



# PREVENCIJA I MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

Pregledni naučni rad  
UDK: 331.109(497.6)

DOI: 10.51558/2712-1178.2023.9.1.255

Admir Selesković, magistar prava  
Pravni fakultet Univerziteta u Tuzli  
e-mail: admir.seleskovic@untz.ba

## SAŽETAK

*Procedure i mehanizmi za efikasnu prevenciju i mirno rješavanje radnih sporova od ključne su važnosti za promoviranje zdravih radnih odnosa, osiguranje funkcionalnog sistema upravljanja radom i poboljšanje pristupa pravdi, kako za poslodavca tako i za radnika. S druge strane, institut mirnog rješavanja radnih sporova ima višestruki značaj i za državu, jer dovodi do rasterećenja sudova od dugotrajnih postupaka, ali i do povećanja efikasnosti rada sudstva u širem kontekstu. Mirno rješenje podrazumijeva vansudske alternativne opcije za rješavanje radnih sporova, odnosno mirenje/posredovanje i arbitražu. Značajan iskorak u reformi i modernizaciji radnog zakonodavstva u Federaciji Bosne i Hercegovine predstavlja usvajanje Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova iz 2021. godine. Ovaj rad ima za cilj prikazati analizu navedenog Zakona, ali istovremeno ukazati i na važnost primjene neizostavnih instrumenata i standarda u postupku prevencije i mirnog rješavanja radnih sporova, proizašlih iz konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada. U svjetlu sve veće digitalizacije mnogih aspekata društvenog života, koja nije zaobišla ni polje prava, rad će se osvrnuti na relativno noviji fenomen online načina rješavanja sporova. U konačnici, u radu će se ponuditi prijedlozi de lege ferenda u cilju daljeg unaprijeđenja instituta mirnog rješavanja radnih sporova u Federaciji Bosne i Hercegovine.*

**Ključne riječi:** radni spor, prevencija, mirno rješavanje, mirenje, arbitraža

## UVOD

Utemeljenje radnog odnosa i radnog prava vezuje se za proces industrijalizacije tokom 19. i 20. stoljeća.<sup>1</sup> U početku, u većini

---

1 Jagtenberg Rob, de Roo Annie, *Employment disputes and*

evropskih zemalja, bili su priznati samo individualni sporovi, dok je rad sindikata bio zabranjen. Međutim, od kraja 19. stoljeća jača konstruktivna uloga sindikata diljem Evrope, pa se podupire kolektivno pregovaranje i neformalni mehanizmi rješavanja sporova.<sup>2</sup> Pribjegavanje takvim neformalnim mehanizmima koji su podrazumijevali mirenje, odnosno posredovanje, a povremeno i arbitražu, imalo je tendenciju biti dobrovoljno, što je posebno vidljivo nakon drugog svjetskog rata, kada proces evropskih integracija sve više uzima maha.<sup>3</sup> Prekretnica koja je obilježila taj proces bila je usvajanje Evropske socijalne povelje<sup>4</sup> u 1961. godini. Član 6(3) Evropske socijalne povelje propisuje da sve zemlje potpisnice, sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava na kolektivno pregovaranje, preuzimaju obavezno da promovišu uspostavu i korištenje odgovarajućeg mehanizma pomirenja i dobrovoljne arbitraže za rješavanje radnih sporova. Danas, ne možemo kazati da su mehanizmi mirenja i arbitraže “neformalni”, jer su u većini slučajeva institucionalizirani i uređeni zakonskim normama, sa utvrđenim procedurama i pravilima njihove primjene. Tako se, u teoriji i praksi, kao općeprihvaćeni termin koristi alternativno rješavanje sporova (engl. *Alternative Dispute Resolution - ADR*).

U evropskom pravu, alternativno rješavanje sporova<sup>5</sup> poseb-

---

*arbitration an account of irreconcilability, with reference to the EU and the USA*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 68. No.2., 2018., 172.

2 *Ibid.*, 173.

3 *Ibidem*.

4 *Evropska socijalna povelja* (1961.) Dostupno na: <https://rm.coe.int/168047e017> (Pristupljeno 09.01.2023. godine)

5 Razvoj savremene historije alternativnog rešavanja sporova vezuje se za “Pokret za građanska prava” ili kako se još naziva “Pokret za pravdu zajednice”, koji je nastao kasnih 1960-ih i ranih 1970-ih godina, kada je nasilje na rasnoj osnovi zahvatilo gradove u Sjedinjenim Američkim Državama. Najočigledniji primjeri jačanja pravde u kontekstu rješavanja sporova bili su Odbori zajednice osnovani u San Franciscu, sa ciljem da uspostave alternativnu strukturu upravljanja, uključujući rješavanje sporova na lokalnom nivou. Na početku, Društveni pravni centri daju medijaciji i drugim oblicima mirenja prednost u odnosu na sudsko rješavanje spora, čvrsto vjerujući da će se na taj način potaknuti pozitivni odnosi unutar zajednice. Međutim, kako je sve manje građana tražilo njihove usluge, centri su sporove upućivali sudovima.

---

Ipak, vremenom, njihova popularnost je rasla, kao i uvjerenje sudova da alternativni oblici rješavanja sporova izvan sudskog sistema, mogu pomoći sudovima u rasterećenju njihovog rada i da centri mogu služiti stranama u sporu bolje nego što bi to mogli sami sudovi. Godine 1976. čelnici pravosuđa i advokature sponzorirali su održavanje Konferencije o stanju pravosudnog sistema. Rezultati anketa predstavljeni na Konferenciji pokazali su da većina Amerikanaca zna vrlo malo o stanju pravosudnog sistema, pa čak i da oni koji su imali najviše iskustva (prvenstveno kao članovi porote), najmanje su bili sigurni u rad sudova. Na Konferenciji, profesor *Frank Sander* sa Pravnog fakulteta Harvard održao je govor koji je kasnije objavljen i koji je postao poticaj pokreta za stvaranje onoga što on naziva „sudnica sa više vrata“, koja bi stranama u sporu nudila različite oblike rješavanja sporova, na dobrovoljnoj osnovi. U vrijeme *Sanderovog* govora, većina građanskih parnica se već rješavala bez suđenja. U nekim sudovima sa velikim brojem građanskih predmeta, sudije bi pravile konferencije sa advokatima, na kojima se razgovaralo o njihovim planovima na suđenju, što su sudije vidjele kao priliku da ohrabre advokate na postizanje nagodbe. Danas, neke sudije i praktičari opisuju “konferencije o sudskom poravnanju” kao “medijaciju”, dok ih drugi smatraju drugačijim oblikom mirenja, koji ima za cilj pronalaženje kompromisa između stavova strana, a ne interesa za rješavanje samog spora. Konferencije nisu bile jedini instrument alternativnog rješavanja sporova. 1950-ih, prvostepeni sudovi u Pensilvaniji usvojili su alternativu suđenju u građanskim predmetima koji uopšte nisu uključivali sudije. Prema ovoj proceduri, koja se kasnije proširila u zemlji, sud je zahtijevao od strana da građanske sporove, čiji su predmeti uključivali skromne svote novca (ali više novca nego u sporu “male vrijednosti”), pokušaju riješiti kroz proces sličan arbitraži. Sudska arbitraža nije bila zamišljena kao proces pomirenja. Umjesto toga, imala je oblik pojednostavljenog suđenja, sa fleksibilnim pravilima o dokazivanju i sa pravno neobavezujućim ishodom. Kao i konferencije za sudsko poravnanje, svrha arbitraže je bila da se sudu i strankama uštedi vrijeme i novac. Do sredine 1980-ih, sudska arbitraža bila je dobro utemeljena kao sastavni dio “sudnice sa više vrata”. Skoro polovina saveznih država je usvojila neki oblik sudske arbitraže i oko dvadesetak federalnih okružnih sudova je takođe imalo slične procedure. Drugi aspekt “sudnice sa više vrata” koji je popularnost doživio tokom 80-ih, bio je postupak posredovanja u

no dobiva na značaju donošenjem određenih preporuka Evropske komisije iz 1998. i 2001. godine, usmjerenih uglavnom na potrošačke sporove. Prva je Preporuka od 30. marta 1998. godine o principima koji se primjenjuje na tijela odgovorna za vansudsko rješavanje potrošačkih sporova (98/257/EC).<sup>6</sup> Druga je Preporuka od 4. aprila 2001. godine o principima za vansudska tijela uključena u sporazumno rješavanje potrošačkih sporova (2001/210/EC).<sup>7</sup> Dakle, ovim preporukama utvrđeni su minimalni standardi za sisteme vansudskog rješavanja potrošačkih sporova, koji počivaju na principima nezavisnosti, transparentnosti, kontradiktornosti, djelotvornosti, zakonito-

