

## ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Brana Komljenović

Goran Komljenović

**Sažetak:** Institut zaštite prava radnika iz radnog odnosa propisan je Zakonom o radu i omogućava radniku da, ako dođe do povrede nekog prava, zahtijeva njegovo ostvarivanje. Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa može da se obrati poslodavcu; pokrene postupak za mirno rješavanje radnog spora; podnese tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava, ili pak da se obrati inspektoru rada radi zaštite prava iz radnog odnosa.

**Ključne riječi:** prava, radnici, zakon o radu, radni odnosi, zaštita prava

## PROTECTION OF LABOUR RIGHTS

**Abstract:** Institute of labour rights is determined by Labour and Employment law and enables employees to, in case of abuse, demand their fulfilment. A worker who considers that his rights are abused can contact employer, start procedure for peaceful solution of labour dispute, take employer to court or ask the labour controller for protection of labour rights.

**Key words:** rights, employees, Labour and Employment Law, work relations, protection of rights

## 1. UVOD

Radni odnos je osnovna najvažnija institucija radnog prava. Rad kao rezultat svjesnog čovjekovog djelovanja je osnov za razvoj čovječanstva i to u svim društveno-ekonomskim formacijama. Rad je stvorio čovjeka, ali čovjek ne postupa odvojeno, nego priroda rada zahtijeva da čovjek nastupa u društvu.

Dakle, tokom obavljanja rada u toku proizvodnog procesa radnici stupaju u međusobne odnose, koji stvaraju posebnu ekonomsku kategoriju proizvodnih odnosa. Međutim, tek u kapitalizmu pojavom najamnog radnika, slobodnog radnika koji raspolaže samo radnom snagom, pojavila se potreba za pravnim uređenjem proizvodnih odnosa putem posebnih propisa.

Glavni cilj svakog čovjeka ako se ne nalazi u radnom odnosu, bez obzira na godine života, je da zasnuje radni odnos. Danas se često dešava da ljudi sa fakultetskim obrazovanjem ne uspijevaju da zasnuju radni odnos u svojoj struci i tako, nakon izvjesnog vremena pokušavanja, prihvataju bilo kakav posao.

Nezaposlenost čovjeka lišava mogućnosti da svojim radom obezbjeđuje sredstva za sopstveno izdržavanje, kao i izdržavanje članova svoje porodice, i ako hoće i ima radnu sposobnost da se uključi u proces rada. Takođe, nezaposlenost izaziva teške ekonomske, političke, socijalne, psihološke i druge nepovoljne posljedice za pojedinca, članove njegove porodice i društvo. Radno-pravni odnos predstavlja vrstu pravnih odnosa koji se slobodno i dobrovoljno uspostavlja između radnika i poslodavca.

Pod poslodavcem se podrazumijeva svako lice (fizičko ili pravno) koje organizuje vršenje određene djelatnosti i u tom cilju zapošljava fizička lica i upravlja procesom rada. U radno-

pravnom smislu posmatrano, poslodavci su, dakle, preduzeća, ustanove, jedinica lokalne samouprave i dr.

## **2. POJAM I KARAKTERISTIKE UGOVORA O RADU**

Radni odnos zasniva se stupanjem radnika na rad, a na osnovu zaključenog ugovora o radu. Da bi se zasnovao radni odnos, moraju biti ispunjeni kumulativno oba uslova, a to su da je zaključen ugovor o radu i da je radnik stupio na rad. Radni odnos po svojoj prirodi je obligaciono-pravni odnos između radnika i poslodavca uz obavezu da ugovor bude zaključen u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu. Zaključivanje ugovora u radu je obaveza poslodavca, a u cilju uvođenja zakonskog ponašanja i discipline u ovoj oblasti. Zakon posebno obavezuje poslodavca da nakon zaključivanja ugovora o radu prijavi radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje.

Ugovor o radu je akt o zasnivanju radnog odnosa, kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti između radnika i poslodavca. Zaključuje se u pismenom obliku i smatra se zaključenim kada se potpišu radnik i poslodavac. On je dvostrano obavezan ugovor, jer stvara uzajamne obaveze učesnika u zaključivanju ugovora. Istovremeno, on je i komutativni ugovor jer su u trenutku njegovog zaključenja poznati ne samo vrsta nego i obim radnje, a poznato je i ko je obavezan da radnju izvrši i ko je ovlašćen da zahtijeva njeno izvršenje.

