

Ivana Grubešić^{*1}

KOLEKTIVNI RADNI SPOROVI: IZMEĐU SUDSKOG I MIRNOG RJEŠAVANJA SPOROVA

Sažetak

Posljednjih nekoliko desetljeća zabilježen je kontinuiran rast interesa za primjenom mirnih načina rješavanja radnih sporova (tzv. alternativno rješavanje sporova). Postojanje efikasnog i djelotvornog načina rješavanja spora od posebnog je značaja za rješavanje kolektivnih radnih sporova, obzirom da isti imaju posebnu ulogu u okviru postupka kolektivnog pregovaranja, ostvarivanja prava na štrajk, i, u konačnici, obezbjeđenja sudske zaštite kolektivnih prava i interesa. Način pravnog uređenja procedura za provođenje posredovanja, mirenja i arbitraže, kao mirnih načina rješavanja sporova, u ovom pogledu mogu imati ključnu ulogu u osnaživanju socijalnog dijaloga. Ovo je vidljivo i u standardima Međunarodne organizacije rada i Vijeća Evrope, koji mirenje i arbitražu prvenstveno stavljaju u funkciju ostvarivanja saradnje između socijalnih partnera. Istraživanje će pokazati da su međunarodni i evropski standardi prije svega usmjereni u pravcu uređenja pitanja dobrovoljnosti, odnosno, obaveznosti mirenja i arbitraže, i potencijalnog ograničenja prava na kolektivno pregovaranje i kolektivnu akciju. Evropski sud za ljudska prava dodatno je razmatrao u tom pogledu pitanje ograničenja prava na pravično suđenje u okviru člana 6. Evropske konvencije o ljudskim pravima. U radu će u konačnici biti dat osvrt na trenutno pravno uređenje mirnih načina rješavanja kolektivnih radnih sporova u radnom zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini, i dopuštenosti postojećih modela, ukoliko uzmemo u obzir relevantna tumačenja međunarodnih i evropskih standarda o ovom pitanju.

Ključne riječi: kolektivni radni spor, arbitraža, mirenje, štrajk, kolektivno pregovaranje

1. Uvod

Još od 19-tog stoljeća, kao rezultat stalnog antagonizma interesa “rada” i “kapitala”, konflikti predstavljaju osnovu, ali i faktor razvoja radnih, odnosno, industrijskih odnosa. Općeprihvaćeno stanovište u okviru radnopravne teorije je da industrijske odnose prije svega karakteriše “*kombinacija elemenata saradnje i konflikata između aktera industrijskih odnosa*”². Kolektivni radni sporovi u ovom kontekstu imaju dvojak karakter – sa jedne strane predstavljaju vrstu radnog

¹ Docentica na Pravnom fakultetu Univerziteta u Zenici;

² B. Lubarda, *Rešavanje kolektivnih radnih sporova*, JURIS, Beograd, 1999, 19.

spora (pored individualnih sporova), a sa druge strane predstavljaju integralni dio industrijskih odnosa.³ Razmatrajući njihovu drugu funkciju – nezaobilaznog elementa industrijskih odnosa – kolektivni radni sporovi su uzročno-posljedično vezani za pitanje uspješnosti saradnje radnika i poslodavaca. Narušavanje socijalnog mira, odnosno, ravnoteže između interesa kolektiva radnika i poslodavca, pretpostavka je za nastanak određene vrste sporova između istih, a koji se primjenom odgovarajućih modaliteta saradnje i rješavanja sporova mogu uspješno prevazići. Dodatno, bezuspješan tok saradnje, odnosno, bezuspješan proces kolektivnog pregovaranja između socijalnih partnera, može rezultirati kolektivnim radnim sporom.

Učinkoviti, pravični i pristupačni modeli rješavanja kolektivnih radnih sporova osnovni su element dobrog funkcionisanja sistema industrijskih odnosa.⁴ U posljednje dvije dekade zabilježen je globalni trend u pravcu primjene alternativnih načina rješavanja (radnih) sporova, gdje se pomaže strankama spora da postignu sporazum, umjesto pribjegavanja sudskom rješavanju spora.⁵ To pokazuje i analiza nacionalnih zakonodavstava provedena od strane Međunarodne organizacije rada (u nastavku: MOR), a koja se odnosi na rješavanje radnih sporova, gdje se kao ključni trend nameće uvođenje alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova (putem posredovanja, mirenja i arbitraže).⁶ Sami modaliteti alternativnih načina rješavanja radnih sporova znatno se razlikuju zavisno i od karakteristika industrijskih sistema u okviru kojih su uvedeni, uloge koju imaju spram drugih kolektivnih radnih prava i spram drugih načina rješavanja sporova (sudskog i prinudnog). Iako MOR nije do sada uspjela definisati alternativne načine rješavanja sporova putem konvencije, kao obavezujućeg pravnog akta, izvršit će se kritički osvrt na postojeće konvencije i preporuke koje se odnose na sindikalno osnivanje i djelovanje, a posebno na stavove Komiteta eksperata za primjenu

³ B. Lubarda, *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013, 925.

⁴ ILO, *Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database*, dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_868789.pdf (15.01.2024.), 1.

⁵ W. Brown, "Third party processes in employment disputes", u W. K. Roche, P. Teague, & A. J. S. Colvin (ur.), *The Oxford Handbook of Conflict Management in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, 2014 (preuzeto iz: A. Belén García, E. Romero Pender, F. J. Medina, M. C. Euwema, "Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts", u *Mediation in Collective Labor Conflicts* (ur. A. Belén García, E. Romero Pender, F. J. Medina, M. C. Euwema), SpringerOpen, 2019, 6.

⁶ Druge tendencije usmjerene su ka osnivanju i jačanju specijaliziranih tribunala i sudova za radne sporove, uspostavljanju posebnih postupaka i pravnih lijekova u okviru sudske zaštite u slučajevima slobode sindikalnog udruživanja i kolektivnih radnih prava, rokovima i drugim mjerama u svrhu ubrzanja postupaka u vezi sa radnim sporovima (ILO, *Social Dialogue: Recurrent Discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILC.102/VI, 2013, para. 139.).

konvencija i preporuka (CEACR) MOR-a.

U EU su izvršeni određeni koraci u pravcu promovisanja i poticanja primjene alternativnih načina rješavanja sporova usvajanjem *Direktive br. 2008/52/EC o nekim aspektima mirnog rješavanja građanskih i trgovačkih sporova*⁷, postavljajući određene standarde u pogledu ovog alternativnog načina rješavanja sporova, doduše djelimično uspješno, obzirom na drastične razlike u pravnoj kulturi između država članica. U pogledu Vijeća Evrope, ni *Revidirana Evropska socijalna povelja* iz 1996. godine, ni *Evropska konvencija o ljudskim pravima* ne definišu pojmove mirenja i arbitraže, međutim, značajno je napomenuti da su alternativni načini rješavanja (radnih) sporova bili predmetom razmatranja Evropskog suda za ljudska prava u kontekstu tumačenja prava na pravično suđenje (član 6.), prilikom razmatranja dopustivosti obaveznih arbitraža u radnim sporovima.

Propisi o mirnom rješavanju radnih sporova u BiH usvojeni su 2016. godine u Republici Srpskoj (u nastavku: RS) paralelno sa Zakonom o radu koji je trenutno na snazi, a 2021. godine u Federaciji Bosne i Hercegovine (u nastavku: FBiH), kojima se predviđaju mirenje i arbitraža u FBiH, odnosno, mirenje u RS, FBiH) kao dva alternativna načina rješavanja radnih sporova. Ipak, mirno rješavanje radnih sporova bilo je predmetom uređenja i ranijih radnopravnih propisa, doduše, u oskudnom obliku, te se istom nije posvećivala značajnija pažnja u pravnoj nauci i praksi. U nastavku rada će biti izvršena klasifikacija mirnih načina rješavanja radnih sporova prema entitetskim propisima, uzevši u obzir postojeće modalitete u drugim državama, kao i međunarodnim i evropskim standardima koji se odnose na prihvatljive modalitete alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova.

2. Definisane kolektivnih radnih sporova

Prije nego se pažnja usmjeri na modalitete rješavanja kolektivnih radnih sporova, nužno je ovu vrstu sporova definisati u okviru radnih odnosa, i razgraničiti spram individualnih radnih sporova. Samo razgraničavanje navedenih koncepata značajno je zbog postavljene teme istraživanja, jer, zavisno od toga da li je riječ o individualnom ili kolektivnom radnom sporu, metode rješavanja sporova i institucije nadležne za rješavanje istih znatno se razlikuju.

Razmatrajući različite sisteme radnih i industrijskih odnosa u Evropi i šire, može se zaključiti da je razgraničenje između individualnih i kolektivnih radnih sporova nekada ne samo nejasno, već i promjenjivo, zavisno od više faktora. Načelno, države slijede dvije tendencije u praksi. Prema prvoj tendenciji (u manjem broju slučajeva) kolektivni radni sporovi su oni koji se temelje na kolektivnom interesu grupe radnika i poslodavaca. To je slučaj sa španjolskim radnim zakonodavstvom, gdje je kolektivni radni spor onaj koji se odnosi na „opšte interese određene grupe radnika i koji se bavi izvršenjem ili tumačenjem

⁷ Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters, OJ L 136, 24.5.2008.

*zakonskih odredbi, kolektivnog ugovora ili korporativne odluke ili prakse*⁸. Druga tendencija ide u pravcu određenja kolektivnih radnih sporova prema subjektima koji učestvuju u istim (belgijsko i francusko zakonodavstvo).⁹ Dakle, osnovni faktori koji se primjenjuju za razgraničenje ove dvije vrste sporova su prije svega stranke spora i predmet spora, s tim da postoje različiti modaliteti definisanja svakog od njih.

Tako se kao stranke spora redovno javljaju sindikati, grupe radnika i vijeća/savjeti radnika, na jednoj strani, i poslodavac, odnosno, udruženje poslodavaca, sa druge strane. I u ovom pogledu, zavisno od toga da li država predviđa model reprezentativnih sindikata (većina evropskih država) ili model većinskog sindikata (SAD, Kanada), kao stranka se javljaju reprezentativni sindikati¹⁰, odnosno, većinski sindikat¹¹, uz izuzetak država poput Velike Britanije¹² i Belgije¹³, koje se nisu priklonile navedenim sistemima, tako da svaki sindikat može imati procesnu legitimaciju u kolektivnom radnom sporu. Kao stranka spora, u nekim državama predviđene su i grupe radnika, koje, iako kao takve nemaju pravni subjektivitet, ukoliko zastupaju određeni broj radnika, mogu biti prepoznate kao stranka kolektivnog radnog spora u određenim situacijama.¹⁴ Kao specifičan subjekt se može javiti i vijeće/savjet radnika, ali samo u pitanjima koja pripadaju njihovom djelokrugu.