---

slučajevima starateljstva nad djecom, čija institucionalizacija je bila uzrokovana povećanom stopom razvoda, te javnim zagovaranjem posredovanja od strane porodičnih savjetnika i drugih terapeuta. Tokom 1990-ih, sudovi su tražili metode za smanjenje broja sudskih predmeta i ubrzanje rješavanja građanskih predmeta, te su se sve više okretali posredovanju, ne gledajući na to samo kao na tehniku rješavanja spora oko starateljstva nad djecom, već kao pristup rješavanju svih vrsta građanskih parnica koje se tiču novca. Pažnju sudova ka medijaciji privukli su i zastupnici u privrednim sporovima, koji su svoje iskustvo stekli u posredovanju, kao i pravnici koji su prošli obuku za medijatore i tražili su nove domene u kojima bi plasirali svoje vještine. Kao što je to bio slučaj sa sudskom arbitražom, sudsko posredovanje je bilo promovirano kao sredstvo za smanjenje vremena i troškova za rješavanje građanskih sporova. Do sredine 90-ih, više od polovine federalnih okružnih sudova usvojili su programe medijacije za širok spektar građanskih parnica. Vremenom su postupci sudske arbitraže smanjili i danas dominira medijacija, na dobrovoljnoj ili obaveznoj osnovi. R. Hensler Deborah, *Our Courts, Ourselves: How the Alternative Dispute Resolution Movement Is Re-Shaping Our Legal System*, Dickinson Law Review, Vol. 122. Iss. 1., 2017., 354. – 374.

- 6 *Recommendation of 30 March 1998 on the principles applicable to the bodies responsible for out-of-court settlement of consumer disputes (98/257/EC)*, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31998H0257> (Pristupljeno: 09.01.2023. godine)
- 7 *Recommendation of 4 April 2001 on the principles for out-of-court bodies involved in the consensual resolution of consumer disputes (2001/210/EC)*, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32001H0310> (Pristupljeno: 09.01.2023. godine)



sti i na principu zastupanja. Evropska komisija 2002. godine objavila je Zelenu knjigu o alternativnom rješavanju sporova u građanskom i privrednom pravu.<sup>8</sup> U originalnom tekstu Zelene knjige predstavljeno je rastuće interesovanje za alternativno rješavanje sporova, zasnovano na tri glavna razloga: 1) jačanju svijesti o alternativnom rješavanju sporova kao sredstvu za poboljšanje općeg pristupa pravdi u svakodnevnom životu; 2) alternativno rješavanje sporova dobiva veliku pažnju država članica, od kojih su mnoge usvojile relevantne zakone; 3) alternativno rješavanje sporova je politički prioritet koji su institucije Evropske unije više puta naglasile, posebno u kontekstu informatičkog društva, gdje je *online* rješavanje sporova prepoznato kao oblik rješavanja prekograničnih sporova na internetu. U cilju rasterećenja rada sudova i smanjenja troškova parničnja, Vijeće Evrope usvojilo je Preporuku Vijeća ministara<sup>9</sup> od 18. septembra 2002. godine, u kojoj se pozivaju države članice Evropske unije da omoguće postupak mirenja unutar svojih pravnih sistema, kad god je to moguće. Nadalje, godine 2008. usvojena je Direktiva broj: 2008/52/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća - o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima<sup>10</sup>, koja pruža okvir za prekogranično posredovanje. Ova direktiva zahtijevala je od država članica donošenje potrebnih zakona, uredbi i administrativnih odredbi o prekograničnom posredovanju do 20. maja 2011. godine. U 2011. Evropski parlament donio je Rezoluciju broj: (2011/2026 (INI))<sup>11</sup> o provedbi Direktive iz 2008. godine, kojom države preuzimaju

---

8 *Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law (COM/2002/0196)*, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52002DC0196> (Pristupljeno: 09.01.2023. godine)

9 *Recommendation Rec (2002)10 of the Committee of Ministers to member States on mediation in civil matters*, Dostupno na: <https://rm.coe.int/coe-rec-2002-10-civil-mediation/1680a72d4c> (Pristupljeno: 09.01.2023. godine)

10 *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*, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0052> (Pristupljeno: 09.01.2023. godine)

11 *Resolution of 13 September 2011 on the implementation of the directive on mediation in the Member States, its impact on mediation and its take-up by the courts (2011/2026(INI))*,

obavezu predvidjeti medijaciju u svojim pravnim sistemima, kako bi ispunile zahtjev za reguliranje prekograničnog posredovanja. Na značaj alternativnog rješavanja sporova ne ukazuju samo evropske institucije, već i Međunarodna organizacija rada. Ona je svojim konvencijama i preporukama dodatno unaprijedila mehanizme mirnog rješavanja sporova i osigurala uravnoteženi odnos između sudskih i vansudskih postupaka rješavanja sporova.

Alternativno rješavanje sporova iz radnog odnosa danas privlači sve više pažnje. Radni sporovi mogu biti manji ili veći, individualni i kolektivni, ograničeni na jedno radno mjesto ili čak na više poslodavaca. Uzroci tih sporova su raznovrsni, počev od jednostavnih žalbi radnika na ostvarivanje prava na platu, preko žalbi grupe radnika koje se odnose na sigurnost na radu, pa do onih ozbiljnijih poput štrajka i obustave rada kod poslodavca. Neki sporovi se vrlo brzo riješe. Međutim, postoje i oni sporovi u kojima poslodavac i radnik ne mogu postići konsenzus, pa je neophodno uključiti treću stranu u rješavanje spora. Posebno je važno spor pokušati riješiti mirnim putem, vansudski, jer isto ima niz prednosti:<sup>12</sup> (1) poboljšava se efikasnost pravosuđa, smanjuju se sudski zaostatak i opterećenje sudova, te troškovi za strane u sporu, ali i za državu koja finansira rad sudstva; (2) osigurava se bolji pristup pravdi na način da se potiče strane da prevaziđu ekonomske, organizacione i proceduralne prepreke na putu do rješenja spora; (3) samoodređenje strana: cilj je dati stranama priliku da igraju važniju ulogu u upravljanju svojim sporom na način da aktivno učestvuju u postupku rješavanja spora, prepoznaju svoje potrebe i interese, pronalaze mogućnosti rješavanja spora u interesu svih strana, te kreiraju svoja rješenja; (4) transformacija međusobnih odnosa strana u sporu u kontekstu da strane prevaziđu vlastite interese i prihvate jedan zajednički interes koji ih povezuje; (5) društvena transformacija kao dugoročni cilj društveno-socijalne transformacije kulture parničenja.

Mnoge zemlje u svijetu imaju razvijene sisteme alternativnog

---

Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011IP0361> (Pristupljeno: 09.01.2023. godine)

12 Alexander Nadja, *Global trends in mediation: Riding the Third Wave*, *Global trends in mediation*, Research Collection School Of Law, 2003., 10. – 13.



rješavanja radnih sporova. U evropskim pravnim sistemima, rješavanju individualnog radnog spora sudskim putem (koji se gotovo uvijek odnosi na zakonska prava na radu i u vezi sa radom), uglavnom prethodi postupak mirenja, odnosno posredovanja. Međutim, u provođenju postupka arbitraže, u mnogim zemljama Evrope postoje brojna ograničenja ili se arbitraža čak zabranjuje. Naročito u državama u kojima su osnovani posebni radni sudovi, rješavanje radnih sporova rijetko se povjerava arbitraži iz razloga što se dobar procenat sporova okonča već u fazi mirenja pred provostepenim sudom.<sup>13</sup> Na primjer, u Velikoj Britaniji, provođenje arbitraže ovisi o iznosu u sporu, dok se u Nizozemskoj arbitraži mogu povjeriti samo sporovi koji se tiču ugovornih prava, i to uglavnom oni sporovi koji nastanu kod viših menadžera koji su pregovarali o svojim finansijskim pravima u slučaju (prijevremenog) prestanka radnog odnosa.<sup>14</sup> U Francuskoj arbitraža u individualnom radnom sporu je jednostavno zabranjena. Kasacijski sud Francuske (*Cour de Cassation*) dosljedno je zauzeo stav da se zakonska radna prava tiču javne politike i stoga im nedostaje arbitrabilnosti.<sup>15</sup> S druge strane, dok se postupak arbitraže slabo koristi u zemljama Evrope ili je pak zabranjen, isti je tokom historije dosta bio zastupljen u Sjedinjenim Američkim Državama, pa i danas, posebno u rješavanju kolektivnih radnih sporova. Razlozi za ovakve različite pristupe mogu se pronaći u specifičnostima razvoja radnih odnosa u Evropi i Sjedinjenim Američkim Državama, ali i političkom uticaju razvoja industrije.<sup>16</sup>

## 1. ALTERNATIVNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

U Federaciji Bosne i Hercegovine 2021. godine stupio je na snagu Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine.<sup>17</sup> Ovo je značajan iskorak u reformi radnog zakonodavstva

---

13 Lubarda Branko (2013), *Radno pravo – Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu – drugo izdanje*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 810.