Ugovor o radu je individualan ugovor, jer stvara obaveze samo za njegove učesnike (radnika i poslodavca) i zaključuje se s obzirom na ličnost i sistematizaciju kojom poslodavac utvrđuje vrstu poslova, vrstu i stepen stručne spreme i druge posebne uslove.

Tom prilikom je i jednoj i drugoj strani dozvoljena sloboda ugovaranja. Ugovor mora biti u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom. Zaključeni ugovor o radu znači da su stečeni svi uslovi za zasnivanje radnog odnosa.

## **3. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

Zaključivanjem Ugovora o radu, radnik zasniva radni odnos kod poslodavca iz kojeg proizlaze određena prava i obaveze za potpisnike istog ugovora. U određenim slučajevima, poslodavac može da povrijedi prava radnika, odnosno da mu ne obezbijedi ostvarivanje nekih prava iz radnog odnosa, što automatski dovodi do potrebe zaštite tih istih prava. U takvim slučajevima Zakonom je predviđen način zaštite prava radnika koji se sastoji od nekoliko mogućnosti koje se pružaju radniku radi zaštite povrijeđenih prava. To su, prije svega, obraćanje neposrednom poslodavcu za zaštitu povrijeđenih prava; zatim radnik može sporazumno riješiti spor sa poslodavcem, odnosno pokrenuti mirno rješavanje radnog spora; radnik se može obratiti za zaštitu svojih prava inspekciji rada i obratiti se tužbom nadležnom sudu.

Institut zaštite prava iz radnog odnosa propisan je Zakonom o radu<sup>90</sup> i omogućava radniku koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa da zahtijeva od poslodavca ostvarivanje tog prava. Pravo iz radnog odnosa može biti povrijeđeno neizvršavanjem obaveza poslodavca prema radniku, odnosno uskraćivanjem njegovih prava utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu. Radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini je na entitetskom nivou; Federacija Bosne i Hercegovine ima svoj Zakon o radu, a Republika Srpska svoj. Zakonodavno normiranje nije isto, ali ima dosta sličnosti. Jedna od tih sličnosti je neadekvatna zaštita prava ostvarenih i proisteklih iz radnog odnosa. Neadekvatna zaštita prava iz radnog odnosa naročito štetne posljedice proizvodi u vremenu kada prestaje radni odnos i radnik treba da ostvari pravo na penziju.

---

<sup>90</sup> Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, broj 1/16), član 198.

Dešava se da bivši radnici zbog neizvršenih obaveza od strane poslodavca i po nekoliko godina ne mogu da ostvare pravo na penziju, a radni odnos im je prestao. Prava ostvarena i proistekla iz radnog odnosa potrebno je da imaju adekvatnu pravnu zaštitu. Najadekvatniji i najpravilniji način zaštite prava proisteklih iz radnog odnosa je putem zakonske regulative.<sup>91</sup> Navedeno podrazumijeva da u Zakon o radu, putem njegovih izmjena i dopuna, bude ugrađen novi član ili novi članovi na način koji bi garantovao radnicima ostvarivanje prava stečenih po osnovu ostvarenog prava na rad, odnosno ostvarivanje prava proisteklih iz radnog odnosa.

Prema odredbama Zakona o radu, radnik se sa zahtjevom za zaštitu svojih prava obraća poslodavcu u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom smatra da je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od učinjene povrede.

Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.<sup>92</sup>

Vrlo česte povrede prava radnika su iz oblasti zaštite na radu. Zaštita radnika na radu je široka oblast. Ona obuhvata prava, obaveze i odgovornosti velikog broja subjekata od radnika i poslodavaca do nadležnih institucija i drugih subjekata, kao i razne vrste zaštite – zdravstvene, tehničke, hemijske i niz drugih oblika zaštite. Takođe, obuhvata određene kategorije radnika, kao što su: radnice, maloljetnike i radnike privremeno ili trajno nesposobne za rad. Ovo je posebno značajna oblast, a regulisana je međunarodnim pravnim normama, Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu, posebnim zakonima, Kolektivnim ugovorima i drugim aktima.