Kao predmet kolektivnog radnog spora mogu se javiti (kolektivna) prava i interesi, dok su, sa druge strane, predmet individualnog radnog spora uvijek individualna radna prava. Stoga, pravna teorija prihvata podjelu kolektivnih radnih sporova na pravne i interesne¹⁵, zavisno od toga da li je predmet spora

⁸ A. Koukiadaki, *Individual and collective labour dispute settlement systems – a comparative review*, International Labour Organisation, 2020, 67.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ U državama koje predviđaju sindikalni pluralizam, svaki sindikat koji ispuni uslove reprezentativnosti, ima puna kolektivna radna prava, i kao stranka u sporu se po pravilu neće moći pojaviti sindikat koji nije ostvario pretpostavku reprezentativnosti (Njemačka, Francuska).

¹¹ Isključivo onaj sindikat koji ima najveći broj radnika u svom članstvu stiče pravo kolektivnog pregovaranja, pa i procesnu legitimaciju u kolektivnom radnom sporu (S. Dedić, J. Gradašević Sijerčić, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u sarajevu, 2005, 97).

¹² Kao jedina pretpostavka priznavanja sindikata i prava koja mu pripadaju, prema britanskom Zakonu o sindikatima i radnim odnosima iz 1992. godine, predviđa se njihova nezavisnost u odnosu na poslodavca (član 5. TULRCA, Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, UK Public General Acts 1992 c. 52).

¹³ Prema belgijskom zakonodavstvu, sindikati ne moraju nužno biti registrovani kao pravna lica, već imaju tzv. funkcionalni pravni subjektivitet, na osnovu kojeg imaju pravo zaključivati kolektivne ugovore, imati procesni legitimitet itd. (više: B. Lubarda, *Radno pravo – rasprava...*, 929).

¹⁴ To je slučaj sa Francuskom (B. Lubarda, *Rešavanje kolektivnih radnih sporova*, 29.)

¹⁵ A. Koukiadaki, op.cit., 67.

primjena ili tumačenje već utvrđenog prava predviđenog zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim općim aktom, ili je predmet spora ekonomski, odnosno socijalni interes, najčešće vezan za zaključivanje, izmjenu, reviziju ili proširenje kolektivnog ugovora. Šire tumačenje kolektivnih radnih sporova podrazumijeva ne samo sporove koji se odnose na kolektivne ugovore, već i primjenu drugih kolektivnih radnih prava (pravo na štrajk, pravo na participaciju) i sporove povodom statusnih pitanja sindikata (priznavanje reprezentativnosti). Interesni spor je uvijek kolektivnog karaktera, dok pravni sporovi mogu biti kako individualni, tako i kolektivni, a u nekim situacijama i individualni radni spor može prerasti u onaj kolektivnog karaktera, ukoliko isti bude preuzet od strane sindikata.¹⁶

Prema podacima prikupljenim od strane Eurofond-a, u periodu 2018. – 2019.¹⁷, u okviru baze Monitora industrijske akcije, zabilježena su 684 kolektivna radna spora u državama članicama EU, Velikoj Britaniji i Norveškoj, od kojih je oko 75% bilo interesnih sporova, a preostalih 25% sporova prava. Najveći broj sporova odnosio se na pitanja naknada (oko 40%), manji broj na pitanje zapošljavanja i ugovora (oko 20%), a nešto manji broj na druga pitanja o uslovima rada (16%).¹⁸ Obzirom da alternativni načini rješavanja radnih sporova nalaze svoju primjenu daleko više na polju interesnih sporova u odnosu na pravne (o čemu će biti više riječi u nastavku rada), nije zanemariv prostor primjene istih na području evropskih država, a u cilju izbjegavanja mjera prinudnih kolektivnih akcija i ubrzanog rješavanja samoga spora.

3. Modaliteti alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova

Osnovni cilj postupka za rješavanje kolektivnog radnog spora je mirno i blagovremeno postizanje nagodbe, prvenstveno kroz napore samih socijalnih partnera, tako da postaje nepotrebno pribjegavanje štrajku i *lock-outu*.¹⁹ Načelna podjela postupaka je na sudske postupke (regularne) i vansudske, dok se dalje vansudski dijele na mirne metode rješavanje radnih sporova i kolektivnu akciju (štrajk, bojkot, piketing, *lock-out*..)²⁰

¹⁶ ILO, „Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes“, u *The Labour Legislation Guidelines*, 2001, dostupno na: <https://www.ilo.org/static/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm> (15.01.2024.).

¹⁷ U periodu pandemije uzrokovane korona virusom došlo je do atipičnog i značajnog pada broja sporova i mjera industrijske akcije.

¹⁸ Eurofound, *Collective labour disputes in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, 7.

¹⁹ ILO, „Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes“.

²⁰ B. Lubarda, *Rešavanje kolektivnih radnih sporova*, 79. O odnosu između kolektivnog pregovaranja, metoda kolektivne akcije i socijalnog mira, pogledati šire u: B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, *ILO principles concerning the right to strike*, ILO, Geneva, 2000, 33 i dalje.

Mirni modeli rješavanja kolektivnih radnih sporova imaju dvojaku funkciju – sa jedne strane predstavljaju alternativu sudskom rješavanju sporova, a u cilju bržeg i efikasnijeg načina dolaska do povoljnog rješenja spora, a sa druge strane, imaju preventivnu funkciju u kontekstu izbjegavanja pribjegavanju nekom od metoda kolektivne akcije (štrajk, piketing, *lock-out*). U širem kontekstu, mirni modeli rješavanje sporova mogli bi se klasificirati prema tome da li stranke spora uključuju treću stranu ili ne, tako da ovdje govorimo o dvostranim i trostranim modelima rješavanja sporova. Dvostrani model rješavanja sporova odnosi se u ovom pogledu na proces kolektivnog pregovaranja, kao prvi korak kojem stranke trebaju pribjeći u cilju rješavanja određenog radnog spora, ali i druge modele socijalnog dijaloga predviđene propisima i kolektivnim ugovorima.²¹ Trostrani modeli rješavanja radnih sporova podrazumijevaju uključivanje treće nezavisne strane u svrhu okončavanja spora u pitanju. U ovom pogledu, posredovanje, mirenje i arbitražna su općeprihvaćeni modeli mirnog rješavanja radnih sporova, ali se značajno razlikuju po svojoj prirodi i obimu ovlaštenja na koja treća lica imaju pravo u pogledu rješavanja spora²².

3.1. Posredovanje i mirenje

Model u kojem treća strana ima najmanji utjecaj na ishod spora, i čiji stavovi i mišljenja nisu obavezujućeg karaktera za strane u sporu, sigurno je posredovanje. Značajno je napomenuti da nemaju sva radna zakonodavstva predviđen i definisan pojam posredovanja, iako predviđaju mirenje i arbitražu. Razlog za navedeno je vrlo često gubljenje granice između posredovanja i mirenja u praksi, a i zbog toga što se posredovanju kao najmanje formalnom postupku često pribjegava u situaciji kada je očigledno došlo do određenog spora koji još uvijek nije eskalirao.²³ Posredovanju se često pristupa kao prirodnom

²¹ Ovdje je riječ o zajedničkim komitetima organizovanim najčešće na nivou kompanija, koji u nekim državama imaju nadležnost za rješavanje radnih sporova, poput Danske (više o tome u: ILO, *Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database*, 3.).

²² Nešto složeniju klasifikaciju kriterija prema kojima razlikujemo modele mirnog rješavanja sporova predviđa A. Uzelac, koji navodi slijedeće:

- a) sudjeluje li u postupku rješavanja sporova neutralna treća osoba;
- b) postoji li u postupku ovlaštenje za donošenje odluke te je li eventualna odluka obvezujuća za stranku ili ne;
- c) može li se rezultat postupka, ako ima obvezujuću snagu za stranke, neposredno podvrgnuti ovrsti;
- d) provodi li se unutar ili u vezi postupka pred državnim sudom ili nije povezan sa sudom;
- e) provodi li postupak osoba koja ima status državnog dužnosnika/sluzbenika ili je riječ o privatnoj osobi (eventualno licenciranoj od strane države) (A. Uzelac, "Mirenje kao alternativa suđenju", u *Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima*, TIM Press, Zagreb, 2004, 62).

²³ E. Romero Pender *et al.*, "Third party interventions at different phases of collective labor conflict", u *Mediation in Collective Labor Conflicts* (ur. A. Belén García, E. Romero Pender, F. J.

nastavku kolektivnog pregovaranja kada dođe do pitanja za koje socijalni partneri ne mogu postići sporazum, te uključivanjem treće neutralne strane, kroz diskusiju, pokušavaju iznaći zajedničko rješenje. Pregovarač u ovom procesu najčešće: nema ovlaštenje da usvoji odluku, prosudbu ili nametne nešto tokom procesa, nema ulogu instruisanja stranaka po pitanju šta treba da urade, niti ima ovlaštenje da daje pravni savjet ili pravnu interpretaciju spornih odredbi.²⁴ Stoga je osnovna uloga pregovarača vođenje diskusije u cilju izbjegavanja eskaliranja spora između stranaka. Posredovanje se može klasificirati kao dobrovoljno i obavezno, gdje se dobrovoljno javlja prije svega kao pravilo i predviđeno je kao takvo u većini evropskih država, i predstavlja prvi korak u pokušaju rješavanja spora.²⁵ Manje su brojne su države koje predviđaju posredovanje kao obavezni proces u slučaju spora, i u tom slučaju najčešće se radi o obaveznoj fazi prije pokretanja sudskog postupka (Italija), mirenja ili arbitraže (Španija) ili prije štrajka (Sjeverna Makedonija, Slovačka).²⁶ MOR karakteristiku obaveznosti posredovanja i mirenja prepoznaje po više kriterija, a na osnovu kojih vrši klasifikaciju industrijskih sistema: a) prema obavezi da se spor prijavi nadležnom tijelu, b) da nadležno tijelo, poslije obavezne prijave spora, ima ovlaštenje da pokrene postupak posredovanja/mirenja, c) u ograničenju mogućnosti izbora treće strane koja vodi postupak posredovanja/mirenja, d) obavezi učešća u postupku posredovanja/mirenja, e) zabrani organizovanja štrajka prije nego se provede postupak posredovanja/mirenja, f) obavezi da se poštuje dogovor postignut posredovanjem/mirenjem, g) obavezi provođenja navedenih procedura u slučaju spora oko prava, a prije obraćanja nadležnom sudu.²⁷ Postupak posredovanja može biti povjeren institucionaliziranim mehanizmima i *ad hoc* institucijama, gdje se kao institucionalizirani mehanizmi najčešće susreću nadležna ministarstva za rad ili inspekcije rada (Francuska, Italija, Slovačka, Španija (inspektorati), Australija), nezavisne komisije i agencije (Belgija, Crna Gora, Norveška, Švedska, Danska, Ukrajina, SAD, Australija²⁸, Japan), dok u manjem broju država prepušta se kolektivnom ugovoru da propiše način imenovanja *ad hoc* tijela (Mađarska, Latvija, Kina).²⁹

Medina, M. C. Euwema), SpringerOpen, 2019, 22.

