

1.Uvod

Izvori radnog prava kao i drugi izvori mogu se podijeliti prema raznim kriterijumima. Osnovna podjela izvora prava uopšte je podjela na formalne i materijalne izvore prava. Formalni izvori prava su takvi izvori koji su doneseni u nekoj određenoj formi i po tačno određenom postupku od različitih subjekata već prema teoriji i praksi pojedinih grana prava. Osnovna podjela formalnih izvora prava je razlikovanje izvora prema donosiocu kao i prema porijeklu. Prema porijeklu, izvori se dijele na unutrašnje izvore i izvore međunarodnog porijekla. Sa stanovišta radnog prava unutrašnji izvori su:

- ustav,
- zakoni,
- podzakonski akti,
- ugovori.

Izvori radnog prava međunarodnog porijekla su:

- konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada.
- Međunarodni sporazumi.

Izvori radnog prava s obzirom na donosioca su:

- heteronomni izvori i
- autonomni izvori.

Iz navedene podjele uočava se da su izvori radnog prava slični ali i različiti u odnosu na izvore drugih grana prava. Ustav, zakoni, podzakonski akti i međunarodni ugovori su izvori i u drugim granama prava dok su konvencije i preporuke MOR-a specifični izvori samo za radno pravo.

Ustav je najveći pravni akt u hijerarhiji zakona, on spada u osnovni izvor prava uopšte pa tako i radnog prava. Uzimajući u obzir specifično ustrojstvo BiH sastavljenu od dva entiteta, deset kantona i jednog Distrikta, ustav kao izvor radnog prava pojavljuje se na raznim nivoima, zavisno od mjesta i uloge pojedinih sastavnih dijelova BiH.

Zakon kao izvor radnog prava se pojavljuje kao konkretizacija ustavnih načela sadržanih u Ustavu. Konkretizacija se ogleda u definisanju instituta radnog prava kao što su:

- zasnivanje i prestanak radnih odnosa i
- prava i obaveze lica koje proizilaze iz pomenutih odnosa bez obzira na status.

Podzakonski akti spadaju u posredne ili dopunske izvore radnog prava. S obzirom da podzakonski akti moraju biti u skladu sa zakonima i da u suštini predstavljaju konkretizaciju zakonskih normi jasno je da oni nisu originalni izvori radnog prava. Donose ih, većinom izvršni organi. To su razne uredbe, odluke, pravilnici i td. Sa stanovišta radnog prava najznačajniji podzakonski akt je pravilnik o radu koji donosi poslodavac. Pravilnik o radu dužan je donijeti poslodavac koji ima 15 i više zaposlenih.

Jedan od najznačajnijih izvora međunarodnog prava jesu konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada. Konvencije su višestrani ugovori posebne vrste koje donosi

Opšta konferencija MOR-a dvotrećinskom većinom i postaju obavezujuće za članove ove organizacije. Sa druge strane, preporuke nisu obavezujuće za članice te, samim tim, ne podliježu ratifikaciji. Danas su ove konvencije i preporuke međunarodno prihvaćene te imaju veliku važnost naročito u sadašnjem okruženju, u savremenom razvijenom dobu koje pruža mogućnost za izabljiivanje radnika i nepoštovanje ljudskih prava po osnovu rada.

Nove tehnologije i globalna razmjena podataka imaju potencijal da dovedu do potpune izmjene svijeta rada još i više nego industrijska revolucija. Zahvaljujući trajnoj industrijalizaciji, u 20. vijeku došlo je do daljnjeg propadanja poljoprivrednog sektora i porasta važnosti uslužnog sektora. Liberalizacija svjetskog tržišta i “kibernetička revolucija” znače da mogućnosti u globalnoj ekonomiji silno rastu.

Nova globalna ekonomija traži visoko specijalizovane radnike, koji moraju biti dobro obrazovani, fleksibilni i visoko motivisani, kao i voljni sve brže se prilagoditi trenutnim zahtjevima tržišta. Radnici se susreću sa sve većim stresom i promjenjivim uslovima rada u svjetlu ubrzanih tehnoloških i strukturalnih promjena. Sve je više ljudi zaposleno na pola radnog vremena, imaju status privatnika, ili se suočavaju sa nesigurnim radnim uslovima. U tom smislu globalizacija razotkriva duboke socijalne razlike između ljudi sa obrazovanjem, vještinama i pokretljivošću koji im omogućuju uspjeh u integrisanoj svjetskoj ekonomiji, i ljudi koji nemaju takve uslove. Te nove nejednakosti i nesigurnosti vode napetostima između različitih sektora društva. Povećana konkurencija kao posljedica liberalizacije trgovine i finansijskih režima vrši veliki pritisak na kompanije za smanjenjem troškova proizvodnje. Kako bi ostvarile te ciljeve, kompanije mogu ili smanjiti rastuće troškove proizvodnog rada putem automatizacije, kojom se rad čini suvišnim, ili prenijeti proizvodnju u zemlje gdje radnici imaju niske prihode i gdje su socijalni standardi mnogo niži. Općenito, plata i uslovi rada mogu se snižavati. Posljedice toga vrlo često su iskorištavanje, prisilni rad i dječji rad.

