste i vrlo često dovodilo do kontraefekata u samom procesu rada što je u krajnjem slučaju štetilo i radnicima i poslodavcima. Posebno je kroz proces

pregovaranje i vođenje dijaloga između radnika i poslodavaca i vlade i kasnijem periodu i sindikata kao posebnog subjekta u partnerskim psorzauma **dovelo do toga da je bilo najvažnije regulisati krupna pitanja koja su bila najznačajnija za radnike a to je dužina trajanja radno vremena, pitanja zaštite na radu, uslova rada, kao i neka pitanja povreda na radu koje su bile vrlo česte i bez posebnog učešća** u saniranju od strane poslodavaca.

Susreti radnika i poslodavaca o pitanjima koja su bila važna za proces rada kao što su Pitanje radnog vremena i zaštite na radu, često su bili teški i bolni i nastojalo se sa svake strane da se kroz dugotrajne razgovore ipak regulišu određena pitanja iako su ona u određenom vremenskom periodu bila sporo regulisana.

Poslije takvih procesa teškog pregovaranja radnici su zahtijevali, a u drugoj fazi to su tražili i poslodavci kao i sindikat koji je bio učesnik u procesu pregovaranja da se takvi dokumenti formalnopravno regulišu u pisanoj formi kao sporazumi kojima su se složili radnici i poslodavci o uređenju određenih pitanja.

Sve je to kroz određeni vremenski period dobilo posebnu formu i poseban način prihvatanja i usvajanja i sa strane radnika i poslodavaca, sindikata a i od vlada koje su kroz svoje propise regulisale ta određena pitanja koja su bila jedinstveno uređivana na prvo nacionalnom a onda i na internacionalnom planu.

Kolektivnim ugovorima uređivana su prava i obaveze strana koje su ga zaključile te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom u skladu sa zakonom ili drugim propisom. Kolektivnim ugovorima uređena su i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja određenih tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova kao i druga pitanja koja su bila predmet sporazumijevanja poslodavaca i radnika. U procesu kolektivnog pregovaranja posebno su bila važna dva elementa da se jasno definišu koje su to ugovorne strane i drugi je bio da se prije samog čina pregovaranja definira predmet kolektivnog pregovaranja tj. da se suzi broj pitanja i da ona postupno budu rješavana od lakših

ka težim jer sva ta pitanja i za radnike i za poslodavce imali su ključne pozitivne ili negativne konotacije i za sva ta pitanja bila su potrebna velika finansijska sredstva. Zbog toga su radnici i poslodavci svim ovim pitanjima pristupali sa dosta argumenata i pripreme da bi se kroz kompromisna rješavanja ovih pitanja kroz historiju a posebno u drugom dijelu 20. stoljeća ovim načinom razriješilo dosta tih pitanja koja su bila sporna i koja praktično i danas se regulišu na skoro identičan način.

IX.8.. Vrste kolektivnih ugovora

Kolektivni ugovori i njrgove vrste, upravo su zavisile i od nivoa pregovaranja i učesnika koji su učestvovali u pregovorima između radnika i poslodavaca, bilo da se radi o općem kolektivnom pregovaranju ili pojedinačnom, tako da su kroz predmet kolektivnog pregovaranja bile obuhvaćene različite djelatnosti.

Kao što je u prvim počecima bilo tako je i danas vezano za ove vrste i način kolektivnog pregovaranja a to je da se uspostavi jasan odnos u smislu nivoa vođenja kolektivnih pregovora između socijalnih partnera u regulisanju društvenih i ekonomskih pitanja i da se napravi uzajamna međuzavisnost da različiti nivoi kolektivnog pregovaranja, postojanje različitih vrsta kolektivnih ugovora ne mogu biti disonantni različiti jedni od drugih u regulisanju određenih pitanja. Ta linija povezanosti i usklađenosti „viših i nižih,, vrsta kolektivnih ugovora je bila imperativ u smislu da se za jednak rad na različitim mjestima ne bi dodjeljivala različita prava a prije svega u pogledu trajanja radnog vremena, nagrađivanja tj. najniže satnice ili nekih drugih prava po osnovu rada ili u vezi sa radom.