²⁴ K. Foley, M. Cronin, *Professional Conciliation in Collective Labour Disputes*, ILO, 2015, 14.

²⁵ To su Belgija, Danska, Francuska, Mađarska, Irska, Rumunija, Rusija, Španija (s tim da se u španjolskom zakonodavstvu posredovanje i mirenje naizmjenično koriste kao izrazi), Velika Britanija (podaci preuzeti iz baze IRLex, dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:2100:::2100:P2100_COUNTRYLIST,P2100_NODELIST:EU,105134%3B106819%3B109441%3B109438).

²⁶ *Ibid.*

²⁷ ILO, "Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes".

²⁸ U Australiji stranke mogu adresirati spor i nadležnom ministarstvu i nezavisnoj komisiji (izvor: IRLex).

²⁹ Lista navedenih država nije iscrpna, već su iste navedene egzemplarno (dostupno u bazi IRLex,

U najširem kontekstu, medijacija bi se mogla definisati kao „*pomoć treće strane u sprečavanju eskalacije sukoba, pomaganju okončanja sukoba, i pronalaženje rješenja za taj sukob*“³⁰. Razlog za široko postavljen koncept je često korištenje mirenja kao sinonima za posredovanje (ukoliko se uzme u obzir sadržina samog modela rješavanja sukoba), dok se u nekim državama pod pojmom mirenja vrlo često predviđa mehanizam koji po svojoj sadržini odgovara pojmu arbitraže.³¹ Mirenju stranke pribjegavaju u situaciji kada je već izvjesno da je došlo do spora, i da je nužna pomoć treće strane u svrhu izbjegavanja potencijalne kolektivne akcije. Po svojoj prirodi, mirenje kao alternativni način je vrlo slično posredovanju, obzirom na ovlaštenja miritelja u postupku i njegove uloge. Naime, jednako kao i u slučaju posrednika, miritelj također nema ovlaštenje za usvajanje konačne odluke kojom se okončava spor u pitanju. Stoga, ovdje govorimo o još jednoj tzv. neadjuktivnoj metodi (pored posredovanja), gdje adjuktivnost kao karakteristika alternativne metode podrazumijeva da „*treća neutralna strana koja uzima učešće u rješavanju spora donosi obavezujuću odluku*“.³² Najčešće lice ovlašteno za mirenje daje mišljenje/stav i/ili prijedloge za okončanje spora, međutim, kao takvo je isto neobavezno, te je svrha mirenja „*dovođenje stranaka do određenog dogovora*“ gdje se jasno implicira da su stranke te koje u konačnici usvajaju sporazum, a ne miritelj.³³ Naravno, i ovakvo pravilo ima izuzetke, što je slučaj sa španjolskim zakonodavstvom, gdje se ističe da su odluke mirenja/arbitraže obavezne za stranke i imaju pravnu snagu odredbi kolektivnih ugovora.³⁴

Jednako kao i u slučaju posredovanja, mirenje kao postupak može biti predviđeno kao fakultativno i obavezno, gdje se element obaveznosti javlja u već pomenutim oblicima, kao i u slučaju posredovanja. Analiza zakonodavstava pokazuje da se obavezni postupak mirenja najčešće predviđa u dvije situacije. U prvom slučaju postoji obaveza mirenja ukoliko je najavljen štrajk, najčešće radi neuspješno okončanih kolektivnih pregovora, ili ukoliko postoji bojazan da

link: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:2100:::2100:P2100_COUNTRYLIST,P2100_NODELIST:USA%3BAUS%3BCHN%3BJPN,106822).

³⁰ A. Belén García *et al.*, “Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts”, 10.

³¹ *Ibid.*

³² M. Hadžić, “Sistem alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova u Bosni i Hercegovini”, u *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, LXII, 2019, 356.

³³ Tako je predviđeno u SAD-u, gdje Federalna agencija za mirenje i posredovanje potiče stranke na komunikaciju i koristi sve svoje napore da stranke dođu do dogovora/sporazuma (dostupno na: IRLex).

³⁴ Član 91(2) Zakona o radnicima (Workers statute, “Official State Gazette” 29 March 1995, no. 75, [page 9654]; Royal Legislative Decree 1/1995, of 24 March, which approves the Revised Text of the Workers’ Statute (“Estatuto de los Trabajadores” (ET), dostupno na: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.vssold.justice.bg/spain/5/Estatuto_Trabajadores_ENGLISH_pdf.pdf (03.02.2024.)).

će doći do štrajka, bojkota i drugog vida kolektivne akcije.³⁵ Time se stranke u sporu, još jednom, nastoje podstaći da postignu konačan sporazum kojim bi se riješilo sporno pitanje. U nekim državama ovo vlada kao načelno pravilo, za svaki sektor (i javni i privatni), dok je, u određenoj grupi država, obaveza mirenja prije pokretanja kolektivne akcije najčešće ograničena na javne sektore koji su obavezni na stalnoj/kontinuiranoj osnovi pružati svoje usluge građanima, ili bi zaustavljanje njihovog rada dovelo do značajnije štete.³⁶ Drugi slučaj obaveznog mirenja postoji ukoliko su zakonodavstva država predvidjela proces mirenja kao preduslov za pokretanje sudskog postupka ili postupka arbitraže.³⁷

3.2. Arbitraža

Postupak koji je praćen najvišim stepenom angažmana trećeg lica, je arbitraža. Arbitraža je postupak u kojem je nepristrasna treća strana (pojedinačni arbitar, odbor arbitara ili arbitražni sud) ovlašten (najčešće od samih stranaka u sporu) za donošenje pravnoobavezujuće odluke, tzv. arbitražne odluke, u svrhu rješavanja spora.³⁸

Osnovna karakteristika arbitražnog rješavanja radnih sporova je njena adjukativnost, odnosno, obaveznost odluke koju treće lice (arbitar) donosi u okviru arbitražnog postupka, i čiju pravnoobavezujući snagu stranke spora prihvataju. Iz tog razloga se često arbitraža naziva i kvazi-sudskim postupkom, pa je neki autori ne svrstavaju u alternativne načine rješavanja spora, temeljeći takvu klasifikaciju na tome da li je odluka treće strane pravnoobavezujuća za stranke spora ili ne (u konkretnom slučaju, posredovanje i mirenje se smatraju alternativnim metodama rješavanja sporova).³⁹ Analiza nacionalnih zakonodavstava pokazuje da arbitražna odluka u najvećem broju slučajeva ima pravnu snagu odredbi kolektivnog ugovora.⁴⁰

³⁵ To je slučaj sa slijedećim državama: SAD, Argentina, Meksiko, Danska, Crna Gora, BiH, Norveška, Poljska, Slovačka, Švedska (preuzeto iz IRLex baze, dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:2100:::2100:P2100_COUNTRYLIST,P2100_NODELIST:USA%3BAUS%3BJPN%3BEU,109438).

³⁶ Tako ovaj dodatni uslov, da se radi o javnom sektoru, predviđaju npr. zakonodavstva SAD-a i Crne gore (izvor: IRLex).

³⁷ Kao primjer navedenih zakonodavstava mogu se navesti ona u Brazilu, Čileu, Vijetnamu (izvor: IRLex).

³⁸ ILO, *Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database*, 6.

³⁹ A. Uzelac, "Mirenje kao alternativa suđenju", u A. Uzelac, V. Gotovac, B. Blažević, S. Šimac, K. Sever, K. Grba, B. Tuškan (ur.) *Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima*, Zagreb: TIM press, 2004, 15–30.

⁴⁰ Izuzetne su situacije kada odluka arbitraže nisu pravno obavezujuće za stranke. Takva je situacija sa britanskim zakonodavstvom, gdje je odluka ACAS-a savjetodavnog karaktera, ali

Druga karakteristika arbitraže odnosi se na to da su odluke arbitražnog tijela pravosnažne i konačne, odnosno, jednostepenog karaktera. Po pravilu, nije dopušten pravni lijek na pravnoobavezujuću odluku arbitraže, a što rezultira i efikasnošću ovog mehanizma rješavanja sporova. Stoga se arbitražne odluke mogu osporiti samo sudski, i to u vrlo rijetkim situacijama, najčešće u slučajevima pristrasnosti arbitra, nepoštivanja pravila arbitražnog postupka, jasnog ignorisanja važećih propisa i odredbi kolektivnog ugovora od strane arbitra i sl.⁴¹ Rijetke su situacije kada nacionalno zakonodavstvo ne dopušta preispitivanje arbitražnih odluka od strane suda.⁴²

Ono što arbitražu čini dodatno privlačnim metodom za rješavanje kolektivnih radnih sporova (i pravnih i interesnih) je njena dobrovoljnost. Dobrovoljnost se ogleda u činjenici da primjenu arbitraže u slučaju spora stranke dogovaraju na dobrovoljnoj osnovi. Arbitražno rješavanje postupka se najčešće predviđa arbitražnom klauzulom u okviru postojećeg kolektivnog ugovora ili sklapanjem posebnog arbitražnog sporazuma⁴³, a kojim se stranke dobrovoljno podvrgavaju ovom načinu rješavanja postupaka, kao i prihvatanju arbitražne odluke kao pravnoobavezujuće, umjesto pokretanja postupka pred sudom. Također, dobrovoljnost arbitraže se ogleda i u činjenici da stranke svojevoljno određuju ishod arbitražnog postupka obavezujućim za obje strane u sporu. Ovo se posebno ističe, obzirom da se u praksi javljaju i tzv. savjetodavne arbitraže, gdje odluka arbitraže kao takva nije pravnoobavezujućeg karaktera, već ima prirodu savjetodavnog karaktera, a na strankama je da usvoje konačnu odluku.⁴⁴

Kao izuzetak od pravila, javljaju se i obavezne arbitraže, najčešće u situacijama kada je spor upućen u arbitražni postupak bez sporazuma ili saglasnosti obe stranke spora (bez obzira da li se postupak pokreće na inicijativu jedne strane, nadležnog javnog organa ili nezavisnog tijela/agencije), a da je pri tome odluka arbitraže pravnoobavezujuća za strane u sporu.⁴⁵ Obavezne arbitraže su izuzetak i postoje u malobrojnim državama.⁴⁶ Često se obaveznoj arbitraži podvrgavaju

stranke se u praksi pridržavaju istih (ACAS - Advisory, Conciliation and Arbitration Service – Agencija za savjetovanje, posredovanje i arbitražu) (više vidjeti u: K. Potočnik, S. Chaudhry, M. Bernal-Valencia, „Mediation and conciliation in collective labor conflicts in the United Kingdom“, u *Mediation in Collective Labor Conflicts*, A. Belén García, E. Romero Pender, F. J. Medina, M. C. Euwema (ur.), SpringerOpen, 2019, 214.