14 Jagtenberg Rob, de Roo Annie, *op.cit.* 179.

15 *Ibidem.*

16 *Ibid.*, 188.

17 *Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije BiH*,

u ovom entitetu, imajući u vidu da su ranija zakonska rješenja često ostajala nedorečena ili nedovoljno razrađena, ukazujući na potrebu za donošenjem *lex specialis* koji regulira ovu materiju. Do donošenja prvog zakona o radu u Federaciji, prilagođenog tržišnom načinu privređivanja, alternativni načini rješavanja radnih sporova, uglavnom su bili vezani za kolektivne radne sporove, zasnivajući se, prvenstveno, na međunarodnim standardima utvrđenim od strane Međunarodne organizacije rada.<sup>18</sup> Stupanjem na snagu Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine<sup>19</sup> 1999. godine, konačno je normirana mogućnost rješavanja individualnih radnih sporova. Dakle, u smislu odredbe čl. 103. stav (4) i (5) Zakona, postojala je mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, provede postupak mirnog rješavanja radnog spora, te ukoliko se postupak ne okonča u skladu sa stavom (4) ovog člana u razumnom roku, zaposlenik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu.

Mogućnost mirnog rješavanja radnog spora normirana je i u važećem Zakonu o radu Federacije Bosne i Hercegovine.<sup>20</sup> Slično kao u ranijem zakonu o radu, odredba čl. 116. važećeg Zakona regulira mogućnost dogovora poslodavca i radnika o mirnom rješavanju spora na način i pod uslovima predviđenim zakonom. Isto tako, ukoliko se ovaj postupak ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz čl. 114. Zakona, koji teku od dana okončanja postupka mirenja. U postupku kolektivnog pregovaranja, čl. 139. stav (3) Zakona o radu propisuje mogućnost obrazovanja arbitraže za rješavanje spornih pitanja, ako učesnici u toku pregovora, u roku od 45 dana ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora. Nadalje, odredbe čl. 150. – 155. Zakona ticale su se mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova. U vezi sa ovim odredbama, član 141. Zakona propisuje, između ostalog, da se sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kol-

---

„Službene novine FBiH“ br. 49/21

18 Gradašević-Sijerčić Jasminka, *Sistem alternativnog rješavanja individualnih radnih sporova u Bosni i Hercegovini*, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu, LXII-2019., 330.

19 *Zakon o radu Federacije BiH*, „Službene novine FBiH“ br. 43/99, 32/00 i 29/03

20 *Zakon o radu Federacije BiH*, „Službene novine FBiH“ br. 26/16, 89/18, 23/20 – Odluka Ustavnog suda, 49/21 i 44/22



ektivnih radnih sporova uređuje kolektivnim ugovorom. Međutim, stupanjem na snagu Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova iz 2021. godine, ove odredbe Zakona o radu (čl. 150. – 155.) prestale su da važe. Bitno je spomenuti da je mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova propisano i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.<sup>21</sup>

Tako, čl. 24. Općeg kolektivnog ugovora propisuje da se postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima provodi u skladu sa odredbama Zakona o radu, dok odredba čl. 25. daje mogućnost stranama u sporu da se dogovore da rješavanje sporova povjere arbitraži, pri čemu svaka strana imenuje isti broj arbitara i njihovih zamjenika, dok predsjednika i zamjenika arbitražnog vijeća strane imenuju sporazumno, te da se postupak rada arbitražnog vijeća regulira sporazumno strana u sporu.

Zanimljivo je da Zakon o radu Federacije propisuje zabranu započinjanja štrajka prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumijele (čl. 156. stav (3)), stavljajući tako akcenat na važnost provođenja postupka mirnog rješavanja spora. Naizgled, može se činiti da ova odredba ograničava pravo radnika na štrajk.

Međutim, ne možemo ostati pri tom stavu, ako uzmemo u obzir utvrđeni standard nadzornih tijela Međunarodne organizacije rada, poput Komiteta eksperata za primjenu konvencija i preporuka, te Komiteta za slobodu udruživanja, koja se bave pitanjima prevencije i rješavanja kolektivnih radnih sporova u kontekstu prava na štrajk. Stav MOR-a po ovom pitanju jeste da se svako zahtijevanje od stranaka da nastave pomirenje ili posredovanje prije nego što dođe do štrajka smatra legitimnim, sve dok procedure nisu toliko složene ili spore da održavanje štrajka postane nemoguće u praksi ili se izgubi njegova efektivnost.<sup>22</sup>

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine iz 2021. godine počiva na načelu dobrovoljnosti. Dakle,

---

21 *Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine*, „Službene novine FBiH“ br. 48/16

22 International Labour Organization, *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, 2007., 8.

strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu dobrovoljno odlučuju o mirnom rješavanju radnog spora, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno, te same biraju miritelje i arbitre sa Liste miritelja i arbitara (čl. 3.). Izuzetak od ovog načela predviđen je u postupcima mirenja u djelatnostima od javnog interesa, o čemu će biti više riječi u nastavku rada. Predmet Zakona jeste postupak mirnog rješavanja radnih sporova (individualnih i kolektivnih), način određivanja miritelja i arbitara i druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova na teritoriji Federacije, ako drugim zakonom nije drugačije određeno (čl. 1.). Individualni radni spor definiran je kao spor koji se vodi u vezi sa prestankom ugovora o radu, ponudom i zaključivanjem ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, neisplaćivanjem plata i naknada, otpremninom i naknadom štete, dok se stranama u individualnom sporu smatraju radnik i poslodavac (čl. 2. stav (1) tačke a) i e) Zakona). Kolektivnim radnim sporom, u smislu ovog Zakona, smatra se spor koji je nastao u vezi sa zaključivanjem, 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 (čl. 2. stav (1) tačka f)). Strane u kolektivnom radnom sporu su učesnici u kolektivnom pregovaranju i drugi subjekti kolektivnih prava (čl. 2. stav (1) tačka b) Zakona). Kolektivni radni spor možemo posmatramo u užem i širem smislu. U užem smislu, kolektivni radni spor predstavlja spor povodom zaključivanja i primjene kolektivnog ugovora o radu, a onaj u širem smislu obuhvata i spor povodom primjene kolektivnih prava zaposlenih (vijeća zaposlenika), te spor povodom onemogućavanja ili ograničavanja slobode udruživanja, onemogućavanja rada sindikata, zabrane formiranja vijeća zaposlenika ili povredu prava na kolektivno pregovaranje.<sup>23</sup> Može se kazati da je Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine, kolektivni radni spor definirao u širem smislu, za razliku od Zakona o radu Federacije. To u svakom slučaju predstavlja pozitivan pomak i veću zaštitu kolektivnih radnih prava. Temeljem navedenog, može se zaključiti da Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine

---

23 Hadžić Mehmed, *Sistem alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova u Bosni i Hercegovini*, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu, LXII – 2019, 350.



kao alternativne oblike rješavanja sporova predviđa postupak mirenja i postupak arbitraže.

## 1.1. Mirenje

Kao što je ranije navedeno, sve većoj popularnosti medijacije doprinijela je Međunarodna organizacija rada. Tako je postupak mirenja u individualnim radnim sporovima utemeljen još 1951. godine Preporukom MOR-a br. 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži.<sup>24</sup> Preporuka se odnosi na mirno rješavanje industrijskih sporova između poslodavaca i radnika, koji počiva na načelima dobrovoljnosti, zajedničkog učešća i ravnopravne zastupljenosti radnika i poslodavaca, te načelima besplatnosti i efikasnosti. Iako je preporuka usmjerena na rješavanje kolektivnih sporova, ne postoje formalne smetnje da se ne može primjeniti i u pogledu rješavanja individualnih radnih sporova. U Preporuci pažnja je posvećena i prirodi sporazuma o rješenju spora koji mora imati pisanu formu i jednake je pravne snage kao i sporazumi koji su zaključeni u redovnim okolnostima. Mirnim rješavanjem sporova dalje se bavi Konvencija MOR-a o kolektivnom pregovaranju iz 1981. godine (br. 154).<sup>25</sup>

Ista predviđa da tijela i procedure za rješavanje sporova treba da budu osmišljeni tako da doprinesu promociji kolektivnog pregovaranja (čl. 5(2)(e)), a ne isključuje se ni upotreba mirenja i/ili arbitraže kao dijela procesa pregovaranja (čl. 6).