U skladu sa ovakim stanjem u svijetu većina zemalja ustaja konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada kako bi uticala na poboljšanje položaja radnika, poboljšanje njihovih prava. Društvena i ekonomska sigurnost predstavlja važan aspekt ljudske sigurnosti. U tom smislu pravo na rad i prava radnika igraju odlučujuću ulogu u ostvarenju ljudske sigurnosti. Ljudi koji nemaju mogućnost raditi ovisni su o socijalnoj pomoći, ili nemaju nikakvih izgleda. Pravo na rad kao standard ljudskih prava seže mnogo dalje od pukog preživljavanja, zbog toga što zadovoljenje osnovnih potreba nije dovoljno za povećanje ljudske sigurnosti.

Ovim radom pokazat će se načini na koji su štite osnovna prava čovjeka po osnovu rada, ukazat će se na dva njegova glavna mehanizma - Međunarodna organizacije rada i Međunarodna povelja o ljudskim pravima. Sa ciljem analiziranja zadate teme ovog rada, istraživanje je podjeljeno u tri dijela.

U prvom dijelu rada govori se o opštim međunarodnim instrumentima zaštite na radu sa osvrtom na stanje u našoj zemlji. Gavni razlog za ovo pojašnjenje jeste u tome što se BiH danas nalazi na putu EU integracija te se, u skladu sa tim, preduzimaju brojni koraci kako bi se što više poradilo na ovim aktivnostima. Jedna od tih aktivnosti je, u svakom slučaju, ostvarenje prava iz rada i po osnovu rada. Takođe, u ovom dijelu se daje prikaz prava na rad, prava koja proizilaze iz njega, akti Ujedinjenih nacija te Međunarodni pakt o ekonomskim i socijalnim pitanjima radnika. Cilj je da se na ovaj način predoči suština međunarodnih instrumenata rada i mogućnost njegove primjene u Bosni i Hercegovini.

Drugi dio rada daje akcenat na pitanje Međunarodne organizacije rada i njenog osnivanja te konkretnih mjera koje je ova organizacija poduzela. Ova organizacija je ustanovljena nakon I

svjetskog rata uglavnom kao rezultat snažnog porasta siromaštva i izrabljivanja radnika. Od 1947. godine ova organizacija posluje kao specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija.

Primarni cilj ove organizacije, od njenog osnivanja pa do danas, jeste da oblikuje politiku i različite programe za poboljšanje uslova života i rada, unapređenje poštovanja ljudskih prava te povećanje mogućnosti zaposlenja. Dalje, ova organizacija ima za cilj da utvrdi standarde iz ove oblasti koji će biti međunarodno prihvaćeni i koji će biti poštovani. Takođe, Međunarodna organizacija rada ima za cilj da pomogne zemljama u što djelotvornijoj primjeni politika iz ovog domena, a sve sa ciljem uspješne implementacije politika i procedura zapošljavanja, poštovanja pravila rada te radnika u prvom slučaju.

Treći i posljednji dio ovog rada konkretno prikazuje pojedine konvencije i preporuke donesene od strane Međunarodne organizacije rada. Naravno, veliki broj konvencija i preporuka je doneseno, međutim, u radu se pojašnjavaju samo neke i daje komentar o istima.

Poseban osvrt je nužno dati i na stanje u našoj zemlji. U skladu sa Ustavom BiH, oblast radnog i socijalnog prava u Bosni i Hercegovini je u isključivoj nadležnosti entiteta, tako da ne postoji jedinstven zakon o radu na nivou države koji bi regulisao osnovne principe iz oblasti radnih odnosa. Kako BiH prolazi kroz fazu tranzicije sa socijalističkog (planskog privređivanja) na tržišnu ekonomiju, a koja neminovno donosi sve veću nezaposlenost u oblasti privrede, ekonomiju «crnog tržišta», sve je veća mogućnost diskriminacije i korupcije u oblasti rada i zapošljavanja. Kada se tome dodaju promjene u strukturi vlasništva, nelegalna i netransparentna privatizacija, jasno je da zaposlenici svakodnevno imaju velikih poteškoća u zaštiti i ostvarivanju svojih prava iz radnih odnosa. Zakoni o radu u oba entiteta u svom tekstu sadrže niz odredbi koje bi trebale pružiti djelotvornu zaštitu ljudskih prava i sloboda. Međutim, problem u praksi predstavlja primjena pomenutih odredaba, a prisutna su i svakodnevna kršenja osnovnih prava zaposlenika. Nužno je ukazati i na potrebu drugačijeg shvatanja novog načina privređivanja u uslovima tržišne ekonomije, prije svega zapošljavanja i ostvarivanje prava iz radnog odnosa od strane zaposlenika i poslodavaca.

Činjenica je da relikat "prvog i jedinog zapošljavanja kod jednog poslodavca bez otkaza" iz prošlog sistema predstavlja kočnicu za shvatanje prava i obaveza u ovom segmentu društvenog života kod zaposlenika. S druge strane, u sadašnjim uslovima, nužna je drugačija politika i pristup poslodavaca u omogućavanju zaposlenicima da ostvare minimum zagarantovanih prava iz radnih odnosa.