⁴¹ B. Lubarda, *Rasprava o dostojanstvu...*, 958.

⁴² To je npr. slučaj sa Bangladešom, Sjevernom Makedonijom, Tunisom (detaljniju analizu pogledati u: ILO, *Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database*, 9).

⁴³ R. Jagtenberg/A. de Roo, “Employment disputes and arbitration an account of irreconcilability, with reference to the EU and the USA”, *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, 68 (2), 2018, 181.

⁴⁴ *Ibid.*, 968.

⁴⁵ ILO, “Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes”.

⁴⁶ Određeni oblik obavezne arbitraže predviđaju zakonodavstva SAD-a, Australije, Kine (samo

samo kolektivni radni sporovi u javnom sektoru, u slučaju da postoji opravdano očekivanje da će se usvojiti odluka o stupanju u štrajk, a što bi dovelo do značajnih negativnih posljedica po ekonomiju države (Španija), ili u slučaju kada nije predviđena mogućnost kolektivne akcije u okviru javnog sektora, a postupak mirenja nije okončan uspješno (Norveška). Predviđanje obavezne arbitraže u slučaju pravnih kolektivnih radnih sporova po pravilu nije problematično, obzirom da se radi o pitanju pravilnog tumačenja i primjene postojećih propisa. Međutim, podvrgavanje interesnih kolektivnih radnih sporova postupku obavezne arbitraže, obzirom da su takvi sporovi u uskoj vezi sa ostvarivanjem prava na kolektivno pregovaranje, diskutabilno je obzirom da je zauzet stav da isti nisu u skladu sa osnovnim principima na kojima se temelje konvencije MOR-a br. 87 i 98, o čemu će biti više riječi u narednom poglavlju.

Institucionalno uređenje arbitraže je vrlo raznoliko, i praktično je nemoguće utvrditi dva identična sistema na međunarodnom nivou. Ovo je i iz razloga što neke države predviđaju isključivo dobrovoljnu arbitražu, u drugim državama postoje i izuzeci u vidu obavezne arbitraže, dok je u trećim državama, obavezna arbitraža pravilo. Kao najčešći vid institucionalnog mehanizma susreću se javne agencije/komisije/tijela za mirenje/posredovanje/arbitražu. Vrlo često ista institucija provodi sve alternativne modalitete rješavanja sporova i ovakve institucije su najčešće javno finansirane i usko vezane za javnu administraciju. Kao tipičan primjer ovakvih agencija nalazimo u Velikoj Britaniji - ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service – Agencija za savjetovanje, mirenje i arbitražu), u Švedskoj je to Nacionalni ured za mirenje (Medlingsinstitutet), u Španiji - SIMA (El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje – Međukonfederalni ured za mirenje i arbitražu), itd. Pored navedenih, u nekim državama poslovi alternativnog rješavanja radnih sporova povjereni su nadležnim javnim upravama/ministarstvima, kao što je slučaj u Belgiji (Federalna javna uprava za zapošljavanje, rad i socijalni dijalog), koji gotovo ekskluzivno rješavaju kolektivne radne sporove, kao rezultat preko pedeset godina duge tradicije socijalnog dijaloga.⁴⁷ U nekim državama određena ovlaštenja miritelja imaju i inspektori rada (Španija), s tim da se ne smije zanemariti stav zauzet u Preporuci br. 81 MOR-a da „*nadležnosti inspektora rada ne bi trebale uključivati djelovanje u svojstvu posrednika ili medijatora u postupcima iz radnih sporova*“⁴⁸. Ovakvo viđenje nadležnosti inspektora rada ublaženo je kasnije stavom CEARC-a⁴⁹, koji

za određene vrste radnih sporova), Danske, Latvije, Norveške (izvor: IRLex).

⁴⁷ Vidjeti šire u: T. Besieux *et al.*, “Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Belgium”, u *Mediation in Collective Labor Conflicts*, A. Belén García, E. Romero Pender, F. J. Medina, M. C. Euwema (ur.), SpringerOpen, 2019, 32 – 35.

⁴⁸ MOR, Preporuka br. 81 o inspekciji rada, usvojena na 30th ILC session (11 Juli 1947), Ženeva.

⁴⁹ CEACR - Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – Komitet eksperata za primjenu konvencija i preporuka organizovan u okviru MOR-a.

ističe da se ovlaštenja posredovanja i mirenja mogu staviti u ruke inspektorata rada „sve dok to ne remeti efikasno vršenje njihovih primarnih dužnosti“.⁵⁰

Pored javnih, u značajnom broju država daje se ovlaštenje ugovornim stranama da samostalno imenuju stalne ili *ad hoc* arbitražne komisije ili arbitre za rješavanje sporova. Ovakve modalitete najčešće susrećemo u Njemačkoj, Italiji, Francuskoj⁵¹. Po pravilu, u slučaju uspostavljanja stalnog tijela/stalne arbitraže, imenuje se jednak broj predstavnika jedne i druge ugovorne strane, uz učešće neutralnog lica kao predsjedavajućeg.⁵²

Kakvu će ulogu imati arbitar i koje nadležnosti će imati tokom postupka u značajnoj mjeri zavisi od prirode predmeta spora. Uloga arbitra je u određenoj mjeri slična ulozi suda, ukoliko je riječ o pravnim kolektivnim radnim sporovima. U toj situaciji arbitar isključivo postupuje po važećim propisima u svrhu tumačenja kolektivnog ugovora i utvrđivanja određenog prava (statutarni dio kolektivnog ugovora), bez ovlaštenja da predlaže ili svojom odlukom obavezuje stranke na izmjenu/dopunu kolektivnog ugovora. S druge strane, u slučaju interesnih kolektivnih radnih sporova, nadležnosti arbitra su sveobuhvatnije, jer mora uzeti u obzir ne samo važeće propise, već i socijalne i ekonomske interese stranaka u sporu, određena etička razmatranja. Stoga se kaže da arbitri odlučuju i u skladu sa načelom pravičnosti (*ex equo et bono*)⁵³, jer moraju odmjeriti interese stranaka u svrhu usvajanja konačne odluke koja se odnosi, u većoj mjeri, na obligacioni dio kolektivnog ugovora, uz statutarni dio ugovora. Analiza postojećih mehanizama arbitraže u evropskim državama i njihove primjene u praksi pokazuje da se primjena arbitraže prije svega vezuje za pravne kolektivne radne spоровe, radi jednostepenih obavezujućih odluka arbitara, dok u slučaju interesnih kolektivnih radnih sporova socijalni partneri pribjegavaju korištenju drugih alternativnih metoda koji ne rezultiraju obavezujućom odlukom posrednika/miritelja, zadržavajući i dalje mogućnost pribjegavanju kolektivnoj akciji i rješavanju spora putem pregovaranja socijalnih partnera.⁵⁴

⁵⁰ Detaljnije o ovoj problematici vidjeti kod: A. Koukiadaki, *op.cit.*, 15 – 17.

⁵¹ U Italiji pitanje alternativnog rješavanja radnih sporova uopšte nije uređeno nacionalnim zakonodavstvom, te se smatra da je volja socijalnih partnera isključivo relevantna po pitanju toga da li će se sporazumjeti da se spor riješi alternativnim putem (kada stranke samostalno uređuju postupak) ili će isti biti povjeren nadležnom sudu (detaljnije u: A. Caputo / G. Valenza, “Mediation and conciliation in collective labor conflicts in Italy”, u *Mediation in Collective Labor Conflicts*, 118.).

⁵² B. Lubarda, *Rasprava o dostojanstvu...*, 975.

⁵³ B. Lubarda, *Rješavanje kolektivnih radnih sporova*, 111.

⁵⁴ Vidjeti šire u: M. O. Silverstein, “Introduction to international mediation and arbitration: resolving labor disputes in the United States & the European Union”, *Labour and Employment Law Forum*, Vol.1. Issue 1, 2011, 117 i dalje.

4. Međunarodni i evropski standardi o alternativnom načinu rješavanja kolektivnih radnih sporova

4.1. Međunarodni standardi u aktima MOR-a

U svojoj stotinu godina dugoj historiji, MOR nikada nije uspjela postići konsenzus u svrhu usvajanja konvencije koja bi na cjelovit način definisala koncept alternativnih načina rješavanja radnih sporova. Jedan od razloga je vrlo različit pristup navedenom pitanju na nacionalnom nivou, a što je vidljivo iz prethodnog poglavlja. Ipak, određeni naponi u ovom pravcu rezultirali su djelimičnim ukazivanjem na to kakva je priroda alternativnih načina rješavanja radnih sporova i na koji način bi se istima, s obzirom na druga kolektivna radna prava, trebalo pristupiti prilikom njihovog uređenja. Tako se pojam mirenja i arbitraže pominje u više konvencija (bez definisanja istih), a u međuvremenu je usvojena i Preporuka br. 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži iz 1952. godine.⁵⁵ Ipak, ova Preporuka je samo jedan pokušaj da se pitanje alternativnih načina dovede u polje interesovanja, međutim, kao neobavezujući pravni akt, ostaje i dalje u svojstvu savjetodavnog akta koji bi se trebao uzeti u obzir prilikom oblikovanja nacionalnog zakonodavstva. Pitanje mirenja i arbitraže pominje se u više konvencija, od kojih su za kolektivne radne sporove relevantne Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje iz 1948. godine i Konvencija br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949. godine, Konvencija br. 154 o promovisanju kolektivnog pregovaranja, sa njihovim pratećim preporukama. Obzirom da se u vrlo oskudnom obimu pominju mirenje i arbitraža, od značaja su za njihovo tumačenje stavovi Komisije eksperata za tumačenje konvencija i preporuka (CEACR) i Komitet za slobodu udruživanja (CFA).