Što se tiče javnog sektora, Konvencija MOR-a o radnim odnosima (javnoj službi) iz 1978. godine (br. 151.)<sup>26</sup> predviđa da se sporovi u vezi

---

24 R092 - *Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation*, 1951 (No. 92) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R092](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092) (Pristupljeno: 10.01.2023. godine)

25 C154 - *Collective Bargaining Convention*, 1981 (No. 154) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299) (Pristupljeno: 10.01.2023. godine)

26 C151 - *Labour Relations (Public Service) Convention*, 1978 (No. 151) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296) (Pristupljeno: 10.01.2023. godine)

sa utvrđivanjem uvjeta zapošljavanja, u skladu sa nacionalnim uvjetima, trebaju rješavati putem pregovora između strana ili nezavisnih mehanizama poput posredovanja, mirenja i arbitraže, na način da se osigura povjerenje uključenih strana (čl. 8.). Također, Preporuka za ispitivanje žalbi iz 1967. godine (br. 130.)<sup>27</sup> daje niz preporuka za razvoj i implementaciju mehanizama za rješavanje sporova na radnom mjestu, s naglaskom na važnost preventivnih mjera poput zdrave kadrovske politike i saradnje između socijalnih partnera o odlukama koje utiču na radnike. Osim toga, u slučajevima gdje naponi da se riješi spor nisu uspješni, treba postojati mogućnost za konačno poravnanje, bilo kroz procedure utvrđene kolektivnim ugovorom, putem mirenja ili arbitraže od strane nadležnog tijela, kroz postupak pred radnim sudom ili drugim sudskim organom ili kroz bilo koji drugi odgovarajući postupak u skladu sa nacionalnim uvjetima (tačka IV/17).

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine miriteljja definira kao lice izabrano za miriteljja u skladu sa ovim zakonom koje kao član mirovnog vijeća posreduje između strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, te daje prijedloge i preporuke sa ciljem zaključivanja sporazuma o mirnom rješavanju radnog spora (čl. 2. stav (1) tačka c)). Dakle, postupak mirenja, kako u individualnom, tako i u kolektivnom radnom sporu provodi mirovno vijeće (čl. 6. stav (3) i čl. 7. stav (3) Zakona). Mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Federacije i za područje kantona. Mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije nadležno je za: kolektivne radne sporove koji proizlaze iz kolektivnih ugovora zaključenih za teritoriju Federacije ili područje dvaju ili više kantona, te za individualne i kolektivne radne sporove u kojima je jedna od strana federalni organ uprave, federalna upravna organizacija, javna ustanova, javno preduzeće, privredno društvo i drugo pravno lice čiji je osnivač Federacija (čl.8. Zakona). S druge strane, mirovno vijeće formirano za područje kantona nadležno je za: kolektivne radne sporove koji proizlaze iz kolektivnih ugovora zaključenih za područje jednog kantona, te za individualne i kolektivne radne sporove u kojima je jedna od strana poslodavac čije je sjedište na području tog kantona

---

27 R130 - *Examination of Grievances Recommendation*, 1967 (No. 130), Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R130](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130) (Pristupljeno: 10.01.2023. godine)

(čl. 8. Zakona). Sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad mirovnog vijeća za teritoriju Federacije, propisani su u članu 9. Zakona. Kantonima se daje sloboda da posebnim propisom urede ove značajke za mirovno vijeće koje se formira za područje kantona (čl. 10. Zakona), s tim da se do donošenja takvog propisa mogu primjenjivati odredbe ovog Zakona (čl. 33.).

Zakon je dosta detaljno uredio pokretanje i provođenje postupka mirenja, što u svakom slučaju predstavlja još jedan aspekt unaprijeđenja okvira radnog zakonodavstva u Federaciji. Postupak mirenja pokreće se podnošenjem prijedloga Ministarstvu, koji strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu mogu podnijeti zajednički ili pojedinačno (čl. 11. stav (1) i (2) Zakona) i koji sadrži obavezne elemente propisane u stavu (3) i (4) istog člana. Strane u sporu u obavezi su, uz prijedlog za pokretanje postupka, dostaviti i dokumentaciju u vezi sa predmetom spora kao i prijedlog dokaza svjedoka ako ih imaju (čl. 11. stav (5) Zakona). Ako je prijedlog podnijela jedna od strana u sporu, Ministarstvo će odmah po prijemu prijedloga, taj prijedlog dostaviti drugoj strani i pozivati je da se u roku od pet dana od dana prijema prijedloga izjasni da li prihvata mirno rješavanje spora (čl. 11. stav (6) Zakona). O tom izjašnjenju, kao i u slučaju kada se druga strana u sporu ne izjasni o prihvatanju prijedloga u navedenom roku, Ministarstvo obavještava stranu koja je podnijela prijedlog za mirno rješavanje spora (čl. 11. stav (7) Zakona). Ako druga strana prihvati prijedlog za mirno rješavanje spora dužna je u izjašnjenju iz stava (6) čl. 11. Zakona dostaviti i podatke o svom predstavniku – miritelju (čl. 11. stav (8)).

Kao što je već ranije navedeno, strane u sporu miritelja biraju sporazumno sa Liste miritelja i arbitara. Stranama je dat rok od tri dana za izbor miritelja računajući od dana prihvaćanja pojedinačnog prijedloga, o čemu odmah obavještavaju Ministarstvo (čl. 12. stav (1) Zakona). Ako strane u sporu sporazumno ne odrede miritelja određuje ga federalni ministar u roku od tri dana od isteka roka iz stava (1) čl. 12. Zakona (čl. 12. stav (2)). Ministarstvo ima obavezu da prijedlog i dokumentaciju u vezi sa predmetom spora dostavi miritelju koji je određen za rješavanje spora u roku tri dana od izbora, odnosno određivanja miritelja iz člana 12. Zakona (čl. 13. stav (2)). U smislu člana 14. Zakona, miritelj može zakazivati sjednice, prisustvovati razgovorima strana u sporu, predlagati moguća rješenja, utvrđivati činjenice

od značaja za mirno rješavanje radnog spora, davati preporuke u vezi sa načinom rješavanja radnog spora, te pružati stručnu i drugu pomoć učesnicima. Kada strane u sporu sporazumno izaberu miritelja on je dužan u roku tri dana od prijema dokumentacije zakazati sastanak sa predstavnicima strana u sporu, odnosno članovima mirovnog vijeća za teritoriju Federacije (čl. 16. stav (1) Zakona). Miritelj je dužan zakazati raspravu u roku tri dana od dana održavanja sastanka iz stava (1) člana 16. Zakona, o čemu obavještava strane u sporu (čl. 16. stav (2)). U postupku rješavanja radnog spora miritelj ima pravo tražiti i prikupljati informacije, dokaze i druge podatke od strana u sporu, kao i predložiti vještake i druge stručnjake, uz saglasnost i o trošku strana u sporu (čl. 16. stav (3) Zakona). Sporazum koji strane u sporu postignu u postupku mirenja zaključuje se u pisanoj formi i isti je obavezujući za obje strane i ima snagu izvršne isprave (čl. 17. stav (1) Zakona). Slijedom iznesenog, očigledno je da Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije prati standard formalnosti sporazuma o rješavanju spora, utvrđen Preporukom MOR-a br. 92.

U pogledu postupaka mirenja u djelatnostima od javnog interesa, član 15. stav (1) Zakona propisuje da u ovim djelatnostima kao i u djelatnostima u kojima bi prekid rada mogao ugroziti život, ličnu sigurnost i zdravlje ljudi ili nanijeti štetu većih razmjera (snadbijevanje električnom energijom i vodosnadbijevanje, željeznički, zračni, poštanski saobraćaj, telekomunikacije, javni rtv servis, komunalna djelatnost, djelatnosti zaštite od požara, zdravstvena i veterinarska zaštita, sistem sigurnosti Federacije), strane u kolektivnom sporu dužne su pokrenuti postupak mirenja u roku tri dana od dana nastanka spora. Ako strane u kolektivnom sporu ne iznesu spor pred mirovno vijeće u datom roku, dužne su o tome obavijestiti federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad (čl. 15. stav (2) Zakona). Federalni, odnosno kantonalni ministar po službenoj dužnosti moraju pokrenuti postupak mirenja, odnosno odrediti mirovno vijeće sa Liste u roku tri dana od prijema obavijesti iz stava (2) čl. 15. Zakona (čl. 15. stav (3)).

