

1. UVOD

Radno pravo jeste samostalna grana prava u pravnom sistemu svake moderne države. Ono obuhvata skup pravnih normi, na osnovu kojih se reguliše nastanak, sadržina i prestanak radnog odnosa kao i pravni položaj subjekta radnog prava (poslodavca, radnika, sindikata, države, fonda socijalnog osiguranja...). Radno pravo može se podijeliti na individualno i kolektivno radno pravo, što zavisi od toga da li se normama radnog prava regulišu individualni radni odnosi ili kolektivni radni odnosi. Radno pravo se može posmatrati i kao naučna disciplina. Kao takvo proučava sistem normi radnog prava kao grane prava, kao i odnos radnog prava kao grane prava prema drugim granama prava u pravnom sistemu. Predmet radnog prava predstavljaju društveno-radni odnosi. Ovi odnosi se uspostavljaju u procesu rada, u kome radnik pod određenim uslovima i na određen način obavlja posao kod nekog drugog lica u njegovo ime i za njegov račun. Potrebno je napomenuti da radno pravo, pored toga što reguliše radne odnose, reguliše i status subjekta radnog prava. Od njegovog rada zavisi funkcionisanje radnog prava i radnih odnosa.

Zabrana udruživanja radnika predstavljala je sastavni dio politike zakonodavstva buržoaskih država. Ona je imala različite povode i oblike, ali je bila veoma stroga i oštra i radnike je tjerala i na ilegalno organizovanje. I pored toga radnici su organizovali pobune, štrajkove i druge vidove otpora za poboljšanje i promjenu ekonomskog položaja. Nedovoljna organizovanost radnika karakteriše početak borbe radničke klase. Radnici su sukobljavajući se sa državom mogli vidjeti koji su njihovi pravni interesi i na osnovu tih interesa izvući zaključak o potrebi borbe protiv buržoazije.

Nakon nekog vremena radnici su počeli nastupati sve organizovanije. Radnici se preko društva za uzajamnu pomoć, u uslovima zabrane organizovanja organizuju u sindikat, sa ciljem da ta organizacija obuhvati čitavu klasu. Ovaj period karakteriše period sazrijevanja radničke klase, tj. porasta svijesti radnika. Čitava istorija oko sindikalnog organizovanja radničke klasene počinje sa sindikalnim organizovanjem već zabranom organizovanja radnika, zatim ilegalnim organizovanjem radnika i organizovanjem društva za uzajamnu pomoć. Sindikalno

organizovanje dolazi na kraju i ima cilj da obuhvati čitavu klasu i na taj način izrazi njenu ukupnu moć.

Organizovanost radničke klase dostigla je zavidan nivo krajem prošlog i početkom ovog vijeka. Radnički pokret je u predvečerje Prvog svjetskog rada pretrpio velike promašaje i teške udarce. Njemački i Austrougarski radnici nisu se suprostavili ratnim ambicijama buržoazije, niti su osporili njene imperijalističke ciljeve.

Radni odnosi se mogu definisati kao specifični društveni odnosi, i upravo iz tog razloga potrebno je na učinkovit i brz način rješavati sporove koji su nastali u takvim odnosima. U radnom odnosu direktno učestvuju radnik i poslodavac. Takođe, značajna je i uloga države koja se može pojaviti kao zainteresovana stranka. Radni sporovi su po pravilu dugotrajni. Kolektivni radni spor možemo definisati kao spor o izmjeni, sklapanju ili obnovi kolektivnog ugovora ili neki drugi sličan spor koji može dovesti do štrajka. Rješavanje kolektivnih radnih sporova predviđeno je mirnim putem, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Na osnovu kolektivnog ugovora ili posebnim sporazumom mogu se utvrditi dodatna pravila za rješavanje sporova između savjeta i zaposlenih. Ovo važi i za one sporove koje se odnose na npr. utvrđivanje ko je ovlašćeni pregovarač (npr. koji sindikat) u postupku zaključivanja određenog kolektivnog ugovora. Ovi sporovi bi se rješavali u području arbitražnog rješavanja sporova. Kao osnovna forma za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova može se organizovati Služba za mirno rješavanje sporova. To se čini sporazumom. Osnivači službe određuju unutrašnju organizaciju službe, finansiranje, način njenog rada i sjedište. Oni to čine na osnovu principa tripartizma. Poslovníkom o radu uređuje se organizovanje i rad službe, u skladu sa sporazumom ugovornih strana o osnivanju službe. Služba, takođe može donijeti i kodeks na osnovu kojeg se mogu utvrditi principi i pravila profesionalne odgovornosti, kao i pravila o radu službe i rješavanju kolektivnih radnih sporova. Služba vrši i organizuje poslove u vezi sa mirenjem, arbitražom odnosno posredovanjem, u mjeri u kojoj su njoj povjereni poslovi u vezi sa mirenjem, posredovanjem i arbitražom. Služba se bavi i savjetodavnim radom i obavlja druge poslove, koji su predviđeni sporazumom o osnivanju i poslovníkom o radu. Djelokrug službe obuhvata: imenovanje arbitara, miritelja i posrednika, na

osnovu utvrđenih kriterijuma za imenovanje. Ako je sporazumom o osnivanju službe to ustanovljeno, ona sastavlja listu miritelja, arbitara i posrednika na prijedlog osnivača, kako bi se sa te liste određivali miritelji, posrednici i arbitri. Strane koje se nalaze u sporu, mogu sporazumom službi povjeriti rješenje spora. Ugovorne strane kolektivnog ugovora mogu se opredijeliti za neko drugo tijelo za rješavanje sporova, ukoliko se nisu opredijelile za osnivanje službe za rješavanje sporova.