Analizirajući odredbe navedenih konvencija može se zaključiti da se u okviru vrlo oskudnog broja odredbi u kojima se pominju mirenje i arbitraža, CEACR i CFA fokusirali na tri relevantna pitanja: pitanje svrhe arbitraže i mirenja u okviru kolektivnih radnih odnosa kao cjeline, pitanje obaveznih arbitraža u odnosu na postupak kolektivnog pregovaranja, i pitanje obaveznih arbitraža u odnosu na pravo na štrajk.

O ulozi mirenja nalazimo mjesto u Konvenciji br. 154 o promovisanju kolektivnog pregovaranja⁵⁶, gdje se u okviru člana 6. ističe da „*odredbe ove Konvencije ne sprječavaju funkcioniranje sistema industrijskih odnosa u kojima se kolektivno pregovaranje odvija unutar okvira za pomirenje i/ili mehanizma ili institucija arbitraže u kojima strane u postupku kolektivnog pregovaranja dobrovoljno sudjeluju*“, a dodatno se svrha pomirenja/arbitraže može vidjeti i u članu 5., gdje se ističe da države trebaju poduzimati mjere promovisanja

⁵⁵ MOR, Preporuka br. 92 o dobrovoljnom posredovanju u arbitraži, usvojena: 34th ILC session (29. Juni 1951.), Ženeva.

⁵⁶ MOR, Konvencija br. 154 o promovisanju kolektivnog pregovaranja, usvojena: 67th ILC session (19. Juni 1981.), Ženeva.

kolektivnog pregovaranja, a kao jedan od ciljeva koji se takvim mjerama trebaju postići je da „organi i postupci za rješavanje radnih sporova trebaju biti oblikovani tako da pridonose promociji kolektivnog pregovaranja“. Dakle, u okviru navedenih odredbi, zauzima se stav da su alternativni načini rješavanja sporova, prije svega, u funkciji postizanja sporazuma između ugovornih strana i promovisanja kolektivnih pregovora, kao bipartitnog mehanizma.⁵⁷ Ovaj stav potvrđen je i tačkom 8. Preporuke br. 163 o promovisanju kolektivnog pregovaranja iz 1981. godine, kojim se mehanizmi mirnog rješavanja radnih sporova stavljaju u službu postizanja sporazuma, a u svrhu okončanja postupka pregovaranja. Na ovaj način MOR je ukazao na usku poveznicu između kolektivnog pregovaranja kao bipartidnog mehanizma i uključivanja treće strane u postupak rješavanja spora, dok se u drugim pomenutim konvencijama prije svega usmjerava u pravcu pitanja dopustivosti obaveznih arbitraža i njihovog odnosa prema kolektivnom pregovaranju i ostvarivanja prava na kolektivnu akciju (štrajk). O prirodi alternativnih načina rješavanja sporova govori i Preporuka br. 92 o dobrovoljnom posredovanju i arbitraži, koja, iako predviđa konkretnu definiciju navedenih pojmova, određuje principe na kojima isti trebaju biti organizovani i provedeni: preventivna funkcija (stranke se trebaju suzdržati o štrajkova i *lock-out* tokom trajanja postupka mirenja i arbitraže), različit dijapazon usluga i modaliteta (prilagođeno postojećem sistemu industrijskih odnosa), bez naknade, dobrovoljna priroda procesa, neformalnost, inovativnost (prilagođenost datom slučaju), profesionalnost, nezavisnost, materijalna i druga podrška, uživanje povjerenja od strane stranaka.⁵⁸

CFA smatra posebno problematičnim predviđanje obavezne arbitraže/mirenja prije stupanja u štrajk. Načelno, CFE smatra da arbitraža sama po sebi nije u suprotnosti sa načelom slobode udruživanja i prava na kolektivno pregovaranje, ukoliko je cilj iste da, iako privremeno onemogućava ostvarivanje prava na štrajk, potakne stranke na nastavak postizanja sporazuma u cilju rješavanja nastalog spora.⁵⁹ Ukoliko je predviđena dobrovoljna arbitraža ili drugi način mirnog rješavanja sporova prije pokretanja štrajka, smatra se da to nije suprotno Konvenciji br. 87, obzirom da su se stranke na dobrovoljnoj osnovi usaglasile da će, prije stupanja u štrajk, pristupiti mirenju/arbitraži.⁶⁰ Ipak, ukoliko je obavezna arbitraža predviđena propisima, smatrat će se da kao takva nije u skladu sa osnovnim principima na kojima se temelji Konvencija br. 87, odnosno, da je suprotna slobodi udruživanja. CEACR i CFA su zauzeli stav u svojoj praksi da će obavezna arbitraža, u slučaju da njeno obavezno pokretanje onemogućava ostvarivanje prava na štrajk, kao aspekta slobode udruživanja, biti dozvoljena samo

⁵⁷ A. Koukiadaki, *op.cit.*, 12.

⁵⁸ Detaljnije o navedenim karakteristikama vidjeti u: ILO, *Labour dispute systems: guidelines for improved performance*, 2013, 30 – 34.

⁵⁹ A. Koukiadaki, *op.cit.*, 13.

⁶⁰ *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association* (Digest) (6th edition), ILO, 2018, para. 793.

u nekoliko slučajeva: a) u slučaju osnovnih uslužnih djelatnosti, a čiji bi prekid ugrozio život, ličnu sigurnost ili zdravlje građana, b) u slučaju javne službe, kada spor uključuje državne službenike, c) nakon dugotrajnih i neuspješnih pregovora kada je očigledno da zastoj neće biti prekinut bez inicijative mjerodavnih, d) u slučaju trenutne krize.⁶¹

CEACR i CFA jednak pristup zauzimaju i kada je u pitanju obavezna arbitraža u kontekstu primjene Konvencije br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje. Načelno, pribjegavanje arbitraži (pa i obaveznoj) ne smatra se problematičnim u slučaju pravnih kolektivnih radnih sporova, već isključivo ukoliko je u pitanju interesni spor koji se nastoji riješiti putem kolektivnog pregovaranja (i pribjegavanju kolektivnoj akciji). Smatra se da strankama treba dati svaku mogućnost za postizanjem sporazuma u dvostranim pregovorima, tokom odgovarajućeg vremenskog perioda, uz pomoć nezavisnog mirenja.⁶² Obaveznom arbitražom će se smatrati svaka arbitraža koja se može pokrenuti ili na zahtjev jedne strane, treće strane ili od strane nadležnih organa. CEACR i u ovom slučaju kao opravdanim izuzecima smatra one koji su navedeni kao i u slučaju ograničavanja prava na štrajk, uz navođenje dva dodatna specifična slučaja. Prvi susrećemo u slučaju kada pokušaj mirenja između stranaka nije rezultirao sporazumom, te su iste upućene u postupak obavezne arbitraže pred trećim licem, koje, nakon što izda preporuku/mišljenje, ukoliko strane u određenom *razumnoj periodu* ne iskažu protivljenje preporuci, ista postaje obavezujuća za njih. U konkretnoj situaciji, iako je postupak arbitraže bio obavezan za stranke, arbitražna odluka/preporuka je bila uslovno obavezujuća za stranke, a što CEACR načelno prihvata da je u skladu sa Konvencijom br. 98.⁶³ Druga dozvoljena situacija je pokretanje obavezne arbitraže/mirenja u svrhu potpisivanja prvog kolektivnog ugovora između socijalnih partnera, u slučaju predugog trajanja kolektivnih pregovora.⁶⁴

4.2. Standardi Vijeća Evrope i Evropske unije

Razmatrajući akte Vijeća Evrope, može se zaključiti da postoji vrlo oskudna regulacija alternativnih načina rješavanja radnih sporova u okviru *Revidirane Evropske socijalne povelje* (u nastavku: RESP).⁶⁵ Samo se jedna odredba odnosi na ovu tematiku, u okviru člana 6. (pravo na kolektivno pregovaranje), gdje

⁶¹ Klasifikacija preuzeta iz: ILO, *Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database*, 7.

⁶² ILO, *Giving globalization a human face, International Labour Conference*, 101st SESSION, 2012, para. 247.

⁶³ Takva mogućnost predviđena je prema zakonu o radu u Kongu (više u: *ibid.*, para. 249.)

⁶⁴ A. Forsyth, "Could Canadian-Style Interest Arbitration Work in Australia", *Australian Business Law Review* 43, 2015, 129 i dalje.