Iako je cilj mirenja u radnom sporu postizanje prijateljskog rješenja između strana koje, u pravilu, počiva na dobrovoljnoj osnovi, Zakon u ovom pogledu gubi karakter dobrovoljnosti i nameće princip obaveznog mirenja. Postavlja se pitanje da li “obavezno mirenje” narušava međunarodno utvrđeni standard dobrovoljnosti. Nadzor-



na tijela Međunarodne organizacije rada zauzela su stav u pogledu obaveznosti mirnog rješavanja radnih sporova, doduše, u kontekstu obavezne arbitraže. Smatra se da obavezna arbitraža, koja je neophodna za okončanje kolektivnog radnog spora ili štrajka, može biti prihvatljiva samo ako je to na zahtjev obje strane u sporu ili ako se štrajk može ograničiti ili zabraniti, te u slučaju sporova u državnoj službi u koje su uključeni državni službenici ili u nekim nužnim djelatnostima, u užem smislu riječi, odnosno djelatnostima čiji bi prekid ugrozio život, ličnu sigurnost ili zdravlje cijele ili dijela populacije, te u slučaju kada, nakon dugotrajnih i neuspješnih pregovora, postane očigledno da se zastoj rada neće prekinuti bez neke inicijative vlasti ili pak u slučaju akutne krize.<sup>28</sup> Očigledno, naš zakonodavac slijedio je ovaj primjer, kada je isto ugradio u Zakon u pogledu obaveznog mirenja u kolektivnom radnom sporu. No, da li je takva odredba zaista legitimna, ako uzmemo u obzir da bi se njome moglo ograničiti pravo na pristup pravdi, odnosno pristup sudu koje je zagarantovano kroz čl. 6. Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda?<sup>29</sup> Da bi pokušali odgovoriti na to pitanje, navest ću nekoliko uporednopravnih zakonskih rješenja i sudske prakse, koji se tiču obaveznog mirenja.

U Republici Italiji jedini slučaj koji nameće obavezno kolektivno posredovanje prije nego dođe do štrajka jeste u slučajevima koji uključuju nužne javne djelatnosti.<sup>30</sup> Sa ciljem izbjegavanja štetnih posljedica po zajednicu, stranke moraju pokušati pronaći pomirenje kako bi se izbjegao štrajk.<sup>31</sup> Isto tako, u Rumuniji, mirenje je regulisano zakonom br. 168/1999 (poseban zakon o radnim sporovima) kao obavezni prvi korak u rješavanju kolektivnih radnih sporova.<sup>32</sup> Posre-

---

28 International Labour Organization, *Individual and Collective Labour Dispute Settlement Systems – A Comparative Review*, 2020., 13. – 14.

29 *Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda*, Dostupna na: [https://www.ustavnisud.ba/uploads/documents/evropska-konvencija-bs\\_1611399649.pdf](https://www.ustavnisud.ba/uploads/documents/evropska-konvencija-bs_1611399649.pdf) (Pristupljeno: 11.01.2023. godine)

30 Caputo Andrea, Valenza Giuseppe, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Italy*, *Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management*, Springer, Cham, 2019., 122.

31 *Ibidem*.

32 Iliescu Dragos, Butucescu Andreea, *Mediation and Conciliation*

dovanje u Španiji smatra se u potpunosti obaveznim postupkom, odnosno predstavlja preduslov za odlazak na sud.<sup>33</sup> Izmjenama Zakona o radnim sudovima Turske iz 2017. godine, medijacija je od 01.01.2018. godine postala preduvjet u radnim sporovima, prije pokretanja sudskog postupka.<sup>34</sup> Drugim riječima, ako strana ne primijeni medijaciju u radnom sporu i umjesto toga podnese tužbu, ta tužba se ima odbiti na proceduralnoj osnovi. S druge strane, u Francuskoj i Njemačkoj korištenje medijacije je dobrovoljno i uglavnom izuzetak, dok je u Portugalu dobrovoljno, ali mnogo traženo, jer sve više stranaka zahtijeva mirenje i posredovanje od nadležnog javnog tijela (*DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho*).<sup>35</sup>

Novija praksa evropskih sudova obaveznu medijaciju smatra legitimnom. Čak štaviše, i zagovara je. Tako je Evropski sud pravde, u predmetu *Alassini i dr. protiv Telecom Italia SpA i dr.*,<sup>36</sup> utvrdio da obavezni postupak ADR-a ne narušava pravo potrošača na djelotvornu sudsku zaštitu, sve dok to ne prisiljava potrošača da bude vezan ishodom i stvori nesrazmjerne troškove ili kašnjenje. U slučaju *Bradley protiv Heslin*<sup>37</sup>, vicekancelar Okruga Palatine od Lancastera, g. Justice

---

*in Collective Labor Conflicts in Romania*, Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management, Springer, Cham, 2019., 183.

- 33 Munduate Lourdes *et.al.*, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Spain*, Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management, Springer, Cham, 2019., 196.
- 34 Gurbuz Usluel Asli, *Mandatory or Voluntary Mediation? Recent Turkish Mediation Legislation and a Comparative Analysis with the EU's Mediation Framework, 2020.*, *Journal of Dispute Resolution*, Vol. 2020 Iss. 2, 454.
- 35 Elgoibar Patricia *et. al.*, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Europe: A Cross Cultural Analysis*, Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management, Springer, Cham, 2019., 230.
- 36 Joined Cases C-317/08 to C-320/08 *Rosalba Alassini and Others v Telecom Italia SpA and Others*, Presuda suda od 18. marta 2010. godine, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62008CJ0317> (Pristupljeno: 11.01.2023. godine)
- 37 *Bradley, Martin Harry and Bradley, Rosemary Diane -v- Heslin, Peter Greenwood and Heslin, Marianne - Chancery Division (Liverpool) - Mr Justice Norris, Vice-chancellor of The County Palatine of*





Noriss, pred Kancelarskim odjeljenjem Visokog suda pravde Engleske i Welsa, u svojoj presudi naveo je da Sud ne može prisiliti strane koje istinski ne žele da svoje sporove povjere medijaciji: ali da ne vidi zašto bi se, u ozloglašenom slučaju graničnih i susjedskih sporova, upućivanje stranaka da preduzmu (u kratkom određenom periodu) sve razumne korake za rješavanje spora medijacijom, prije pripreme za suđenje, isto trebalo smatrati neprihvatljivom opstrukcijom prava na pristup pravdi. Ustavnost odredbi o obaveznoj medijaciji iz Zakona o radnim sudovima Turske osporena je i iznesena pred Ustavni sud Turske. Ustavni sud, svojom Odlukom od 11.12.2018. godine, odbio je zahtjev za poništavanje pojedinih odredbi Zakona o radnim sudovima, navodeći da medijacija nije proces suđenja, već alternativni proces rješavanja sporova, bez upotrebe bilo kakve sudske ovlasti, te da medijacija, onako kako je regulirana Zakonom, ne ometa upotrebu sudske vlasti, već doprinosi njenoj efikasnosti, kao i to da ne postoji kršenje člana 9. turskog ustava, koji zahtijeva da sudsku vlast vrše nezavisni i nepristrasni sudovi u ime turskog naroda.<sup>38</sup> Pitanje legitimiteta obavezne medijacije zasigurno može biti predmet rasprave. Ipak, imajući u vidu iznesena uporednopravna rješenja, a naročito sudsku praksu, te imajući u vidu prednosti postupka medijacije, mišljenja sam da je obavezna medijacija opravdana i legitimna i u slučajevima kolektivnih radnih sporova, kako je to uređeno u Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine.