U cilju očuvanja zdravlja i života radnika, Zakonom je predviđena obaveza poslodavca da prilikom stupanja na rad, omogući radniku da se u roku od 15 dana od dana stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o sigurnosti i zdravlju na radu, kao i sa organizacijom rada. Takođe, radnik ima pravo i obavezu da koristi sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim odgovarajućim propisima. Upoznavanje sa propisima o radnim odnosima i zaštiti na radu se može postići tako da se svi propisi daju sindikalnim povjerenicima; da su dostupni na oglasnoj ploči, da se eventualno štampaju u glasilu koje izdaje poslodavac; da se daju radniku na uvid na njegov zahtjev i sl.

Zakonom nije dat rok za upoznavanje radnika sa navedenim propisima, ali to treba učiniti što je prije moguće. Radnik je dužan da poslove radnog mjesta obavlja sa posebnom pažnjom i da koristi sve mjere zaštite, kako bi zaštitio ne samo sebe nego i druge radnike, kao i građane.

S obzirom na to da se u društvu u kojem živimo dešava da se ne ostvaruju prava iz radnog odnosa, odnosno prava nastala za vrijeme radnog odnosa i važeća po prestanku rada, uz konstantno kršenje pravnih i poslovno-moralnih normi, predloženo normiranje bi moglo da eliminiše navedene negativnosti.

#### **4. RADNI SPOROVI**

Radni odnosi su po svojoj prirodi specifični društveni odnosi te je stoga potrebno brzo i efikasno rješavanje sporova nastalih u takvim odnosima. Zbog svoje prirode, takvi sporovi su intenzivni i u pravilu dugotrajni, a ujedno odaju sliku stvarnosti u kojoj postoje. Upravo zbog svoje delikatne prirode, nerijetki su slučajevi radnih sporova između dvije suprotstavljene interesne strane. Radni spor je spor između poslodavaca ili njihovih organizacija i radnika ili njihovih organizacija koji nastaju u vezi sa radnim odnosima pojedinačnih radnika ili u vezi sa kolektivnim uređenjem radnih odnosa. U spomenutim sporovima dolazi do neslaganja i sukobljavanja interesa radnika i poslodavca oko određenih pitanja, te svaka strana teži zaštititi

---

<sup>91</sup> *Pravni savjetnik – Sarajevo, 2015. br. 5, str. 35-39.*

<sup>92</sup> *Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, broj 1/16), član 200.*

svojih prava. Iz navedenog proizlazi razlikovanje individualnih i kolektivnih radnih sporova, kao jedan od kriterijuma.

Glavna razlika između individualnih i kolektivnih radnih sporova je u tome što prvi uključuje jednog radnika, a drugi grupu radnika, npr. sindikat. Radni odnosi uređeni su Zakonom o radu, koji posebnu pažnju ipak posvećuje kolektivnim radnim sporovima.

Individualni radni spor je spor između poslodavca i jednog ili više radnika koji nastupaju kao pojedinci, o pravima i obavezama učesnika u sporu u vezi sa određenim radnim odnosom. U pravilu se javlja kod ostvarivanja određenih prava u vezi sa pojedinačnim radnim odnosima i stoga spadaju u skupinu sporova o pravu ili tzv. pravnih sporova. To su najčešće slučajevi koji se odnose na zasnivanje i prestanak radnog odnosa, naknade štete koju radnik pretrpi na radu ili pak naknada štete koju radnik na radu uzrokuje poslodavcu, te ostvarenje raznih prava koja proizlaze iz rada.

#### **4.1. SUDSKO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA**

Zakonom o radu je utvrđena mogućnost sudskog rješavanja ne samo tzv. individualnih, već uz neke izuzetke i tzv. kolektivnih radnih sporova. Radni sporovi, bilo individualni ili kolektivni, mogu biti pokrenuti tužbom najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede. Postupak pred sudom može se pokrenuti tek ako prethodno nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora kod nadležnog organa i najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uslove rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili polnom uznemiravanju. Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 radnika, imaju pravo da formiraju savjet radnika koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.<sup>93</sup>

U sudskom sporu aktivna stranka bio bi radnik, a pasivna poslodavac. Nadležnost bi se određivala prema opštim pravilima za radne sporove. Radnik bi imao pravo tražiti da se poslodavcu naloži preduzimanje određenih mjera kojima bi bili otklonjeni uzroci uznemiravanja (represivna zaštita), odnosno kako bi ono bilo spriječeno u budućnosti (preventivna zaštita). Budući da za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plate u visini kao da je radio, radnik bi mogao tražiti naknadu te plate, ali i privremene mjere radi ostvarivanja toga prava tokom postupka, odnosno dok se ne otkloni stanje uznemiravanja. U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor.

