

UVOD

Osvrćući se na kraj osamdesetih kada su u čitavom društvu započete reforme koje su, takođe, zahvatile i oblast radnog prava, postala je potreba za ozbiljnim naučnim i teorijskim sagledavanjem problematike radnih sporova, a prije svega, sagledavanje problematike kolektivnih radnih sporova.

U temi diplomskog rada, pod nazivom "Kolektivni radni spor" iz oblasti radnog prava, obuhvaćen je veći dio činjenica vezanih za kolektivni radni spor. U prvom dijelu rada, počev od historijskog dijela (samih početaka kolektivnog pregovaranja, do razvoja na našim domaćim prostorima krajem osamdesetih), obrađeni su i sami pojmovi uopšte, kolektivna prava i obaveze, vrste, metodi rješavanja kolektivnih radnih sporova, kao i uporedno pravo u rješavanju kolektivnih radnih sporova.

Radni odnos kao jedan od najvažnijih instituta radnog prava, predstavlja uređen odnos prava i obaveza kojih se strane u radnom sporu moraju pridržavati. Radni odnos reguliše nastanak, samo postojanje, kao i prestanak prava i obaveza subjekata u tom odnosu.

Radni sporovi se dijele na individualne i kolektivne radne sporove. Kolektivni radni spor nastaje između radnog kolektiva, grupe radnika ili sindikata i nadležnih organa poslodavaca ili komore, odnosno drugog poslodavackog udruženja, povodom povrede, odnosno uređivanja, primijene ili tumačenja opstih kolektivnih prava, obaveza ili interesa iz radnog odnosa ili povodom radnog odnosa, koji se rješava po posebnoj proceduri pregovaranja, mirenja, posredovanja ili arbitraze, odnosno pred nadležnim sudom.¹ Kolektivnim radnim sporom se rješava nastalo stanje povodom povrede prava i obaveza, kao i interesa cijelog ili samo jednog dijela kolektiva.

Zakonsko uređivanje kolektivnih radnih ugovora i sporova počelo je poslije Prvog svjetskog rata, 1922. godine, donošenjem Zakona o zaštiti radnika. Godine 1931. kolektivno pregovaranje postaje obavezno donošenjem Zakona o radnjama.

U skladu sa Ustavom Republike Srpske, koji je donešen 1992. godine, kolektivno pregovaranje je ustavna kateorija.

Kolektivni radni sporovi se mogu podijeliti prema materijalno-pravnoj prirodi na predmet spora i stranke u sporu a prema procesno-pravnoj prirodi na organe nadležne za rješavanje spora i postupku predviđenom za rješavanje spora. Postoje različiti kriterijumi za razvrstavanje kolektivnih radnih sporova, a osnovna i najznačajnija podjela ovih sporova je na: pravne kolektivne radne sporove i ekonomske, odnosno interesne kolektivne radne sporove.

Pravni kolektivni radni sporovi se odnose na već utvrđeno i postojeće pravo a njihov predmet je primjena, odnosno izvršenje i tumačenje, odnosno interpretacija prava radnika utvrđenih pozitivnim pravnim propisima (zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom, odnosno opštim aktom).²

Interesni (ekonomski, nepravi) kolektivni radni spor se može javiti u postupku pregovaranja, odnosno zaključivanja, obnavljanja ili izmjene kolektivnog ugovora o radu.³

¹ Mandić, M., RADNO I SOCIJALNO PRAVO, Banja Luka, 2012, str. 420

² Kulić, Ž., RADNI SPOR, Beograd, 1996, str. 106

³ Lubarda, B., LEKSIKON INDUSTRIJSKIH ODNOSA, Beograd, 1997, str . 89

Rješavanje kolektivnih radnih sporova se odvija na dva načina. Prvi način je, mirna ili tzv. demokratska metoda i drugi, prinudna ili agresivna (metoda intervencije- štrajk). U svijetu, a i kod nas sve više preovladava mirna metoda rješavanja kolektivnih radnih sporova. U postupku kolektivnog radnog pregovaranja i dogovaranja poznato je nekoliko mirnih metoda za rješavanje kolektivnih radnih sporova (pregovarenje, mirenje, posredovanje i arbitraža). Mirno rješavanje sporova odgovara većinom svim zainteresovanim stranama, dok štrajk i druga sredstva prinude mogu da budu samo krajnja mjera. Metodi prinudnog rješavanja kolektivnih radnih sporova su nepoželjni, pa se tako u pravima mnogih zemalja ne preporučuju.

Štrajk je pravo radnika da privremeno uskrati izvršenje svojih obaveza iz radnog odnosa i prisili poslodavca da prihvati njihove ekonomske i socijalne zahtjeve vezane za ostvarivanje prava iz radnog odnosa ili prava koja su u određenoj vezi sa radnim odnosom.⁴

Kolektivni radni sporovi su regulisani odredbama Zakona o radu.

⁴ Kulić, Ž., RADNI SPOR, Beograd, 1996, str. 145