⁶⁵ Vijeće Evrope, *Evropska socijalna povelja (revidirana)*, ETS 163, 03.05.1996.

se navodi da, u cilju promovisanja prava na kolektivno pregovaranje, države članice „promovišu uspostavu i korištenje odgovarajućeg mehanizma mirenja i dobrovoljne arbitraže za rješavanje radnih sporova“.⁶⁶ Već na prvi pogled, može se izvesti nekoliko zaključaka: pomirenje i arbitraža se stavljaju u kontekst kolektivnog pregovaranja jednako kao i u slučaju konvencija MOR-a, što dovodi do slijedećeg zaključka, da se data odredba isključivo primjenjuje u slučaju kolektivnih radnih sporova (prije svega onih interesnog karaktera)⁶⁷, i da se ističe element dobrovoljnosti arbitraže (ali ne i postupka mirenja). RESP ne predviđa definicije navedenih pojmova, što se prepušta prilagođavanju nacionalnom kontekstu industrijskih odnosa. Interesantno je ipak napomenuti da Evropski komitet za socijalna prava (u nastavku: EKSP), nadležan za izdavanje mišljenja u pogledu primjene RESP, u okviru svojih zaključaka, navodi, pored mirenja i arbitraže, i posredovanje kao metod alternativnog načoina rješavanja sporova, ali bez definisanja bilo kojeg od navedenih.⁶⁸ Interesantan je stav EKSP-a po pitanju dobrovoljnosti, odnosno, obaveznosti navedenih metoda – naime, EKSP nije načelno protiv obaveznog posredovanja i mirenja, obzirom da u najvećem broju slučajeva ovi metodi imaju za svrhu da privremeno odgode kolektivnu akciju socijalnih partnera sa namjerom mirnog rješavanja spora, i predstavljaju svojevrsni „cooling-off period“.⁶⁹ Sa druge strane, arbitraža ima za cilj potpuno okončanje spora odlukom arbitara, nakon čega nije moguće poduzeti kolektivnu akciju, i iz tog razloga izričito se navodi da ista mora biti dobrovoljna. Smatra se da bilo koji oblik obavezne arbitraže predstavlja povredu pravila sadržanog u RESP, uključujući slučajeve kada domaće zakonodavstvo dopušta pokretanje arbitraže samo jednoj stranci (bez saglasnosti druge stranke spora), ili ukoliko dopušta upravi ili drugom nadležnom tijelu da pokrenu arbitražni postupak bez saglasnosti jedne ili obe stranke.⁷⁰ Arbitraža mora biti dobrovoljna (za obje strane spora) i ukoliko stranke odluče da povjere rješavanje spora arbitraži, moraju prihvatiti obaveznu njenu odluku.⁷¹ Dalje, arbitraža mora biti nezavisna, i odluke arbitara ne smiju biti rezultat unaprijed postavljenih kriterija.

Ukoliko se osvrnemo na *Evropsku konvenciju o ljudskim pravima*⁷² (u

⁶⁶ Član 6(3) RESP.

⁶⁷ ECSR, Conclusions, 2010, Georgia.

⁶⁸ Council of Europe, *Digest of the case law of the European Committee of social rights*, 2022, 88.

⁶⁹ F. Dorssemont, “The Right to Take Collective Action under Article 11 ECHR”, u (ur. F. Dorssemont, K. Lörcher, I. Schömann) *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Hart Publishing, 2013, 355.

⁷⁰ Council of Europe, *Digest of the case law...*, 89.

⁷¹ *Ibid.* Izuzetak od navedenog pravila predstavlja isključivo primjena člana G RESP-a.

⁷² Council of Europe, European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocols Nos. 11 and 14, ETS 5, 04.11.1950.

nastavku: EKLJP), pitanje dopustivosti alternativnih načina rješavanja sporova su razmatrana u kontekstu prava na pravično suđenje u okviru člana 6. EKLJP. Nužno je istaći da su malobrojni slučajevi radne arbitraže razmatrani od strane Evropskog suda za ljudska prava, i u najvećoj mjeri proizlaze iz individualnih radnih sporova. Tako je ESLJP propustio priliku da se osvrne na pitanje dopuštenosti obavezne arbitraže u slučaju kolektivnog radnog spora u skorijoj praksi, u slučaju Federalnog sindikata pomorskih radnika protiv Norveške⁷³, gdje je potpuno zanemario činjenicu da se radi o obaveznoj arbitraži i njenoj nedopustivosti prema međunarodnim standardima, već je svoje razmatranje usmjerio ka utvrđivanju ravnoteže između ciljeva koji se nastoje postići obaveznom arbitražom i interesa stranke (sindikata), odnosno ispitivanju dopustivosti i proporcionalnosti obavezne arbitraže, kao mjere kojom se ograničava pravo prema članu 11. EKLJP (sloboda sindikalnog udruživanja).⁷⁴ U skorijim slučajevima individualnih radnih sporova, ESLJP je zaključio da postojanje dobrovoljne arbitraže nije u suprotnosti članu 6., obzirom da su stranke dobrovoljno odlučile odreći se pozivanja na član 6. EKLJP. Preduslov je da je ovakvo odricanje dopušteno i da je učinjeno slobodno i nedvosmisleno.⁷⁵ Međutim, kada je u pitanju obavezna arbitraža, stranke nemaju mogućnost pokrenuti postupak pred nadležnim sudom koji mora ispunjavati uslove predviđene članom 6.⁷⁶ Stoga je ESLJP zaključio da, u slučaju obavezne arbitraže, obzirom da stranke nemaju drugih mogućnosti, ista mora ispunjavati sve pretpostavke predviđene članom 6., jednako kao i redovni sudovi, te se samo na taj način može obezbijediti poštivanje odredbi člana 6. u toj državi.⁷⁷

U posljednjih dvadeset godina evidentni su napori Evropske unije da potakne države članice ka uređivanju i promicanju primjene alternativnih načina rješavanja sporova, uključujući radne sporove. Još je u *Agendi za socijalnu politiku 2000 – 2005* predviđeno, u kontekstu promjena na tržištu rada, da se trebaju poduzeti konkretne mjere, između ostalog, „*konsultovanje sa socijalnim partnerima o potrebi za uspostavljanjem, na evropskom nivou, dobrovoljnih mehanizama mirjenja, arbitraže i posredovanja u rješavanju sporova*“.⁷⁸ Ipak, po ovom pitanju, bar u okviru radnih sporova, nije učinjeno mnogo. Tako se u *Povelji EU*

⁷³ ECtHR, *Federation of Offshore Workers' Trade Unions and Others v. Norway*, Application no. 38190/97, 27.06.2022.

⁷⁴ *Federation of Offshore Workers' Trade Unions and Others v. Norway*, 18.

⁷⁵ Council of Europe, *Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights - Right to a fair trial (civil limb)*, 31.08.2022., t.154.

⁷⁶ ECtHR, *Mutu and Pechstein v. Switzerland*, Applications 40575/10 and 67474/10, 02.10.2018.

⁷⁷ *Ibid.*, t. 155.

⁷⁸ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Social policy agenda, COM/2000/0379 final, Brussels, 28.06.2000., 17.

o temeljnim pravima⁷⁹ pominju isključivo pravo na informisanje i konsultovanje (član 27.) i pravo na kolektivno pregovaranje (član 28.), bez izričitog pominjanja nekog od načina mirnog rješavanja sporova u kontekstu promicanja pregovaranja između socijalnih partnera. Ni u okviru *Evropskog stuba socijalnih prava*⁸⁰ ne referira se na mirno rješavanje radnih sporova u okviru odredbi o promicanju socijalnog dijaloga.⁸¹ Pojam spora se pominje isključivo u slučaju davanja otkaza, gdje se navodi da radnik ima „pravo pristupa djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova“ (tačka 7(b)).

Značajniji utjecaj na ovo pitanje nije ostvaren niti usvajanjem Direktive 2008/52/EZ o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima.⁸² Iako se Direktiva odnosi na slučajeve sa elementom inostranosti, istom se potiču države članice da primjenjuju standarde Direktive i na isključivo unutrašnje slučajeve.⁸³ Doprinos Direktive uvođenju alternativnog rješavanja radnih sporova je mnogo ograničeniji u odnosu na druge vrste sporova obuhvaćenih Direktivom. Naime, iako materijalno područje primjene obuhvata kako građanske tako i trgovačke sporove, već se Preambulom ističe da se odredbe Direktive ne bi mogle primjenjivati na prava i obaveze o kojima stranke same ne odlučuju i u skladu s odgovarajućim mjerodavnim pravom, a takva prava i obaveze su posebno česti u radnom pravu.⁸⁴ Time se u značajnoj mjeri ograničilo područje primjene Direktive u kontekstu radnih odnosa, a što je rezultiralo i slabim uvođenjem mjera u nacionalna zakonodavstva u pravcu mirnog rješavanja radnih sporova prilikom implementacije Direktive.⁸⁵

Direktivom se predviđa isključivo mirenje, kao neadjuktivni metod alternativnog rješavanja sporova, a podrazumijeva „strukturirani postupak, ma kako se nazivao ili označavao, kojim dvije ili više stranaka u sporu nastoje same, na dobrovoljnoj bazi, postići dogovor o rješavanju spora uz pomoć miritelja. Ovaj postupak mogu započeti stranke ili ga može predložiti ili narediti sud ili može biti propisan pravom države članice“.⁸⁶ Ono što je najviše privuklo pažnju je činjenica da se Direktivom predviđa i dobrovoljno i obavezno mirenje, s tim da je odluka miritelja neobaveznog karaktera, te je njegova osnovna funkcija

⁷⁹ “Službeni list EU” C 202/389, 07.06.2016.

⁸⁰ Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, OJ C 428, 13.12.2017.

⁸¹ *Ibid.*, tačka 8.

⁸² “Službeni list EU” L 136/3, 24.05.2008.

⁸³ Tačka 8. Preambule Direktive br. 2008/52/EC.

⁸⁴ Tačka 10. Preambule.

⁸⁵ J. Tymowski, *The Mediation Directive – European implementation assessment*, European Parliamentary Research Service (EPRS), 2016, 11.

⁸⁶ Član 3(1)(a) Direktive 2008/52/EC.

vođenje mirenja na djelotvoran, nepristran i stručan način.⁸⁷ Odluka miritelja je izvršna (samim tim i obavezujuća), samo ukoliko su to zahtijevale stranke, odnosno, ukoliko je to zahtijevala jedna stranka (uz izričitu saglasnost druge stranke), i pod uslovom da nije u suprotnosti propisima države u kojoj je zahtjev predan ili ako pravom te države članice nije predviđena njegova izvršnost.⁸⁸ To je u skladu i sa samom prirodom mirenja (ili drugog oblika alternativnog rješavanja spora neadjuktivnog karaktera), čiji je cilj da se omogući i ostvarivanje pristupa pravosuđu ukoliko stranke odluče ići tim putem. Stav da obavezujuće mirenje nije u suprotnosti sa članom 6. EKLJP i ne sprečava stranke da zaštitu potraže u okviru pravosuđa, upravo zbog neobavezujuće prirode odluke miritelja, potvrđen je i odlukom Suda pravde EU u slučaju *Rosalba Alassini v Telecom Italia SpA* i dr.⁸⁹

5. Načelo dobrovoljnosti u okviru mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova u radnom zakonodavstvu u BiH

Historija mirnih načina rješavanja (kolektivnih) radnih sporova u Bosni i Hercegovini seže do perioda poslije Drugog svjetskog rata, doduše, u obliku prilagođenom tadašnjem odnosu radnika, sindikata i poslodavca.⁹⁰ Mirenje i arbitraža kao mirni načini rješavanja radnih spova našli su svoje mjesto i u prvim entitetskim zakonima o radu usvojenim krajem 1990-tih godina.⁹¹ Pitanje mirnog rješavanja radnih sporova danas je predmetom posebnih zakona o mirnom rješavanju radnih sporova usvojenih u FBiH i RS⁹², dok se ovo pitanje u Brčko Distriktu i dalje uređuje Zakonom o radu BDBiH.⁹³ Kao dodatni propisi relevantni za ovo pitanje su i entitetski zakoni o štrajku.⁹⁴

Na početku je nužno istaći da oba entitetska zakona o mirnom rješavanju radnih sporova (u nastavku: ZMRRS) prihvataju širi koncept kolektivnog radnog spora, navodeći da je „*kolektivni radni spor nastao u vezi sa zaključivanjem,*

⁸⁷ Član 3(1)(b) Direktive 2008/52/EC.