## 1.2. Arbitraža

Kada proceduru arbitraže poredimo sa procedurom medijacije, čiji je cilj provođenje pregovora sa ishodom postizanja poravnania, ipak je ona bliža proceduri suđenja nego pregovorima, pa se u teo-

---

Lancaster - [2014] EWHC 3267 (Ch), Presuda od 15. septembra 2014. godine, Dostupno na: <http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Ch/2014/3267.html> (Pristupljeno: 11.01.2023. godine)

- 38 Vidi: Bilecik Tube, *Turkish Mandatory Mediation Expands Into Commercial Disputes*, Kluwer Mediation Blog, (19. januar 2019. godine), Dostupno na: <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2019/01/30/turkish-mandatory-mediation-expands-into-commercial-disputes/> (Pristupljeno: 11.01.2023. godine)

rijskom smislu riječi, ona ne bi mogla svrstati u alternativne metode rješavanja sporova.<sup>39</sup> Isto tako, i proceduralno i po svom ishodu arbitraža je bliža suđenju, jer u pravilu, ishod arbitraže je konačna i izvršna arbitražna odluka kojom treće lice rješava spor između strana.<sup>40</sup> Samo u izuzetnim slučajevima ishod postupka iniciranog pred arbitražnim tijelom može biti ugovor o poravnanju, koji nastaje kada stranke za vrijeme arbitriranja postignu poravnanje, pa zahtijevaju od arbitra donošenje arbitražne odluke na bazi istog, kako bi ga zaštitili izvršnim postupkom, te u slučaju kada se iniciranjem postupka medijacije pred arbitražom ona okončava materijalno-pravnim poravnanjem zaključenim pred medijatorom, a u instituciji arbitraže.<sup>41</sup> Međutim, ako ADR shvatamo kao set različitih metoda koje predstavljaju protivtežu državnom suđenju, onda bi arbitražno rješavanje sporova moglo spadati u te metode.<sup>42</sup> Arbitraža se, ipak, smatra kao posljednje sredstvo u zaštiti interesa, ukoliko se prethodno metodom medijacije, odnosno mirenja, ne dođe do satisfaktornog rješenja.<sup>43</sup>

Isti je slučaj i u Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine. Rješavanje kako individualnog, tako i kolektivnog radnog spora, može se sporazumno povjeriti arbitražnom vijeću, ako strane u sporu isti ne riješe u postupku mirenja (čl. 18. stav (1)). Time je, pored načela dobrovoljnosti, osigurano načelo dvostepenosti postupka, što stranama daje veću pravnu sigurnost. Arbitražno vijeće, u smislu ovog Zakona, jeste tijelo koje se osniva u skladu sa Zakonom, radi konačnog rješavanja radnog spora (čl. 2. stav (1) tačka h)), a sastoji se od tri člana, gdje svaka strana u sporu bira po jednog arbitra sa Liste, dok trećeg arbitra sa Liste imenuje federalni ministar, koji obavlja poslove predsjedavajućeg arbitražnog vijeća (čl. 18. stav (2)). Strane u sporu dužne su dostaviti arbitražnom vijeću svu dokumentaciju o predmetu spora, kao i imena lica koja trebaju saslušati u postupku (čl. 18. stav (5) Zakona). Predsjedavajući arbi-

---

39 Knežević Grašo, *Marginalije o pojmovima privatne pravde i ADR-a s aspekta arbitraže i medijacije*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 62 No. 1-2, 2012., 430.

40 *Ibidem*.

41 *Ibidem*.

42 *Ibidem*.

43 Stojković Zlatanović Sanja, *Uloga i značaj arbitraže u savremenom radnom pravu – teorijski koncept, perspektive i izazovi*, Pravo i privreda, 56 (7-9), 2018., 508.



tražnog vijeća ima obavezu zakazati raspravu u roku tri dana od dana prijema dokumentacije o predmetu spora, o čemu obavještava strane u sporu (čl. 18. stav (6) Zakona). Zakon je propisao da arbitražno vijeće donosi pravila o postupku pred tim vijećem, kojima se uređuje djelokrug rada ovog vijeća, prava i dužnosti članova, način rada, održavanje sjednica, postupak odlučivanja na sjednicama ovog vijeća, rokovi obavještavanja Ministarstva o toku i okončanju postupka i druga pitanja vezana uz njegov rad, ako Zakonom nije drugačije određeno (čl. 18. stav (7)). Administrativne poslove za arbitražno vijeće obavlja Ministarstvo (čl. 18. stav (8)), a sam postupak arbitraže se, po pravilu, provodi u prostorijama Ministarstva, ali i u drugim prostorijama koje odredi arbitar (čl. 18. stav (9)). Kao što je to slučaj i sa formiranjem mirovnog vijeća za područje kantona, pitanje formiranja arbitražnog vijeća za područje kantona, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad tog vijeća uređuju se propisom kantona (čl. 18. stav (10), pri čemu se do donošenja takvog propisa, primjenjuju odredbe ovog Zakona (čl. 33.).

Zakon u članu 19. uređuje postupak pred arbitražnim vijećem. Predsjedavajući arbitar rukovodi raspravom, uzima izjave od strana u sporu i drugih lica u postupku ako ocijeni da je to potrebno. Strane u sporu imaju pravo da se pred arbitražnim vijećem izjasne o predmetu spora i o navodima druge strane u sporu. Ako jedna od strana u sporu neopravdano izostane sa rasprave, arbitražno vijeće može održati raspravu u njenom odsustvu, uzimajući u obzir dokumentaciju koju je ta strana dostavila. Odluka arbitražnog vijeća zasniva se na zakonu, kolektivnom ugovoru i drugom propisu (čl. 20. stav (1) Zakona). Odluku o predmetu spora arbitražno vijeće donosi većinom glasova u roku 30 dana od dana otvaranja rasprave, te primjerak dostavlja stranama u sporu i Ministarstvu (čl. 20. stav (2) Zakona). Odluka arbitražnog vijeća je konačna i obavezujuća za strane u sporu i ima snagu izvršne isprave (čl. 20. stav (3) Zakona). Ona može imati i pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora, ako je između strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu zaključen kolektivni ugovor (čl. 20. stav (4) Zakona).

Član 3(I) Preporuke MOR-a br. 92 navodi da postupci dobrovoljnog mirenja treba da budu besplatni i ekspeditivni. Iz ove odredbe proizilazi standard koji predviđa da usluge mirenja i arbitraže budu dostupne besplatno stranama u sporu, s tim da je moguće da neki troškovi vezani za postupak, uključujući usluge tumača i svjedoka i

troškove povezane sa zastupnicima strana, padaju na teret strana u sporu.<sup>44</sup> Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine u čl. 5. propisao je da svaka strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu snosi svoje troškove nastale u postupku mirenja, odnosno arbitraže osim troškova miritelja, odnosno arbitra sa Liste, čije troškove snosi Federalno ministarstvo rada i socijalne politike. S tim u vezi, može se kazati da Zakon prati navedeni standard Međunarodne organizacije rada u pogledu troškova postupka mirenja i arbitraže.

## 2. ONLINE RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA (ODR)

Ubrzanim napretkom informaciono-komunikacionih tehnologija (IKT) od 2000. godine, *online* rješavanje sporova (engl. *Online Dispute Resolution - ODR*) privlačilo je sve više pažnje, posebno u Sjedinjenim Američkim Državama, te je bilo pitanje vremena kada će se početi primjenjivati u Evropi.<sup>45</sup> Kao rezultat sve veće važnosti *online* trgovine, a posebno prekogranične trgovine kao stupa privredne aktivnosti Evropske unije, pravilnog funkcioniranja infrastrukture ADR-a za potrošačke sporove i pravilnog integriranja okvira za *online* rješavanje sporova za potrošačke sporove, proizašlih iz *online* transakcija, Evropski parlament i Vijeće donose Direktivu 2013/11/EU<sup>46</sup> i Uredbu br. 524/2013,<sup>47</sup> kao dva međusobno povezana i komplementarna zakono-

44 International Labour Organization, *Individual and Collective Labour Dispute Settlement Systems - A Comparative Review*, 2020., 10.

45 Bakhranova Mokhinur, *The origins of the ODR system and its advantages over other ADR methods*, Journal of Advanced Research and Stability, Vol. 02 Iss. 01, 2022., 527.