#### **4.2. ALTERNATIVNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA**

Pod „alternativnim metodama“ neki smatraju sve one načine rješavanja sporova koji se odvijaju izvan službenih sudskih sistema. Rezultati istorijskih istraživanja koja su do sada sprovedena, prvenstveno su fokusirani na problematiku mirenja. Njihov naglasak stavljen je na mirenje kao alternativnu metodu koja se primjenjuje unutar sudske prakse.

Alternativno rješavanje sporova predstavlja moderno i efikasno sredstvo za razrješenje spornog odnosa. Preopterećenost sudova brojnim predmetima, te samim tim njihova neefikasnost i sporost u pružanju pravne zaštite uticali su na pojavu novih alternativnih rješenja. Prednosti vansudskog rješavanja sporova su brojne: dobrovoljnost, nepristrasnost, brzina, ekonomičnost i efikasnost. Ove prednosti suštinski sadržavaju suprotnosti svega onoga što sudski postupak predstavlja: statičnost, formalnost, dugo trajanje, produbljivanje sukoba, gubitak povjerenja u pravosuđe, visoki parnični troškovi (sudske takse, vještačenja, zastupanje).

---

<sup>93</sup> Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, broj 1/16), član 208.

**Mirenje, posredovanje i arbitraža** su od uspostave modernih sistema radnih odnosa tri najvažnija i najčešće korišćena načina rješavanja radnih sporova koja uključuju treću stranu. Mirenje je metoda koju sprovodi neutralna, treća strana u sporovima između poslodavca i radnika. Zadatak treće strane je da pomogne stranama tokom pregovora ili u slučaju neuspjeha pregovora, kako bi bila utvrđena zajednička stajališta.

**Mirenje** je jedan od oblika mirnog rješavanja radnih sporova putem alternativnog načina rješavanja radnih sporova između strana u radnom sporu uz učešće trećih lica – miritelja. Miritelj pruža pomoć stranama, rukovodi postupkom, te daje prijedloge i preporuke u radnom sporu sa ciljem zaključenja sporazuma. Pored toga, miritelj treba da postupa savjesno, odgovorno i nepristrasno. Nepristrasnost se posebno zahtijeva za vrijeme vođenja pregovora.

Postupak mirenja je neformalan (u vremenskom intervalu rada miritelja na predmetu počev od zaduživanja predmeta do njegovog okončanja), tako da nisu propisane forme za komunikaciju miritelja sa strankama i obratno. Pregovori se mogu odvijati usmeno ili u pisanoj formi. Takođe, stranke mogu u toku cijelog postupka slobodno disponirati sa zahtjevom i ponudama, tako da nisu vezane za iznose zasnovane na Zakonu o radu, Kolektivnim ugovorima ili Ugovoru o radu. Ako se zahtjev radnika dobrovoljno umanji, radnik ne može tužbom zahtijevati razliku do punog iznosa na koji ima pravo. Mirenju se često pribjegava u sporovima koji proizlaze iz neuspjeha kolektivnog pregovaranja između posrednika poslodavca i radnika. Mirenje se koristi kako u individualnim i kolektivnim sporovima, tako i u sporovima prava i interesa.

Dobrovoljnim mirenjem se smatra takvo mirenje kod koga su obje strane slobodno prihvatile ili odbile učestvovanje u procesu mirenja, koje sprovodi institucija za rješavanje radnih sporova. Mirenje se takođe smatra dobrovoljnim kada se jedna strana obraća instituciji za rješavanje radnih sporova, dok je drugoj dopušteno da odbije učestvovanje u tom procesu. Ako strane odmah na početku ne pokažu spremnost da učestvuju u procesu mirenja, nema svrhe na to ih primoravati. Predanost i želja suprotstavljenih strana da spor riješe zajedničkim dogovorom, osnovni su preduslov za uspješnu intervenciju treće strane.

Mirenje se smatra prinudnim ako je preduslov da određeni slučaj dođe na sud ili ako strane nisu u mogućnosti odbiti intervenciju miritelja. Prinudnim se mirenjem takođe smatra ako se jedna strana odluči na njega, a druga je prisiljena učestvovati. Ono se često koristi kao način da se dvije neprijateljski raspoložene strane, koje inače ne bi ni pomislile međusobno pregovarati, nađu za istim stolom.