Kao što je to historijski bilo tako je i u današnjim uslovima da je neophodno postojanje socijalnog dijaloga između zainteresiranih strana gdje će se na ravnopravnoj osnovi regulisati određena pitanja u

datim pravnim političkim i ekonomskim okolnostima države, nižih nivoa vlasti ili udruženja poslodavaca na najnižem nivou.

Svi oblici pregovaranja imaju svoje karakteristike ali dva ključna pitanja karakterišu svaki vid kolektivnog pregovaranja a to su pitanje učešća svih zainteresiranih strana koje mogu u skladu sa zakonom pristupiti kolektivnom pregovaranju, a to su predstavnici radnika, predstavnici poslodavaca, sindikata, kao i drugih koje su zakonom ovlašteni da mogu učestvovati u postizanju kolektivnog ugovora.

Postizanje dogovora koji će se kroz zakonodavne, izvršne ili druge organe regulirati određena pitanja koja će se primjenjivati jedinstveno za prostor za koji se provodi kolektivni oblik pregovaranja, predstavlja imperativ svakog razgovora radnika poslodavaca i vlade.

Tako u prošlosti su postojali opći kolektivni ugovori koji su imali svoju pravnu snagu na prostoru jedne države na manjima prostorima ili su bili vezani samo za određene djelatnosti po osnovu kojih su bila regulisana prava iz oblasti rada ili u vezi sa radom.

Danas u Bosni i Hercegovini postoji više različitih vrsta kolektivnih ugovora koji se mogu kvalificirati kao generalni ili opšti kolektivni ugovori i granski kolektivni ugovori koji također moraju imati dozu uzajamne usklađenosti ili harmonizacije.

Uzimajući u obzir pravnu činjenicu da je Bosna i Hercegovina složena država koja se sastoji od dva entiteta i Distrikta Brčko , nije postignut konsenzus da se radi o zakonskim, podzakonskim i drugim aktima da oni budu jedinstveni za čitav prostor Bosne i Hercegovine, već je u pravnoj i političkoj volji u Bosni i Hercegovini usvojen princip da različiti nivoi imaju svoje različite kolektivne ugovore i različite propise što u krajnjem slučaju kada se gleda sa aspekta decentralizacije vlasti i aspekta da ti pojedinačni propisi budu bliže procesu rada ima i pozitivne elemente .

Ovdje je osnovna karakteristika da se ne može provoditi isključivanje da niži pravni akti ili akti konkretno u ovom slučaju kolektivnog pregovaranja, isključuju više pravne akte.

Granski ili neki drugi kolektivni ugovori ne mogu biti u suprotnosti sa općim kolektivnim ugovorom , pogotovo kada se regulišu određena pitanja koja nisu predmet zakonskog regulisanja .

U Bosni i Hercegovini danas postoje opći kolektivni ugovori na entitetskom nivou, na nivou regija, kao i opći kolektivni ugovori na nivou određenih djelatnosti i kolektivni ugovori ili sporazumi vezano za jedno ili više pravnih lica. Ovakvo šarenilo u kolektivnom pregovaranju je nastalo iz razloga specifičnosti određenih grana djelatnosti i teških situacija kada je u pitanje poslovanje prije svega privrednih a i neprivrednih subjekata tako da upravo ovaj veliki dijapazon uređenja pitanja kroz kolektivno pregovaranje je i nužnost , jer različiti privredni subjekti imaju loše finansijske rezultate poslovanja tako da nisu putem kolektivnog pregovaranja u mogućnosti primjeniti pravila iz općeg kolektivnog sporazuma već se drže najnižih nivoa tako da kada je pitanju satnica uređuje se da najniža satnica na prostoru koji se reguliše općim kolektivnim ugovorom.