46 *Directive 2013/11/EU on alternative dispute resolution for consumer disputes and amending Regulation (EC) No 2006/2004 and Directive 2009/22/EC (Directive on consumer ADR)*, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0011> (Pristupljeno: 12.01.2023. godine)

47 *Regulation (EU) No 524/2013 of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on online dispute resolution for consumer disputes and amending Regulation (EC) No 2006/2004 and Directive 2009/22/EC (Regulation on consumer ODR)*, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013R0524> (Pristupljeno 12.01.2023.

davna instrumenta regulacije ODR-a. No, da bismo bolje razumjeli ideju i uticaj ODR-a, potrebno je razumjeti razliku između ODR-a i ADR-a. ADR podrazumijeva konvencionalne metode vansudskog rješavanja sporova (medijacija, arbitraža), uz prisustvo treće strane (medijator, arbitar) u realnom vremenu i prostoru.<sup>48</sup> Koncepti i ciljevi ODR-a identični su onima iz ADR-a i zasnovani su na nepristrasnosti, transparentnosti, efektivnosti, pravičnosti i zakonitosti, dok je najočiglednija razlika u sredstvu koje se koristi za rješavanje sporova: ADR koristi direktnu ljudsku interakciju, dok ODR koristi programirani softver.<sup>49</sup>

ODR se posljednjih godina mnogo primjenjuje u svijetu, najčešće u kontekstu rješavanja potrošačkih i prekograničnih sporova. Na primjer, Komisija Ujedinjenih naroda za međunarodno trgovačko pravo (*UNCITRAL*) sa Radnom grupom III uspostavila je evidenciju ODR-a pod nazivom “*Technical Records on Online Dispute Resolution*” sa opisom faza cijelog postupka, od podnošenja zahtjeva pa sve do postizanja nagodbe.<sup>50</sup> Isto tako, Evropska komisija *online* rješavanje sporova provodi korištenjem platforme bazirane na web stranici, koja omogućava korisnicima da postupak pokrenu *online* na jednom od 23 jezika koja se koriste u Evropskoj uniji.<sup>51</sup> Evropska unija postal je pionir u *online* rješavanju sporova jer je znatno olakšala reformu tradicionalnih mehanizama za rješavanje sporova, kako na nacionalnom, tako i na nadnacionalnom nivou.<sup>52</sup> Uspjeh integracije ODR-a pripisuje se međusobnoj povezanosti nacija unutar EU i njihovih unaprijed uspostavljenih zakonodavnih tijela, koja su omogućila uniformnost u svim oblastima.<sup>53</sup>

---

godine)

48 Bakhramova Mokhinur, *op.cit.* 528.

49 *Ibidem.*

50 Putri Dheka Ermelia, *Application of Online Dispute Resolution (ODR) in International and Indonesia Domain Names Disputes*, Lampung Journal of International Law (LaJIL), Vol. 1 Iss. 1., 2019., 21.

51 *Ibid.*, 22.

52 Ballesteros Teresa, *International Perspectives on Online Dispute Resolution in the E-Commerce Landscape*, International Journal of Online Dispute Resolution, 2., 2021., 85. - 101.

53 *Ibidem.*

Nije teško zaključiti da *online* rješavanje sporova, u odnosu na klasičan način, ima brojne prednosti koje pruža svim učesnicima u sporu. On prevazilazi geografska ograničenja i pruža veću transparentnost postupka, kao i uštedu vremena i troškova, kako za medijatore/arbitre, tako i za strane u sporu. S druge strane, postoji naznaka da će se strane u sporu vjerovatno osjećati ugodnije ako su u okruženju koje im je poznato. Međutim, evidentno je da ovakav način rješavanja sporova nosi i određene rizike i izazove u primjeni. Svjedoci smo da *online* korespondencija često može imati tehničke probleme i staviti u nepovoljan položaj one osobe koje su manje upoznate sa radom na računaru i internetu. Osim toga, postoji mogućnost da se razvije osjećaj bezličnosti, odnosno otuđenosti od samog procesa. Čak se može govoriti i o pitanju povjerljivosti i zaštite podataka. U svakom slučaju, stavovi po ovom pitanju su različiti. No, nesporno je da digitalne inovacije tek počinju da oblikuju način na koji radimo. Virtualnu dimenziju društvenog života posebno je naglasila pandemija COVID-19, koja je evidentno ostavila trag i na digitalizaciju pojedinih pravnih instituta. *Online* način rješavanja sporova danas je priznat u svijetu i vjerovatno će postajati sve efikasniji mehanizam za rješavanje sporova kako tehnologija napreduje. Realno se može očekivati da će se i radni sporovi pokušavati rješavati *online*. Međutim, mišljenja sam da ODR, iako ima veliki potencijal za uspješno rješavanje sporova poput potrošačkih, neće biti prikladan za složenije slučajeve kakvi su radni sporovi, gdje žalbe potrošača i visina poravnjanja nisu jedina neriješena pitanja.

### 3. PREVENCIJA NASTANKA RADNIH SPOROVA

Naglašavajući postojanje efikasnih mehanizama mirnog rješavanja radnih sporova, važno je ukazati i na važnost spriječavanja njihovog nastanka. Prvenstveno, ovdje treba spomenuti internu prevenciju (unutar radnog mjesta). Interna prevencija nastanka spora od fundamentalnog je značaja, jer nastali radni konflikt ne prerasta u formalni spor koji može imati negativne posljedice po strane, ali i po ekonomiju poput obustave proizvodnje ili prestanka pružanja određenih usluga. Zdrave politike i procedure na radnom mjestu sa međusobnim poštovanjem radnika i sa menadžmentom, zajednička istraživanja, edukacija i razmjena informacija, vjerovatno mogu



poslužiti kao dobar temelj za uspješno poslovanje, s jedne strane, i za održavanje dobrih odnosa na radnom mjestu, s druge. Otvorena komunikacija između radnika i poslodavca i učestće radnika u donošenju odluka na radnom mjestu često su ključni faktori koji minimiziraju pojavu konflikata. Iz Preporuke Međunarodne organizacije rada br. 130. mogu se izvesti neki osnovni parametri za osiguranje ravnoteže u provedbi internih žalbenih procedura, koje mogu biti dobar osnov za prevenciju nastanka sporova. Prije svega, procedure unutar preduzeća trebale bi da pruže realnu mogućnost postizanja poravnaja u svakoj fazi.<sup>54</sup> Drugo, ako se ne može naći prihvatljivo rješenje između radnika i njihovih direktno nadređenih, trebalo bi da postoji mogućnost podnošenja žalbe višem nivou menadžmenta.<sup>55</sup> Tek ako radnici ne postignu prihvatljivo rješenje nakon iscrpljivanja svih internih procedura, rješavanje žalbe trebalo bi provesti putem mirenja, arbitraže, a naposljetku i sudskim putem, odnosno u drugom utvrđenom postupku.<sup>56</sup>

Dobro uređen sistem kolektivnog pregovaranja drugi je bitan aspekt prevencije sporova. Filozofija kolektivnog pregovaranja izraz je šire filozofije socijalnog dijaloga, autonomije socijalnih partnera u uređivanju uzajamnih odnosa i uslova rada u dobroj vjeri, te spremnosti na postizanje kompromisa.<sup>57</sup> U kontekstu prevencije kolektivnih radnih sporova, ona prvenstveno podrazumijeva spriječavanje nepoštene radne prakse.<sup>58</sup> Poslodavci i sindikati neminovno dolaze za pregovarački sto sa različitim interesima. Kolektivno pregovaranje može biti šansa da se strane osvrnu na ona pitanja i praksu koja su u prethodnom periodu stvarala nedoumice ili sporne situacije, a pogotovo na ona pitanja koja nisu regulirana imperativnim normama radnog prava, te se kao takva mogu prilagođavati specifičnim okolnostima u nekoj grani, djelatnosti ili kod određenog poslodavca.<sup>59</sup> Drugim riječima, rješavanje spornih pitanja pomoći će u izgradnji

---

54 International Labour Organization, *Individual and Collective Labour Dispute Settlement Systems – A Comparative Review*, 2020., 11.

55 *Ibidem*.

56 *Ibidem*.

57 Lubarda Branko, *op.cit.* 880.

58 *Ibid.*, 883.

59 Reljanović Mario, Misailović Jovana, (2021), *Rešavanje radnih sporova*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 68.

povjerenja i međusobnog uvažavanja poslodavaca, radnika i sindikata i uspostaviti stabilne i produktivne radne odnose i jednu poštenu radnu praksu.