⁸⁸ Član 6 Direktive (vidjeti više u: J. Tymowski, 17 – 18).

⁸⁹ CJEU, *Rosalba Alassini v Telecom Italia SpA* (C-317/08), *Filomena Califano v Wind SpA* (C-318/08), *Lucia Anna Giorgia Iacono v Telecom Italia SpA* (C-319/08) and *Multiservice Srl v Telecom Italia SpA* (C-320/08), Judgement 18.03.2018.

⁹⁰ M. Hadžić, *op.cit.*, 360.

⁹¹ Članovi 122. – 127. Zakona o radu FBiH, “Službene novine FBiH” br. 43/99.

⁹² Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova u FBiH, “Službene novine FBiH” br. 49/21, Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova u RS, “Službeni glasnik RS” br. 91/16.

⁹³ “Službeni glasnik Brčko distrikta BiH”, br. 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022, članovi 157. – 161.

⁹⁴ Zakon o štrajku, “Službene novine FBiH” br. 14/00, Zakon o štrajku, “Službeni glasnik RS” br. 111/08, 23/20, Zakon o štrajku, “Službeni glasnik BDBiH” br. 3/06.

*primjenom, izmjenom ili dopunom, odnosno otkazivanjem kolektivnog ugovora, donošenjem i primjenom pravilnika o radu, ostvarivanjem prava na sindikalno organiziranje, osnivanjem vijeća zaposlenika i drugim kolektivnim pravima*⁹⁵. ZMRRS RS definiše pojmove pravnog i interesnog kolektivnog radnog spora odvojeno⁹⁶, gdje se može zamijetiti određena nelogičnost po pitanju definisanja interesnih kolektivnih radnih sporova – istim se utvrđuje da se odnose na ostvarivanje kolektivnih radnih prava, međutim, načelno se navedena mogu okarakterizirati u određenim okolnostima i kao pravni i kao interesni sporovi.⁹⁷ ZoRBDBiH ne predviđa posebnu definiciju pojma kolektivnog radnog spora, već se u članu 157. navodi da „*u slučaju spora o tumačenju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor, stranke se mogu dogovoriti da se provede postupak mirenja*“, čime se prihvata uži koncept kolektivnog radnog spora u kontekstu primjene mirnih načina rješavanja sporova, uz kombinovani pristup (ne definišu se odvojeno pravni i interesni sporovi).

Kada govorimo o modalitetima mirnog načina rješavanja kolektivnih radnih sporova, ZMRRS FBiH predviđa mirenje i arbitražu, ZoRBDBiH također, ali u vrlo oskudnom obliku, dok ZMRRS RS predviđa isključivo mirenje.⁹⁸ Osnovno načelo na kojem se temelje mirenje i arbitraža, prema navedenim propisima, je načelo dobrovoljnosti. Već se, u uvodnim odredbama oba entitetska zakona, navodi da strane u sporu dobrovoljno odlučuju da li će pokrenuti postupak mirenja, odnosno, arbitraže u FBiH.⁹⁹ ZMRRS FBiH predviđa nužnu saglasnost obje strane u sporu, bez obzira o kojoj vrsti kolektivnog radnog spora se radi, obzirom da se postupak mirenja i arbitraže može inicirati na prijedlog jedne od strana.¹⁰⁰ Načelo dobrovoljnosti se ogleda i u slobodi stranaka da imenuju miritelje i arbitre sa ponuđene liste.

⁹⁵ Čl. 2(1)(f) ZMRRS FBiH.

⁹⁶ Tako prema članu 3(1) ZMRRS RS: 4) pravni kolektivni radni spor je spor povodom primjene važećeg kolektivnog ugovora i drugih opštih akata poslodavca, 5) interesni kolektivni radni spor je spor povodom zaključivanja, izmjena i dopuna ili otkaza kolektivnog ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, štrajk i drugih kolektivnih prava.

⁹⁷ Ukoliko se radi o tumačenju i primjeni već postojećeg kolektivnog radnog prava sadržanog u normativnom aktu, tada je isti po definiciji pravni spor (M. Hadžić, *op.cit.*, 352). S druge strane, stav MOR-a je da, ukoliko je u pitanju spor povodom utvrđivanja reprezentativnosti sindikata, a na osnovu kojeg će sindikat moći ostvarivati pregovaračka prava, tada se ovakav spor kvalifikuje kao interesni (B. Lubarda, *Rasprava o dostojanstvu na radu...*, 935).

⁹⁸ Iako je načelno mirenje jedini model mirnog načina radnih sporova, izuzetno se predviđa arbitraža, odnosno, rješavanje spora od strane arbitražne komisije u slučaju davanja otkaza izabranom predstavniku radnika, ukoliko je sindikat ili savjet radnika uskratio saglasnost na davanje istog. Ovaj postupak se može pokrenuti na inicijativu jedne strane u sporu, a sama odluka arbitražne komisije je konačna i obavezna za strane u sporu (čl. 34 – 37 ZMRRS RS).

⁹⁹ Čl. 3(1) ZMRRS FBiH, čl. 2(2) ZMRRS RS.

¹⁰⁰ Član 11. ZMRRS FBiH.

Iako je načelo dobrovoljnosti sadržano već u prvim odredbama ZMRRS RS, predviđeni su i izuzeci od istoga. U slučaju pravnog kolektivnog radnog spora, postupak se može inicirati samo od jedne strane u sporu, dok se interesni kolektivni radni sporovi mogu pokrenuti isključivo uz saglasnost obe strane u sporu¹⁰¹. U slučaju pravnog kolektivnog radnog spora, ukoliko se druga strana u sporu ne izjasni pozitivno o prijedlogu za pokretanje spora, ne dolazi do prekida postupka, već se po proteku roka od 10 dana imenuje miritelj/arbitar od strane stranaka u sporu, ili po službenoj dužnosti iz Imenika.¹⁰² Iako se radi o izuzetku od načela dobrovoljnosti, kako je istaknuto u ranijem poglavlju, obavezno mirenje, pa i arbitraža, u slučaju pravnih kolektivnih radnih sporova se ne smatra problematičnom, i načelno je u skladu sa međunarodnim standardima prema Konvenciji br. 98.

Načelo dobrovoljnosti predviđeno je i ZoR BDBiH, kojim se, u svega nekoliko članova ističe da stranke u (kolektivnom radnom) sporu mogu pokrenuti postupak mirenja ili postupak arbitraže.¹⁰³ Dobrovoljnost se ogleda i u tome da stranke imenuju jednog člana (od ukupno tri) mirovnog vijeća, a u pogledu arbitražnog vijeća, isto se imenuje u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana u sporu.¹⁰⁴

Entitetsko radno zakonodavstvo predviđa i specifične, izuzetne situacije obaveznog provođenja postupka mirenja. Prvi izuzetak, jednako uređen u oba entiteta, je u slučaju kolektivnih radnih sporova nastalih u djelatnostima od javnog interesa, odnosno, djelatnostima u kojima bi prekid rada mogao ugroziti život, ličnu sigurnost, zdravlje ili nanijeti štetu većih razmjera,¹⁰⁵ a što je u skladu sa tumačenjima CEACR i CFA u kontekstu odredbi konvencija MOR-a. Drugi izuzetan slučaj je slučaj organizovanja štrajka kao kolektivne akcije. Entitetski zakoni o štrajku predviđaju obavezu pokušaja mirenja između strana u sporu, nakon što se usvoji odluka o organizovanju štrajka, a prije samog stupanja u štrajk.¹⁰⁶ Navedena obaveza je općeg karaktera, odnosno, ne ograničava se na određene djelatnosti. Iako je stav CEACR i CFA u pogledu obaveznog mirnog rješavanja radnih sporova prije stupanja u štrajk da je navedeno isključivo opravdano samo pod specifičnim okolnostima, nužno je isto sagledati iz ugla da li se radi o obaveznom mirenju ili obaveznoj arbitraži. Stav je Evropskog komiteta za socijalna pitanja da je prag dopuštenosti karaktera obaveznosti niži ukoliko govorimo o obaveznom mirenju, obzirom da je prijedlog/savjet

¹⁰¹ Član 28. ZMRRS RS.

¹⁰² Član 21 ZMRRS RS.

¹⁰³ Članovi 157. i 160. ZoRBDBiH.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Član 15. ZMRRS FBiH, član 32. ZMRRS RS. Navedeni izuzetak nije predviđen prema ZoRBDBiH.

¹⁰⁶ Član 6. Zakona o štrajku FBiH, Član 7. Zakona o štrajku RS.

miritelja/mirovnog vijeća neobavezujući za stranke, te socijalni partneri i dalje imaju mogućnost, nakon pokušaja mirenja, pristupiti kolektivnoj akciji ili arbitražnom rješavanju spora. Dakle, iako entitetski propisi predviđaju opću obavezu provođenja pokušaja mirenja tokom postupka organizovanja štrajka, isti su u skladu sa standardima predviđenim Revidiranom Evropskom socijalnom poveljom.

Po pitanju obaveznosti sporazuma proisteklog iz postupka mirenja, odnosno, odnosno odluka arbitražnog vijeća, slijedi se pravna tradicija prisutna i u drugim evropskim državama.