Satnica se ne može drugačije regulisati u nekom kolektivnom ugovoru bilo da se radi o grani ili u odnosu sa grupom poslodavaca ,tako da se kroz ovaj oblik kolektivnog pregovaranja drže donji minimumi dok gornji nivoi i način isplata satnica, sredstava za zaštitu na radu, uslova rada ili nekih davanja vezano za povrede na radu , nije moguće ispoštovati iz općeg kolektivnog ugovora jer takvi iznosi su značajni već se ide na niže nivoe davanja , na onoliko koliko taj pravni subjekt ili grupa pravnih subjekata je moguće da u datim ekonomskim okolnostima i njihovom poslovanju mogu izdvojiti za te namjene.

Proces tranzicije je presudan u Bosni i Hercegovini kao i drugih zemalja iz susjedstva koje su prošle ovu fazu da se kroz kolektivno pregovaranje odnosno kroz postojanje općeg kolektivnog ugovora ili granskog kolektivnog ugovora, praktično preslikava društveni, ekonomski i postojeći pravni status države kao cjeline ili nižeg nivoa vlasti

IX.9. Kolektivno pregovaranje po pojedinim djelatnostima

Opći principi su da kolektivno i individualno pravo imaju uzajamnu povezanost u procesu pregovaranja, i to presudno utiče na regulisanje nekih pitanja koja nisu uređena zakonima.

Kolektivni odnosi iz oblasti rada koje reguliraju radnici, poslodavci i predstavnici države imaju svoj proceduralni dio i oni su se historijski pretvorili u obaveznost forme da sačinjavanje kolektivnih ugovora odnosno proces kolektivnog pregovaranja teče na jedinstven način bilo da se radi o višem ili nižem nivou kolektivnog pregovaranja.

Kolektivno radno pravo prije svega kroz čitav proces pregovaranja podrazumijeva slijedeće principe:

- **postojanje slobode uzajamnog pregovaranja,**
- **postojanje prava kolektivnog pregovaranja i iznošenje elemenata za regulisanje određenog pitanja,**
- **postojanje i garancija prava na stav u uređenju određenog pitanja da se slobodno iznese i da bude bez posebnih prinuda i uslovljavanja,**
- **postojanje jedinstvenog prava na rješavanje kolektivnih sporova,**
- **postojanje zakonskih mogućnosti da se u odsustvu procesa kolektivnog pregovaranja može organizirati i štrajk kao sredstvo za rješavanje određenih pitanja radnika i**
- **pravo učešća radnika u donošenju drugih općih akata vezano za uređivanje pravnih odnosa u procesu kolektivnog pregovaranja.**

Kolektivno pregovaranje bez obzira na kojem nivou se vodilo ono podrazumijeva postojanje najmanje dvije strane a to su predstavnici radnika, poslodavaca i drugih zainteresiranih skupina ili organizacija koje imaju interesa da se određena pitanja regulišu.

Predstavnici države da se na adekvatan način uključuju da se te oblasti uredi određenim propisima koji bi bili izvor regulisanja tih pitanja kroz niža pravna akta a možda i kroz zakonska i druga akta ukoliko se postigne puni konsenzus za regulisanje tih pitanja.

Prije svega ta pitanja se mogu kvalifikovati u više grupa koja su predmet kolektivnog pregovaranja a to su pitanja iz oblasti radnog vremena koja se određuju u smislu trajanja radnog vremena, preraspodjele i preračunavanja radnog vremena.

Posebno su prioriteta pitanja uslova rada i zaštite na radu, pitanja socijalnog uređenja određenih statusa, pitanja u vezi sa obrazovanjem osnovnim i dopunskim obrazovanjem i obrazovanje uz rad, pitanjem u vezi sa odsustvima sa posla i druga pitanja koja se tretiraju kao standardi Evropske unije a koja bi trebalo da budu predmet pojedinačnog pregovaranja između radnika, poslodavaca i sindikata a koja se određuju za određene grane djelatnosti. Kao što jeste i sadašnje stanje u Bosni i Hercegovini vezano za naše propise i lex specialis pravne norme iz oblasti rada , kao što su zakon o radu, a jeste činjenica da postoji i opći kolektivni ugovor koji globalno uređuje određena prava koja su predmet kolektivnog pregovaranja i postoje opći granski kolektivni ugovori koji preuzimaju način regulisanja tih prava iz općeg kolektivnog ugovora, stim da u pojedinačnim ugovorima jedinstveno regulišu druga pitanja koja su specifičnosti te djelatnosti.

