

## 1. UVOD

Radni odnosi mogu biti individualni i kolektivni.

Individualni radni odnos se uspostavlja između radnika i poslodavca.

Kolektivni radni odnos se uspostavlja između organizacije radnika i organizacije poslodavaca.

Pojam radni odnos je kraći naziv za pojam radopravni odnosi.

Radni odnos je pravni odnos između pravnih subjekata<sup>1</sup>. To znači da je pravni odnos onaj društveni odnos koji je regulisan pravom, pravnim normama i u kome su ljudi dužni da se ponašaju po pravnim normama. Radni odnos je posebna kategorija društvenih odnosa u radu. Posebnost tog odnosa se ogleda u njegovim svojstvima i njegovom biću. Svojstva su zapravo odlike radnog odnosa kao opšteg pojma te vrste društvenih odnosa u radu. To su dobrovoljnost, lična veza, organizovanost. Ova svojstva moraju postojati zajedno i istovremeno i nepostojanje bilo kog od ovih svojstava oduzima tom društvenom odnosu karakter radnog odnosa.

Biće radnog odnosa predstavljaju elementi koji čine da se ovaj društveni odnos ispoljava kao posebna kategorija društvenog odnosa u radu. Ti elementi su subjekti, sadržina i oblik. Subjekti su lica između kojih se uspostavlja pravni odnos. Sadržinu radnog odnosa čine međusobna prava i obaveze subjekata tog odnosa. Oblik je forma u kojoj se zasniva i na osnovu koje traje radni odnos. Drugim riječima to je akt kojim se uspostavlja radni odnos i kojim se utvrđuje njegova sadržina (ugovor, odluka ili drugi pravni akt).

Kolektivni radni odnosi uspostavljaju se između kolektiva radnika i kolektiva poslodavaca. Kolektivna prava, obaveze i odgovornosti uređuju se zakonima, kolektivnim ugovorima i opštim aktima. To su međusobno povezana i uslovljene prava, tako da se pojedino pravo ne može ostvarivati bez drugog (drugih) prava.

*Kao primjer međunarodnog akta koji navodi kolektivna prava može se izdvojiti Povelja o osnovnim socijalnim pravima Evropske Unije donešena 1989.godine. Ona plazi od stava da je socijalni konsenzus bitan činilac ekonomskog razvoja Unije i u pogledu kolektivnih prava radnika navodi:*

- slobodu udruživanja zaposlenih,*
- slobodu kolektivnog pregovaranja,*
- pravo na štrajk*
- pravo na informisanje,konsultovanje i participaciju radnika.*

---

<sup>1</sup> Prof.dr Mladen Mandić,Radno pravo,Pravni fakultet Sarajevo 2009 godina

U anglosaksonskim zemljama se za kolektivno radno pravo koristi termin industrijski odnosi. Pojam industrijski odnosi, može se odrediti sa normativnog i institucionalnog stanovišta.

Sa normativnog stanovišta, industrijski odnosi obuhvataju skup pravnih načela i pravnih normi koji se odnose na subjekte kolektivnih odnosa i prava i obaveza ovih subjekata ( pravo na kolektivno pregovaranje, pravo na rješavanje kolektivnih radnih sporova i pravo na participaciju radnika ).

Sa institucionalnog stanovišta, industrijski odnosi obuhvataju institucionalne forme organizovanja i djelovanja radnika i djelovanje radnika i poslodavaca ( sindikat, udruženje poslodavaca, tripartitna tijela )

Najkraće rečeno, radni odnos predstavlja oblik ličnog, zavisnog, organizovanog i plaćenog rada jednog lica (radnika) kod drugog lica (poslodavca) vlasnika sredstava za rad.

Ipak, ukoliko želimo da definišemo radni odnos sa svim bitnim elementima koji čine njegovo biće možemo reći da je radni odnos dobrovoljan, pravno regulisan rad koji zaposleni obavlja lično na organizovan način, primajući za taj rad platu<sup>2</sup>.