**Posredovanje** je metoda kojom se koristi neka treća, nepristrana strana, koja pomaže suprotstavljenim stranama, te daje prijedloge za rješavanje sporova po vlastitom nahođenju. Metode mirenja i posredovanja se često izmjenjuju, a obje se zasnivaju na dobrovoljnom pristupu, te na saradnji i autonomiji zainteresovanih strana. Miritelji i posrednici samo olakšavaju postupak. Treće strane koje nastupaju kao posrednici imaju puno aktivniju ulogu, to znači da posrednik može sam ponuditi svoje usluge kada je spor na pomolu. Uloga posrednika je naročito očita prilikom sastanka sa suprotstavljenim stranama. Posrednik učestvuje u raspravi i daje jasne prijedloge i preporuke pomoću kojih bi strane mogle postići sporazum. Posrednik nije samo pomagač, on je više usmjeren na to da pomogne suprotstavljenim stranama da pronađu vlastito rješenje.

**Arbitraža** je opšte prihvaćen način rješavanja sporova u gotovo svim područjima zakonodavstva, jer ako strane u radnom sporu ne riješe radni spor pregovorima ili u postupku mirenja, mogu uputiti spor na arbitražu.<sup>94</sup> Takođe predstavlja metodu u kojoj se od treće ovlašćene strane očekuje da donese odluku, koja je obavezujuća. Arbitraža je često zanimljiva suprotstavljenim stranama, jer one same najčešće biraju arbitre na osnovu njihove stručnosti.

Zadatak arbitražnog vijeća je pronaći rješenje, odnosno donijeti takvu odluku koja će zadovoljiti obje strane u sporu. Za razliku od mirenja i posredovanja, arbitraža predstavlja

---

<sup>94</sup> *Pravni savjetnik, Zaštita prava radnika, Sarajevo, 2015, broj 4, str. 56.*

formalni oblik rješavanja sporova. Zbog toga se najčešće i pribjegava arbitraži nakon što mirenje i posredovanje nisu urodili plodom.

#### **4.3. INSPEKCIJA RADA**

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenut kod poslodavca ili drugih nadležnih organa, radnik se može obratiti inspektorima rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

#### **5. ZLOUPOTREBA ZAKONA I NEDOSTATAK ADEKVATNE PRAVNE ZAŠTITE**

S obzirom na društveni značaj i važnost rada, i zaštita prava radnika na radu je široka oblast. Ona obuhvata prava, obaveze i odgovornosti velikog broja subjekata od radnika i poslodavaca do nadležnih institucija i drugih subjekata, kao i razne vrste zaštite. Već i površnom analizom stanja i primjene propisa u oblasti radnog prava vrlo brzo se dolazi do činjenica koje ukazuju da su važeći propisi u Bosni i Hercegovini, tako i u Republici Srpskoj, u vezi sa pravima iz radnog odnosa, u značajnom dijelu nejasni, nedorečeni i međusobno neusklađeni, kao što je takođe evidentno da određeni propisi neophodni za ostvarivanje i zaštitu ovih prava radnika ne bivaju doneseni.

Isto tako, konkretni postupci u vezi sa pravima iz radnog odnosa koji se vode kod poslodavaca, te nadalje pred sudovima i organima uprave, očito su nedopustivo spori, neefikasni, pretjerano skupi i nesvršishodni.

U ovoj izuzetno važnoj pravnoj oblasti gdje se pojavljuje obaveza nesmetane egzistencije osnovnih ljudskih prava, zaštićenih pravnim aktima međunarodnog karaktera, te Ustavom i zakonodavstvom na različitim nivoima države, u Bosni i Hercegovini vlada opšte šarenilo i nejednakost. Propisi koji predmetna prava treba da definišu i obezbijede uveliko su nedorečeni i međusobno neusklađeni, kako između sebe, tako sa međunarodnim aktima.

Posljedica ovakve situacije je da poslodavci propise najčešće ne primjenjuju ili iste tumače samovoljno i selektivno, po vlastitom nahodanju zavisno od vlastitih interesa u pojedinim slučajevima.