Zemlje koje se nalaze u procesu tranzicije kao što je i Bosna i Hercegovina snažno su krenule u prihvatanje evropskih standarda i kroz oblike kolektivnog pregovaranja tako da je praktično i u tom smislu nastala demokratska orijentacija da

radnici i poslodavci na bazi postojećih elemenata uređuju svoja prava i obaveze kako bi ostvarili jedinstven interes i jednih i drugih da sačuvaju privredni subjekt gdje je radnik motivisan da za svoj rad na jedan pošten i adekvatan način dobija svoja prava iz rada i u vezi sa radom, a poslodavac je s druge strane zainteresiran da se ostvari pozitivan rezultat u poslovanju i da sačuva pravni subjekt u funkciji zbog koje i postoji.

Kroz proces kolektivnog pregovaranja poznate su i dodatne participacije vezano za stimulanske u pogledu postizanja veće produktivnosti, efikasnosti u radu kao i postojanje moralne vrijednosti u procesu rada, da se proces rada usavrši, da se obave poslovi na odgovarajući način i da se stvori ambijent koji će sačuvati postojeće kvalitetne odnose u privrednom subjektu koji bi se u uslovima tržišne privrede mogao aktivno uključivati u stvaranju novih vrijednosti.

Pitanje participacije i učešća radnika u procesu kolektivnog pregovaranja od prvih početka do danas bilo je veoma značajno. Tu se postavlja nivo participacije i učešća predstavnika radnika, predstavnika sindikata i drugih zainteresiranih grupacija da se određena pitanja regulišu u vezi sa posebnim učešćem poslodavaca u zajedničkom dogovranju vezano za regulisanje tih pitanja. Historijski posmatrano vrlo je bila loša participacija u smislu da radnici značajnije utiču na kreiranje nivoa prava koja su predmet kolektivnog pregovaranja s tim da su u novije vrijeme radnici uključeni u određene sfere kolektivnog pregovaranja na način da se slobodnom voljom na bazi određenih planova proizvodnje i planova održavanja ukupne hijerarhije u procesu rada ostvare određeni rezultati na bazi čega bi stupio drugi dio dogovora i participacije poslodavaca u uređivanju prava koja su predmet kolektivnog pregovaranja. u smislu stvaranja radničkih tijela, koji su analizirali kompletan proces rada.

Ilustrativni su primjeri Švedske koja je praktično kroz svoj model rada promovirala jedan novi vid participacije i kolektivnog ugovaranja, određivali orijentaciju kojom bi trebalo da se kreću

procesu iz oblasti rada što je u svakom slučaju poslodavcima bilo od koristi jer su oni na taj način shvatili da kroz te oblike organizovanja radnici nastoje na što efikasniji i bolji način obaviti svoj dio procesa rada što je poslodavcima donosilo veću dobit a samim tim i poslodavac je na bazi toga imao argumente da bude izdašniji u regulisanju prava radnika vezano za rad ili u procesu rada.

Još 1966. godine Švedska je započela proces u kojem i danas prednjači u vezi sa brojem pitanja i novom regulisanja pitanja koja se regulišu kroz kolektivne sporazume i kroz kolektivne dogovore tako da i taj način rada gdje se praktično ostavlja velika sloboda a i moralna tišina za radnike da oni sami kreiraju proces rada a na bazi toga da postižu odgovarajuće nivoe prava iz rada i po osnovu rada se pokazao kao vrlo praktičan.

U Evropskoj uniji Njmački model također ima progresivni način gledanja na ostvarivanje prava i broja pitanja koja se reguliraju kroz kolektivni proces rada, dok je u tom kontekstu ilustrativan primjer Sjedinjenih američkih država gdje praktično poslodavci kreiraju u suštinskom smislu nivo prava vezano za uređenje svih pitanja koja nisu predmet zakonskog regulisanja iako u formalnopravnom smislu i u Americi, Kanadi i drugim zemljama pogotovo 70-ih i 80-ih godina se snažno promovira formalnopravna jednakost u procesu kolektivnog pregovaranja.