Prema ZMRRS FBiH, ukoliko je postupak mirenja okončan uspješno, rezultira sporazumom koji potpisuju obje strane spora, i kao takav je pravnoobavezujući za obje strane spora. Obzirom da postupak okončava sporazumom, implicira se saglasnost svake strane sa rezultatima mirenja, odnosno, ukoliko neka od strana u sporu nije saglasna sa istim, smatrat će se da sporazum nije ostvaren, da je mirenje okončano bezuspješno, te će se stranke uputiti na dalje korake.¹⁰⁷ Postignuti sporazum ima pravnu snagu izvršne isprave, a ukoliko postoji kolektivni ugovor između strana u sporu (ukoliko je u pitanju kolektivni radni spor), tada sam sporazum postaje sastavni dio kolektivnog ugovora. U slučaju postupka arbitraže, odluke arbitražnog vijeća su konačne, izvršne i obavezujuće za strane u sporu, a ukoliko je sklopljen kolektivni ugovor između strana, tada imaju pravnu snagu odredbi kolektivnog ugovora.¹⁰⁸

Pitanje obaveznosti odluka miritelja i arbitara prema ZMRRS RS uređeno je na jednak način. Postupak mirenja je vođen od strane mirovnog vijeća sastavljenog od lica sa liste miritelja i arbitara, i, iako je predviđen nešto drugačiji režim pokretanja postupka zavisno od toga da li je riječ o pravnom ili interesnom kolektivnom radnom sporu, na jedinstven način je uređeno pitanje okončanja postupka i pravne snage odluke vijeća. Prilikom okončanja postupka, mirovno vijeće je dužno uputiti prijedlog rješenja spora, koji nije obavezujući za stranke, i ukoliko se iste ne usaglase sa prijedlogom, smatrat će se da je postupak okončan bezuspješno.¹⁰⁹ Međutim, davanjem saglasnosti na sporazum, isti postaje obavezujući za stranke, sa svojstvom konačne i izvršne isprave.

Entitetski propisi o mirnom rješavanju radnih sporova predvidjeli su institucionalni modalitet rješavanja radnih sporova. U RS osnovano je posebno tijelo, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, sa statusom javne ustanove, osnovane od strane Vlade RS. Agencija je nadležna za sastavljanje spiska miritelja i arbitara, vođenje postupaka mirenja, registraciju istih, kao i sporazuma proisteklih iz postupaka¹¹⁰. U FBiH nije predviđeno posebno tijelo za provođenje postupaka mirnog rješavanja radnih sporova, već ministarstva nadležna za pitanje

¹⁰⁷ Član 17. ZMRRS FBiH.

¹⁰⁸ Član 20. ZMRRS FBiH.

¹⁰⁹ Član 25. ZMRRS RS.

¹¹⁰ Članovi 4. – 9. ZMRRS RS.

rada i socijalne politike na nivou kantona i FBiH usvajaju liste miritelja i arbitara, a na osnovu kojih se imenuju mirovna, odnosno, arbitražna vijeća.¹¹¹

Posmatrajući pravni okvir mirnih načina rješavanja radnih sporova u BiH, zaključujemo da je nužno usvojiti odgovarajući propis u BDBiH po uzoru na entitetske zakone o mirnom rješavanju radnih sporova, obzirom da postojećih nekoliko odredbi u okviru Zakona o radu nedovoljno definišu datu materiju. Pravno uređenje postupka mirenja u oba entitetska usklađeno je sa standardima predviđenim u konvencijama MOR-a i aktima Vijeća Evrope. Međutim, smatramo da bi se zakonodavni okvir u RS trebalo dopuniti uvođenjem dobrovoljne arbitraže, obzirom da postupak mirenja socijalnih partnera ima prioritarno preventivnu funkciju u cilju izbjegavanja kolektivne akcije. Uvođenjem mehanizma arbitraže imalo bi za svrhu rasterećenje pravosuđa prije svega u pravnim kolektivnim radnim sporovima, kao efikasnog adjudikativnog modela rješavanja spora, uz obavezu poštovanja garancija očekivanih prema EKLJP.

6. Zaključak

Iako su mirni načini rješavanja kolektivni radnih sporova prije svega poimani kao alternativa sudskom rješavanju sporova, dobijaju na značaju koliko se posmatraju u kontekstu cjeline kolektivnih radnih odnosa. Njihova primjena od izuzetnog je značaja za uspješno prevazilaženje konfliktnih situacija u radnoj sredini, usmjeravajući socijalne partnere ka iznalaženju obostrano prihvatljivih rješenja, a u svrhu očuvanja socijalnog mira. Stoga imaju dvostruku ulogu – sa jedne strane imaju za cilj izbjegavanje mjera kolektivne akcije, dok sa druge predstavljaju način efikasnog, blagovremenog, pouzdanog načina konačnog rješavanja radnog spora. Dodatno, zavisno od toga da li je riječ o individualnom ili kolektivnom radnom sporu, kao i tome da li je riječ o pravnom ili interesnom kolektivnom radnom sporu, metode rješavanja sporova i institucije nadležne za rješavanje istih znatno se razlikuju, pa je od značaja za socijalne partnere da pravilno procijene najprihvatljiviji metod s obzirom na cilj koji nastoje postići.

Raznovrsnost modaliteta mirnih načina rješavanja kolektivnih radnih sporova u evropskim državama, ali i šire, rezultirao je nemogućnošću postizanja kompromisa na međunarodnom i evropskom nivou u pogledu usvajanja međunarodnih i evropskih standarda kojima bi se ujednačila njihova primjena. Međunarodna organizacija rada do sada nije uspjela regulisati ovo pitanje u okviru posebne konvencije, međutim, tumačenjem fundamentalnih Konvencija br. 87 i 98 od strane tijela MOR-a CEARC i CFA, usvojeni su, doduše malobrojni, standardi u pogledu mirenja i arbitraže, usmjereni prije svega ka utvrđivanju dopustivosti obaveznog mirenja i arbitraže. Iako je zauzet načelni stav da postupci mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova trebaju biti dobrovoljne prirode, ipak se ističe da postupak mirenja, obzirom da isti po pravilu ne rezultira obavezujućom

¹¹¹ Član 9. – 10. ZMRRS FBiH.

odlukom miritelja, može imati obavezan karakter. Obavezno mirenje je u najvećem broju nacionalnih zakonodavstava predviđeno kao poseban korak prilikom organizovanja štrajka, te se provođenje mirenja mora odvijati na način da se time ne ograničava i odgađa ostvarivanje prava na štrajk. Sličan stav zauzet je i od strane Evropskog komiteta za socijalna pitanja pri Vijeću Evrope, prilikom tumačenja odredbi Revidirane Evropske socijalne povelje.

Suprotno tome, prema standardima utvrđenim tumačenjem konvencija MOR-a i Revidirane ESP, arbitraža se dopušta isključivo ukoliko je dobrovoljnog karaktera, obzirom da je odluka kojom se ista okončava obavezujućeg karaktera za strane u sporu i kao takva onemogućava naknadno provođenje kolektivne akcije. Nametanje arbitraže kao obavezne predstavlja uskraćivanje stranama u sporu mogućnosti da zajednički dođu do obostrano prihvatljivog sporazuma, ali i svojevrsno uskraćivanje pristupa pravosuđu u slučaju da žele riješiti postupak pred sudom. U svojoj bogatoj sudskoj praksi, Evropski sud za ljudska prava imao je priliku da razmotri pitanje dopustivosti obavezne arbitraže, a u kontekstu ostvarivanja prava na pravično suđenje prema članu 6. EKLJP. ESLJP je zauzeo stav da u slučaju da su strane u sporu odlučile konflikt dobrovoljno prepustiti arbitražnom rješavanju, svjesno su se odrekle pozivanja na pravo na pravično suđenje. Međutim, prilikom razmatranja slučajeva obavezne arbitraže, ESLJP se nije upuštao u odlučivanje o njenoj dopuštenosti, već ističe da, ukoliko je propisima predviđeno arbitražno rješavanje sporova kao obavezno, tada arbitražni tribunal mora ispunjavati sve pretpostavke sadržane u članu 6. Konvencije. Iako je i Evropska unija poduzela korake u pravcu promoviranja mirnih načina rješavanja sporova usvajajući Direktivu br. 2008/52/EZ, ista nije imala značajniji utjecaj na radnopravna zakonodavstva država članica, obzirom na ograničenu materijalnu primjenu kada su u pitanju radni odnosi.

Analiza radnopravnog zakonodavstva u Bosni i Hercegovini pokazuje da su u posljednjih nekoliko godina na entitetskom nivou poduzeti koraci ka detaljnijem uređenju ovog pitanja usvajanjem entitetskih zakona o mirnom rješavanju radnih sporova. Navedeni modeli mirenja i arbitraže u zakonodavstvu FBiH, odnosno mirenja u zakonodavstvu RS, prate međunarodne standarde po pitanju osnovnog principa dobrovoljnosti mirenja i arbitraže. Iako je mirenje predviđeno kao obavezno u određenim sektorima i u slučaju organizovanja štrajka u oba entiteta, te u slučaju pravnih kolektivnih radnih sporova u RS, navedene situacije nisu suprotne međunarodnim standardima MOR-a, i standardima nastalim tumačenjem Revidirane ESP. Time je obezbijeden značajan element osnaživanja saradnje između socijalnih partnera u cilju rješavanja konfliktnih situacija u radnoj sredini.

COLLECTIVE LABOUR DISPUTES: BETWEEN JUDICIAL AND PEACEFUL DISPUTE RESOLUTION

Summary

The last few decades have seen a continuous increase in interest in the peaceful dispute resolution (or “alternative dispute resolution” – ADR) of labour disputes. The existence of an efficient and effective way of resolving disputes is of utmost importance for resolving collective labour disputes, since these play a specific role in the collective bargaining process, exercising the right to strike, and, ultimately, ensuring judicial protection of collective rights and interests. The manner of legal regulation of procedures for conducting mediation, conciliation and arbitration as peaceful methods of resolving disputes in this regard can play a key role in strengthening social dialogue. This is also evident in the standards of the International Labour Organization and the Council of Europe, which put conciliation and arbitration primarily in the function of achieving cooperation between social partners. The research will show that international and European standards are primarily directed towards regulating the issue of voluntary vs. compulsory conciliation and arbitration, and its potential limitation of the right to collective bargaining and collective action. The European Court of Human Rights has further considered in this regard the issue of limitations on the right to a fair trial under Article 6 of the European Convention on Human Rights. The paper will ultimately give an overview of the current legal regulation of alternative dispute resolution methods of collective labour disputes in labour legislation in Bosnia and Herzegovina, and the admissibility of existing models, in relation to the relevant interpretations of international and European standards on this issue.

Key words: collective labour dispute, arbitration, conciliation, strike, collective bargaining