Poslodavci uzrokuju radnicima najviše poteškoća uskraćivanjem materijalnih prava, koja im pripadaju, kao i prava na efikasnu pravnu zaštitu. Ovo je posebno izraženo kada su u pitanju postupci prijema u radni odnos, postupci otkaza ugovora o radu, disciplinski postupci i izricanje mjera, ali i u vezi sa realizacijom prava i obaveza po osnovu zarađenih a neisplaćenih plata, uplate doprinosa, u situacijama davanja otkaza zbog ekonomskih, tehničkih ili finansijskih razloga, te prilikom (ne)isplaćivanja otpremnina.

Analizirajući zakonsku regulativu dolazi se do zaključka da se najveći broj radnika ili bivših radnika nalazi u situaciji kršenja prava po prethodno navedenom osnovu, a posebno u vezi sa odlučivanjem, odnosno uskraćivanjem prava, te neriješenim statusom radnika „na čekanju“.

Takođe, prisutne su brojne blokade i nedostatak funkcionisanja sistema po okončanju dugog i mukotrpnog postupka, kada se pojavljuje obaveza realizacije pravosnažne i izvršne odluke o određenom pravu u vezi sa radnim odnosom radnika, koja se dobija nakon izrazito dugog perioda, čemu su prethodili različiti drugi postupci (upravni, sudski, upravni spor, postupak povodom apelacija i slično), povodom podnesenog zahtjeva radnika za zaštitu nekog od propisanih prava, ugroženog nezakonitim djelovanjem poslodavca.

## ZAKLJUČAK

Važeći propisi u Bosni i Hercegovini, u vezi sa pravima iz radnog odnosa su dosta nejasni i nedorečeni, neusklađeni sa međunarodnim konvencijama i standardima, ili se isti ne primjenjuju; u entitetima egzistiraju različita zakonska rješenja, koja prate različita postupanja sudova i organa uprave, uz neefikasne i skupe postupke, te široko rasprostranjene zloupotrebe i nedostatak adekvatne pravne zaštite radnika.

Bosna i Hercegovina ima slab napredak u reformskim procesima. Na to utiču složena struktura naše države, visoka i dugotrajna nezaposlenost, posebno mladih i veliki udio sive ekonomije. Visoka poreska opterećenja otežavaju investiciona ulaganja (strana i domaća). Zbog toga je značajno fleksibilno radno zakonodavstvo, kako bi se i javni i privatni sektor mogli brže prilagođavati novim tržišnim uslovima. Mogućnost boljeg korišćenja resursa koje ima Bosna i Hercegovina, od interesa je i za poslodavca i za nezaposlene, odnosno društvo u cjelini. U Bosni i Hercegovini slabo se koriste resursi, kao što su: poljoprivredno zemljište, voda i energija, a njihovo bolje korišćenje doprinijelo bi boljem privrednom razvoju i znatnom povećanju zaposlenosti kroz proizvodnju hrane, prodaju vode, korišćenje energetskih izvora. U korišćenju ovih resursa i zapošljavanju u cjelini potrebno je koristiti znanje stručnjaka. Sve navedeno posebno bi se odrazilo na bolje i efikasnije privređivanje poslodavaca, kao i na veće zapošljavanje, a posebno veće zapošljavanje mladih.

Zakonom o radu, kao značajnim reformskim zakonom, data su određena rješenja koja su u funkciji efikasnijeg privređivanja poslodavca. Međutim, da bi se ona u potpunosti mogla implementirati u praksi, potrebno je da budu usklađeni i drugi propisi – posebno u pogledu olakšica kod registracije firme, smanjenja poreza i doprinosa. Duge procedure za poslodavca predstavljaju i nepotrebne troškove i gubitak vremena. Obrazovni sistem učenicima i studentima mora osigurati vještine, kako bi, kao budući radnici, zadovoljili potrebe poslodavca i bili konkurentni na globalnom tržištu. U tom smislu i institucije za zapošljavanje trebalo bi da znatno predanije rade na osposobljavanju i prekvalifikaciji nezaposlenih lica. I u pogledu novih rješenja, koja sadrži Zakon o radu, treba sagledati u kom pravcu ih treba unaprijediti da bi se osiguralo efikasnije privređivanje poslodavca.

Najšire posmatrano, radni odnos je odnos ljudi u procesu rada sa odgovarajućom pravnom nadgradnjom. Ta pravna nadgradnja je sam ugovor o radu koji je po svojoj sadržini i osobenostima specifičan u odnosu na predmet koji reguliše. Iako Ugovor o radu nije strogo formalan akt, zaključuje se u pismenom obliku, prije nego što radnik stupi na rad. Ugovor mora biti u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom. Zaključeni ugovor znači da su se stekli uslovi i osnovi za zasnivanje radnog odnosa.