U tijesnoj vezi sa priznanjem prava na sindikalno organizovanje, jeste nastanak i razvoj kolektivnih ugovora. U Austriji 1896. godine, zaključen je prvi kolektivni ugovor. On je zaključen između grafičkih radnika i poslodavaca. Punu afirmaciju kolektivno pregovaranje je ostvarilo posle Prvog svjetskog rata. Tada su doneseni i prvi zakoni, na osnovu kojih se uređuje sistem kolektivnog pregovaranja. Na nivou preduzeća, odnosno poslodavca zaključivani su prvi kolektivni ugovori. Kasnije se kolektivno pregovaranje širilo na privredne grane, a nakon nekog vremena u ovaj proces se uključila i država u svojstvu potpisnika, jer je kolektivno pregovaranje predstavljalo priliku da se zadovolje neki osnovni ciljevi državne politike. Ti ciljevi su: socijalna sigurnost, stabilnost društvenog razvoja i uravnoteženje zajedničkih interesa.

Kolektivni ugovori danas predstavljaju najvažnije autonomne izvore radnog prava. U njima dolazi do izražaja socijalno partnerstvo, a javljaju se kao najpogodniji instrument za uspostavljanje ravnoteže interesa između rada i kapitala, u uslovima tržišnog privređivanja. Odredbe o radnom vremenu i nadnicama predstavljaju glavnu sadržinu kolektivnih ugovora. Kolektivni ugovori su poznati i pod nazivom tarifni ugovori, jer su odredbe o nadnicama date u vidu tarife. Kolektivni ugovori su značajni i za sindikalne slobode, iz razloga što sadrže klauzule o sindikalnoj aktivnosti, kao i o pravima članova sindikata. Kolektivnim ugovorima regulišu se radni odnosi. Ukoliko nema odredaba kolektivnih ugovora, na date odredbe se primjenjuju odredbe zakona. Iako je kolektivnim ugovorima država naizgled potisnuta sa područja regulisanja radnih odnosa, ona je intervenisala u korist kolektivnih ugovora. Kao predstavnik vladajuće klase i zaštite interesa poslodavca, država je sebi određivala i pravo da rješava sporove koji su nastali kod zaključivanja kolektivnih ugovora, kao i mogućnost da određene kolektivne ugovore proglasi i opšteobaveznim. Kolektivni ugovori sadrže dvije vrste odredbi: odredbe o radnim odnosima, tj. one koje regulišu prava i

obaveze radnika i poslodavaca i odredbe o pravima i obavezama sindikata i poslodavaca.

2. SUBJEKTI KOLEKTIVNOG RADNOG PRAVA

2.1. SINDIKAT

Sindikata se definiše kao profesionalna organizacija radnika, koja ima zadatak da štiti ekonomske (ekonomsko-socijalne interese) radnika. Profesionalna organizacija radnika ne mora nositi ime sindikat, bitno je da ona na legitiman i legalan način zastupa ekonomsko-socijalne interese radnika. Kod nas, kao i u tranzicionim uslovima, sindikati se javljaju pod imenima: nezavisni, udruženi, samostalni i sl. Svaka organizacija radnika (sindikalna), shodno slobodi udruživanja, ima svoje mjesto, međutim veliki broj sindikata sa malobrojnim članstvom u malom broju organizacija nisu odgovarajuće rješenje i nisu efikasni. Udruživanje sindikata upravo zbog toga ima veliki značaj. Ukoliko nije došlo do udruživanja, treba da postoje pravni okviri u svrhu saradnje svih sindikata, u zaštiti interesa radnika. Na taj način se obezbjeđuje učešće svih sindikata u procesu informisanja, kolektivnog pregovaranja, socijalne zaštite i sl.

Onaj koji zaključuje odnosno propisuje kolektivne ugovore je većinski sindikat. Taj sindikat je ugovorna strana, on donosi odluku o postupku izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, štrajku i sl. Postoji i formula reprezentativnog sindikata, u vezi sa predstavljanjem radnika kada postoji više sindikata. Kod određivanja ovog pojma postoje razlike i neslaganja. Međutim, bez obzira na te razlike i neslaganja to je korisno rješenje za legitimisanje sindikata u određenim odnosima.

Ključni pojam je većina. Prema tome se određuju da li su u pitanju reprezentativni ili većinski sindikati. To pitanje se rješava propisima. Pitanje većinskog sindikata se određuje prema izvjesnim formama i postupcima, te prema broju članova. Slična situacija je i sa reprezentativnim sindikatom.