Kod ovog procesa posebno su značajna socijalna pitanja kao i pitanja vezano za izdvajanje sredstava za zdravstvenu zaštitu kroz obavezne ili dopunske fondove, međutim posebno u američkom pravnom sistemu preferiraju se značajnije privatni fondovi vezano za zdravstveno i za socijalno osiguranje tako da taj model kolektivnog pregovaranja kao i sam model rada u anglosaksonskom pravnom sistemu ima robusne ili dosta surove elemente koji ne idu u prilog radnicima.

IX.10.. Kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini

Kolektivno pregovaranje i na prostorima Bosne i Hercegovine bez obzira u kojim društvenim i političkim tvorevinama kroz historiju funkcionirala Bosna i Hercegovina također je imalo značajnog uticaja.

Polazeći od činjenice da Bosna i Hercegovina u svojoj ukupnoj participaciji dijeli sudbinu evropskog pravnog sistema tj. sistema koji prednjači u primjeni određenih općih i pojedinačnih pravnih normi njemačkog pravnog sistema, tada možemo kazati da Bosna i Hercegovina odnosno tvorevine u kojima je ona funkcionirala i koje su bile članice Međunarodne organizacije rada kao što su prva i druga Jugoslavija, socijalistička Bosna i Hercegovina ili današnja Bosna i Hercegovina koja kroz svoju organizaciju također primjenjuje i dijeli standarde Evropske unije iz oblasti kolektivnog pregovaranja, Bosna i Hercegovina ima sličnu metodologiju i određeni broj pitanja koja se regulišu zakonski i ona pitanja koja su ostavljena na oblik kolektivnog pregovaranja između radnika i poslodavaca, sindikata, predstavnika države, da se regulišu na jedinstven način ili na način specifičan za određenu oblast. **Konfiguracija pravno-političkih elemenata vezanih za uređivanje prava iz oblasti rada, tj. regulisanje većine pitanja kroz zakone kao pojedinačne pravne norme i određivanje grupe krupnih pitanja koja su promjenjiva zavisno od vremenskog perioda i okolnosti sa određenim vremenskim trajanjem kao što su određivanje najniže satnice za odgovarajući rad,** također su značajni sa aspekta kvalitetnog uređivanja ovih pitanja kroz socijalni dijalog između socijalnih partnera, što u Bosni i Hercegovini također ima utemeljenje kao i u drugim zemljama Zapadne Evrope.

Sam princip kolektivnog pregovaranja i sačinjavanja dogovora na bazi uzajamnog konsenzusa socijalnih partnera u pregovorima na bazi prethodnih sporazuma gdje se donosi opći kolektivni ugovor je toliko značajna da to ulazi u savremenu praksu pregovaranja u savremenim pravnim sistemima Evropske unije.

Ta činjenica da za različite prostore postoje uzajamno usaglašeni ili harmonizirani akti koji se donose na bazi kolektivnog pregovaranja je veoma značajna, tako da u praktičnom smislu to ima i svoje pozitivne elemente gdje se kolektivni ugovori bilo da se radi o prostoru države, određenog regiona, konkretno u Bosni i Hercegovini entiteta ili određene djelatnosti je veoma pozitivan jer svi ti oblici kolektivnog pregovaranja i uređivanja određenog pitanja za različiti nivo organizacije Bosne i Hercegovine je pozitivan u smislu što su ta **prava harmonizirana i ne mogu se izvršiti drugačije osim na način da su ona uzajamno povezana bilo da se radi o granskim ugovorima koji su u saglasnosti sa kolektivnim ugovorima za širi nivo ili opštim kolektivnim ugovorima za prostor jedne države.**

Ovdje je u organizacijskom smislu veoma važno da u Bosni i Hercegovini sada postoje opći kolektivni ugovori za nivo entiteta, kolektivni ugovori za određenu grupaciju ili granu djelatnosti, kolektivni ugovori za određeni region ili kolektivni ugovori za jednog ili više poslodavaca koji imaju sličnu ili istu oblast djelovanja.