Ugovor o radu je najčešći pravni osnov zasnivanja radnog odnosa u svim državama sa tržišnim načinom privređivanja. On, kao pojedinačni pravni akt, ima normativno pravno dejstvo, jer se njime uređuju prava, obaveze i odgovornosti, koja će važiti od dana zasnivanja radnog odnosa, odnosno stupanja radnika na rad, pa sve do njegovog trajanja, odnosno do prestanka radnog odnosa ili izmjene odredaba Ugovora o radu iz bilo kojih razloga.

Ustavom je predviđeno da svako lice ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava u zakonom utvrđenom postupku. Svakome je zagarantovano pravo na žalbu ili drugo pravno sredstvo protiv odluke kojom se rješava o njegovom pravu ili na zakonom zasnovanom interesu. Ostvarivanje prava radnika znači njihovu redovnu realizaciju na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom i opštim aktom. Zaštita prava radnika se koristi kada dođe do sukoba, tj. spora u postupku ostvarivanja tih prava, između radnika kao subjekata prava i poslodavca kao nosioca obaveza da obezbijede određeno pravo.

Pošto prava radnika iz radnog odnosa mogu biti pojedinačna i kolektivna, to dolazi i do pojedinačnih kolektivnih sukoba, odnosno radnih sporova u njihovoj realizaciji, što znači da su utvrđeni i odgovarajući načini za njihovo rješavanje. Preciznije govoreći u vezi sa utvrđivanjem

i zaštitom prava radnika, potrebno je ukazati na činjenicu uzajamnosti prava, obaveza i odgovornosti stranaka u radnom odnosu. Ono što je pravo radnika, to je za poslodavca obaveza i obrnuto.

Kada se govori o ostvarivanju i zaštiti prava radnika, neminovno je govoriti i o obavezama poslodavaca s tim u vezi. Njihovo pravo iz radnog odnosa znači obavezu radnika, te se može govoriti i o ostvarivanju i zaštiti njihovih prava ako u realizaciji istih dođe do sukoba sa radnikom. Ti sukobi se obično manifestuju u slučajevima kada radnik ne izvršava svoje obaveze i dužnosti. Tada se otvara pitanje njegove odgovornosti ili prestanka radnog odnosa.

O pravima i obavezama radnika odlučuje poslodavac pojedinačnim pravnim aktima (odlukama, rješenjima) i tim povodom se uglavnom javljaju sukobi, tj. sporovi. Iako radnici ne odlučuju o pravima i obavezama poslodavaca, kao druge stranke u radnom odnosu, oni ipak učestvuju u utvrđivanju tih prava i obaveza. Prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca kao druge stranke u radnom odnosu utvrđuju se opštim pravnim aktima (Zakonom i Kolektivnim ugovorom).

Zakonom o radu predviđena je i mogućnost mirnog rješavanja radnih sporova; podnošenje tužbe sudu i obraćanje inspekciji rada, a sve u cilju ostvarivanja zaštite prava radnika.

Prava radnika osiguravaju pristojne uslove rada, ali i štite od diskriminacije na radnom mjestu, regulisanih Zakonom o radu. Rad ne smije samo osigurati preživljavanje, nego je takođe povezan s odnosom i učestvovanjem čovjeka u društvu. Nadalje, rad je usko povezan sa samoodređenjem, samopoštovanjem, samoostvarenjem, a time i s ljudskim dostojanstvom. Opasni, nezdravi ili nepravedni uslovi rada, nezaposlenost, osim što vode ličnoj nesigurnosti, takođe uzrokuju nemire i tako stvaraju nesigurnost i nestabilnost u društvu. S druge strane, postoji i obaveza samog radnika prema poslodavcu u smislu odnosa i načina izvršavanja obaveza, propisanih Zakonom o radu i drugim propisima.

## LITERATURA

1. Baltić, A. (1997), *Radno pravo*, Beograd.
2. Brajić, V. (2001), *Radno pravo*, Beograd.
3. Komljenović, B., Komljenović A. (2011), *Radno i socijalno pravo*, Banja Luka.
4. Pravni savjetnik, *Zaštita prava radnika* (2015), Sarajevo.
5. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 1/16).