

---

**-I DIO-**

## UVOD

U svom istraživačkom radu sam pošla od sljedećih pretpostavki:

1. Sporovi u radnim odnosima su veoma česti i zbog prirode samih odnosa gotovo 90% sporova u sudstvu su iz oblasti radnih odnosa
2. Kolektivni radni sporovi su osta rijetki i dešavaju se u fazama potpisivanja kolektivnih ugovora, a veoma rijetko u toku same realizacije u BiH.
3. Radni sporovi se mogu rješavati mirnim putem ali se ovaj način rješavanja veoma rijetko primjenjuje. Radni sporovi u fazi rješavanja se najčešće realizuju pred redovnim i nadležnim sudovima.

Metode koje su korištene u radu su:

- Uporedni metod
- Metod analize
- Statistički metod

Danas se posvećuje sve veća pažnja spriječavanju i mirnom rješavanju radnih sporova jer je njihovo efikasno rješavanje i spriječavanje od ključnog značaja za zdrave i normalne radne odnose unutar radne zajednice. Sukobi kod radnih odnosa su neminovni i potrebno ih je svesti na najmanju moguću mjeru. Za to služe razni procesi koji nude zainteresiranim stranama pomoć u rješavanju postojećih problema.<sup>1</sup> U današnje vrijeme su zemlje uspostavile razne sisteme za pravovremeno sprečavanje i rješavanje sporova. Ti okviri se nalaze u ministarstvima rada, kao i van njih, i imaju različite organizacione strukture i uloge. Uspostavljanje i osnaživanje ovih sistema se potpomaže od raznih međunarodnih organizacija koje pomažu radnicima i poslodavcima. Odgovornost za upravljanje radnim sporovima obično na sebe preuzimaju ministarstva, nastale sporove rješavaju državni službenici u organima koji su za to predviđeni. Ovaj način rješavanja radnih sporova se pokazao sporim jer se previše oslanja na sudke postupke ka načine rješavanja sporova i oni bi morali da promijene načine rada i povećaju efikasnost rješavanja radnih sporova korištenjem mirenja i izbjegavanja skupih i nepotrebnih sudskih postupaka jer se mnogi radni sporovi mogu riješiti mirenjem i vansudskim nagodbama. Bez obzira na koji način se rješavaju radni sporovi i ko

---

<sup>1</sup> Doc.dr Mladen Mandić RADNO PRAVO Banja Luka 2007.

ih i na koji način rješava, mora se težiti većoj efikasnosti. Ovo se postiže tako da se prvo počne sa procjenom prednosti i slabosti trenutnih načina rješavanja radnih sporova i gdje se prvo utvrde nedostaci zbog kojih se ne postižu željeni rezultati i pažljivim planiranjem i izvođenjem raznih strategija koje će poboljšati postojeće stanje. U zavisnost od slučaja do slučaja za povećanje efikasnosti rješavanja sporova ponekad su potrebne velike promjene na dim nivoima. U nekim drugim slučajevima poboljšanje se može postići i malim promjenama u postojećem sistemu. Potrebno je da, osobe koje se bave uvođenjem unapređenja sistema rješavanja radnih sporova procjenjuju stanje i planiraju i provode promjene, budu fokusirane.<sup>2</sup> Ovo je relevantno za inicijative koje podrazumijevaju različite promjene da bi se lakše rješavali radni sporovi, uključujući i uspostavljanje raznih sistema kojima se upravlja sporovima ako do tada nije postojao jedinstven sistem, i jačanje i unapređivanje dotadašnjeg sistema. Prevencija sporova na radnom mjestu je jako važan dio zdravog sistema, a zrelost sistema je povezana i sa kapacitetom da se bez sudskih procesa rješavaju radni sporovi nastali na neposrednom radnom mjestu, i na taj način budu konkurentniji na tržištu. Kroz svoj neprestan razvoj radno pravo se uspjelo raviti u posebnu grupu prava gdje se posebna pažnja posvećuje radnim odnosima.<sup>3</sup> Ono svoje izvorište nalazi u već postojećim građanskim pravima i uspjelo se razviti u samostalnu granu kada su države bile dovoljno razvijene da sa svojim uplitanjem u utiču u poljima radnih odnosa i radnih prava. Iz toga su nastali, uz pomoć raznih intervencija države, razni propisi o radu, zaštiti na radu, sigurnosti na radu i dobili smo i mnoge državne zakone koji štite radnike. Istorija razvoja ovih propisa i zakona o radu je bila duga. Sam nastanak je dosta dug i ima svoje korijene u samim počecima rada. Čovjek je došao do saznanja da obrađivanjem zemlje može doći lakše do obroka nego sa lovom. To je dovelo do preobražaja ratnika u radnika i od tada čovjek prvi put počinje s promišljenim i sistematskim radom. Čovjek tada postaje privredno biće sa jasno određenim radnim obavezama i radnim navikama. To je dovelo do podjele rada. Sam proces rada se ostvaruje uz pomoć rada pojedinca koji je povezan sa radnom okolinom. Sam rad jednog pojedinca je dio sveukupnog rada okoline.<sup>4</sup> Sa samim radom obično iskorištavamo prirodnu okolinu i sirovine koja ona nudi, pa se to može posmatrati i kao naš sveukupni odnos prema životnom okolišu. Radnik tako iskorištava sa svojim raznim alatima prirodnu okolinu i ti alati su sredstva koja radnik koristi da bi obavio svoj rad. Kada bi gledali čisto sa tehničke strane rad bi bio samo napor da se uradi nešto. To nije savim tačno jer se prilikom izvođenja bilo kakvog rada koristi

<sup>2</sup> Doc.dr Mladen Mandić RADNO PRAVO Banja Luka 2007

<sup>3</sup> Dr. Sead Dedić, Doc. dr. Jasminka Gradašćević-Sijerčić Radno Pravo 2003

<sup>4</sup> Vilim Herman Milorad Čupurdija, OSNOVE RADNOG PRAVA, Osijek, 2011.

i razum i ulaže savjesni napor. Rad je svaki mogući napor radnika koji obavlja neki određeni posao bilo to neki intelektualni ili fizički napor. Radnik to obavlja da bi zaradio svoju platu. Rad se može i izmjeriti, usmjeravati i u tom smislu se može i izučavati i organizovati. Pod radom danas smatramo sve ono na čemu možemo da zaradimo i prodamo na otvorenom tržištu. Tako smo dobili podjelu rada na ekonomske i pravne dijelove. Ekonomski dijelovi su oni kod kojih mi izvlačimo maksimalno ekonomsko iskorištenje za nas ili radnika. Pravni dijelovi se bavi uređenim odnosima između radnika i poslodavca, njihovim ugovorima, zaštitom na radu i svim ostalim mogućim ugovorima i propisima koji se tu mogu pojaviti. Sami procesi rada su društveni procesi iako su u njega uključeni i pojedinci. Sam rad i sve oko njega je jako uticao na razvoj društvene sredine. Radni odnosi između radnika i poslodavaca su određivali razvoj kompletnih sredina. Radni odnosi u samoj proizvodnji između radnika i poslodavaca su jako važni za cjelokupno društvo i od njih u značajnoj mjeri zavisi i razvoj država.