Također u Bosni i Hercegovini vrlo je važno da je za svaki nivo organizacije bilo da se radi o entitetskom, regionalnom ili lokalnom nivou važna karakteristika da se u individualni ugovor, to jest ugovor koji zaključuje pojedinac direktno sa predstavnikom poslodavca, ne mogu direktno primjeniti odredbe općeg kolektivnog ugovora već se primjenjuju analogno granski ugovori vezano za određenu djelatnost za koju se zaključuje ugovor o radu što također predstavlja standard Evropske unije tj. standarde iz jedinstvenog evropskog radnog prostora.

Zaključivanje kolektivnih ugovora za područje određenih grana djelatnosti zaključuju se granski ugovori u kojima sindikat udružen u Savez samostalnih sindikata, dakle solobodnih sindikata aktivno učestvuju i on na bazi svojih učešća kao socijalnog partnera i koji predstavlja i druge djelatnosti doprinose da se ta pitanja uredi na harmoniziran i jedinstven način. Potrebno je ovdje kazati da se opći i granski kolektivni ugovori odnose na sve zaposlenike bez obzira da li

su oni članovi sindikata ili nisu jer oni su zaposlenici u određenoj djelatnosti.

Funkcija sindikata u odnosu na članove sindikata u slučaju neprimjene kolektivnog ugovora je zaštitna, odnosno sindikat pravnu zaštitu za ostvarivanje prava iz kolektivnog ugovora može pružiti i pruža samo svojim članovima s tim da uloga sindikata pored pružanja konkretnih usluga članovima sindikata se proteže i na analognu primjenu tih prava i na druge zaposlenike.

U Bosni i Hercegovini se kolektivno pregovaranje posebno posmatra sa aspekta socijalnog značenja kolektivnog pregovaranja koje se ogleda i u tome što obuhvata svo radništvo i analizira sve troškove vezane za određivanje određenih prava iz oblasti rada i u vezi sa radom što također ima posebno element da se utvrdi pravičnost u uzajamnom dogovaranja iz rada i u vezi sa radom.

Kolektivno pregovaranje ima i drugi element a to je doprinošenje normalnom odvijanju ekonomskih procesa u proizvodnji na jedinstven način u smislu da i radnici i poslodavci posvećuju punu pažnju procesu rada kako bi na bazi tih rezultata mogli kvalitetnije utvrditi uzajamne odnose kroz kolektivno pregovaranje i za radnike i za poslodavce.

Efekti kolektivnog pregovaranja u evropskom pravu i anglosaksonskom pravu onda možemo kazati da anglosaksonsko pravo preferira veći značaj kolektivnog pregovaranja i veći broj pitanja koja se regulišu kroz kolektivno pregovaranje od ovoga koji je prisutan u evropskom pravnom sistemu. U tom kontekstu Bosna i Hercegovina je dobar primjer u smislu da se najveći broj pitanja reguliše pravnom normom tj. zakonom i na taj način su radnici najvećim dijelom zaštićeni u ostvarivanju svojih prava a da se ona ustaljena pitanja regulišu kroz proces kolektivnog pregovaranja.

Takva orijentacija doprinosi većoj sigurnosti radnika u procesu rada jer njihovi ugovori o radu praktično sadrže skoro neograničeni vremenski period trajanja što u drugim zemljama Zapadne Evrope

gdje značajnije djeluje tržišni princip ugovori o radu imaju ograničenje određenog vremenskog perioda a i druga prava koja se regulišu kroz kolektivno pregovaranje važe za kraći vremenski period. Ova orijentacija u radnom prostoru Bosne i Hercegovine je veoma značajna i kreće se u nivou značajnijih elemenata pravne sigurnosti za radnike u procesu rada jer taj dio pitanja koji se reguliše zakonima kao pravnim normama je veoma pozitivan za radnike u odnosu na princip kada se značajniji dio pitanja reguliše kroz kolektivno pregovaranja tako da se prkatično sve svodi na veću pravnu i ekonomsku sigurnost radnika u procesu rada u Bosni i Hercegovini.