Bez obzira na dostupnost i promociju mehanizama za mirno rješavanje radnih sporova, zasigurno je da postoji mnogo radnika koji sami neće pokrenuti takav postupak iz ličnih, ali i iz objektivnih razloga. U takvim slučajevima neohodno je istaknuti važnost uloge inspekcija rada. Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine predviđa u čl. 30. da nadzor nad njegovom primjenom vrši Ministarstvo, a inspekcijski nadzor kantonalna, odnosno federalna inspekcija rada. No, upitno je u kojem obimu se takvi nadzori zaista provode u praksi, imajući u vidu radno opterećenje inspekcija, stručnost inspektora za ovakvu vrstu nadzora, ali i činjenicu da je ovo relativno “mlad” zakon, koji je na snazi nešto manje od dvije godine. Po uzoru na Konvenciju MOR-a br. 81. o inspekciji rada,<sup>60</sup> koja u svom čl. 3(1) promovira osiguranje primjene svih zakonskih odredbi koje se odnose na uvjete rada i na zaštitu radnika u vršenju njihovog zanimanja od strane inspekcija rada, kao i pružanje obavještenja i tehničkih savjeta poslodavcima i radnicima o najefikasnijim načinima za poštivanje zakonskih odredbi, nadležne inspekcije rada u Federaciji Bosne i Hercegovine trebale bi se maksimalno angažovati i po pitanju obezbjeđenja provedbe odredbi Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije. Također, inspekcije bi, u smislu svoje savjetodavne i preventivne uloge,<sup>61</sup> trebale blagovremeno oba-

---

60 C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081) (Pristupljeno: 12.01.2023. godine)

61 Prema odredbama člana 58. i 59. Zakona o inspekcijama Federacije Bosne i Hercegovine, u vršenju inspekcijskog nadzora inspektor može poduzimati preventivne mjere i radnje radi sprečavanja povrede zakona i drugih propisa, sprečavanja nastajanja štetnih posljedica i otklanjanja uzroka koji bi doveli do štetnih posljedica ukoliko one nisu nastupile radi zaštite javnog i privatnog interesa. U poduzimanju preventivnih mjera inspektor: 1) upozna je subjekte nadzora sa obavezama iz zakona i drugih propisa i sankcijama u slučajevima njihovog nepridržavanja; 2) ukazuje na štetne posljedice koje mogu nastati zbog nepridržavanja zakona i drugih propisa; 3) predlaže mjere za otklanjanje uzroka koji





vještavati nadležne organe vlasti o svim slabostima i zloupotrebama u praksi, koje nisu posebno obuhvaćene postojećim zakonskim propisom. Inspekcija rada svojim autoritetom može doprinijeti približavanju suprotstavljenih stavova strana, njihovom upoznavanju sa relevantnim pravom i posljedicama njihovog postupanja, ali i rješenjima koja im stoje na raspolaganju.

U posljednje vrijeme svjedoci smo sve veće zaštite od rodno utemeljnog nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu. Međunarodna organizacija rada 2019. godine donijela je Konvenciju protiv nasilja i uznemiravanja<sup>62</sup> br. 190. koja pruža efektivne mehanizme jednostavnog pristupa odgovarajućim i učinkovitim pravnim lijekovima, te sigurne, pravedne i učinkovite mehanizme izvještavanja i rješavanja sporova u slučajevima nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, kao što

---

mogu dovesti do štetnih posljedica i o tome donosi rješenje; 4) upoznaje subjekte nadzora sa pravima i obavezama koje imaju u postupku inspekcijskog nadzora u skladu sa Zakonom; 5) izvještava nadležne organe o uočenim nedostacima koji nisu posebno propisani i sankcionisani zakonima i drugim propisima; 6) ukazuje nadležnim organima na teškoće u primjeni zakona i drugih propisa u postupku ostvarivanja prava i obaveza subjekata nadzora kod tih organa, sa ciljem da se taj postupak, što je moguće više, olakša i pojednostavi za subjekta nadzora; 7) daje informacije i savjete subjektima nadzora o djelotvornijem načinu izvršenja zakona i drugih propisa; 8) upoznaje subjekte nadzora sa olakšicama utvrđenim zakonom i drugim propisima; 9) nastoji osigurati što potpunije podatke o subjektu nadzora; 10) gradi povjerenje sa subjektima nadzora koji mu se obraćaju zbog povrede zakona i drugih propisa; 11) ostvaruje saradnju sa udruženjima građana, odgovarajućim službama i drugim pravnim i fizičkim licima koja im mogu dati bliže podatke o subjektima nadzora; 12) inspektori međusobno sarađuju i pomažu se u radu i nastoje jedni drugima dati što potpunije i brže informacije kojima raspolažu kako bi ostvarili što efikasnije preventivno djelovanje u postupku inspekcijskog nadzora u skladu sa zakonom. *Zakon o inspekcijama Federacije Bosne i Hercegovine*, „Službene novine FBiH“ br. 73/14 i 19/17 – Odluka Ustavno suda

62 C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO\\_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) (Pristupljeno 12.01.2023. godine)

su npr. žalbeni i istražni postupci, kako na nivou, tako i izvan radnog mjesta. Ona pruža i mehanizme zaštite od viktimizacije ili odmazde protiv podnositelja prijave, žrtava, svjedoka i zviždača, te mjere pravne, socijalne, medicinske i administrativne potpore za podnositelje prijave i žrtve. Primjena ovih standarda na radnom mjestu zasigurno predstavlja dobar korak u prevenciji radnih sporova nastalih po osnovu rodno utemeljenog nasilja i uznemiravanja. U društvu kakvo je bosanskohercegovačko, od krucijalne je važnosti da se pružaju informacije i savjeti o rodnim pitanjima, te da se radnici i poslodavci aktivno potiču na učešće u obukama koje se tiču ovog problema i da se o njemu razgovara. Razgovarati o ličnim iskustvima nasilja i uznemiravanja može biti jako teško i mnogi to ne žele učini zbog stigmatizacije ili rizika od ponovne viktimizacije. Ipak, razgovor je preduvjet da bi se stvorila jasnija slika o tome kako nasilje i uznemiravanje utiču na polje rada. To je glavni korak ka njihovoj eliminaciji.

#### 4. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Imajući u vidu prikazanu analizu Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine, može se zaključiti da je isti prilično dobro usklađen sa međunarodno- utvrđenim standardima u ovoj oblasti. S obzirom na nedostatke ranijih propisa, *lex specialis* o mirnom rješavanju sporova bio je prijeko potreban u našem radnom zakonodavstvu. U Federaciji Bosne i Hercegovine postoje dva postupka alternativnog (vansudskog) načina rješavanja radnih sporova, koji se pokreću na dobrovoljnoj i sporazumnoj osnovi. Radi se o postupku mirenja pred mirovnim vijećem Federacije ili kantona, te postupku arbitraže pred arbitražnim vijećem Federacije ili kantona. Specifičnost zakonskog rješenja tiče se postupaka mirenja u djelatnostima od javnog interesa. U takvim slučajevima mirenje se provodi kao obavezni postupak. Obavezna medijacija i arbitraža (najčešće u kolektivnim radnim sporovima) zastupljena je i u mnogim evropskim državama. Ipak, ovi postupci često su predmet rasprave u teoriji, čiji se legitimitet osporava pred evropskim sudovima. No, ako uzmemo u obzir sudsku praksu, s jedne strane, te benefite koje postupci ADR-a donose, s druge strane, može se kazati da je obavezna medijacija i arbitraža zaista opravdana u nekim slučajevima i da ne znači ograničavanje ili kršenje prava na pristup sudu, utvrđenog Evropskom kon-

vencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Barem u teorijskom smislu, ne može se poreći da zakonodavac u Federaciji Bosne i Hercegovine nije imao namjeru da uspostavi jednu novu kulturu rješavanja radnih sporova. Ipak, efikasna implementacija Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova jeste ono što će radno zakonodavstvo Federacije Bosne i Hercegovine istinski učiniti modernim i harmoniziranim sa *acquis communautaire*. Da bi se pokušala steći barem malo jasnija slika o implementaciji Zakona, obratio sam se Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike sa zahtjevom za pristup informacijama u pogledu broja zaprimljenih prijedloga za mirno rješavanje radnih sporova, broja riješenih sporova putem zaključenog sporazuma o predmetu spora u postupku mirenja, broju postupaka mirenja koji su proglašeni neuspjelim, te broju postupaka arbitraže. Prema dostavljenom aktu Ministarstva broj: UPI 01—45/1-11/23 NM od 31.01.2023. godine,<sup>63</sup> uvidom u njihovu službenu evidenciju koju vode u skladu sa čl. 23. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova, u periodu od početka primjene ovog Zakona do momenta sačinjavanja ovog akta, Ministarstvo nije vodilo niti jedan postupak mirenja i arbitraže po pitanju radnih sporova. U predmetnom aktu je također navedeno da je Ministarstvo zaprimilo prijedloge za pokretanje mirnog rješavanja radnih sporova u nekoliko navrata, ali do istih nije došlo iz razloga odustajanja jedne strane u sporu i dogovora postignutog između strana u sporu, bez angažovanja miritelja. Temeljem dostavljenih informacija, može se zaključiti da postupak mirnog rješavanja radnih sporova u Federaciji Bosne i Hercegovine nije uopće zastupljen u praksi. Upravo zbog toga, nadležne vlasti moraju raditi na tome da uspostave takve mjere i mehanizme koji će osigurati poštivanje i primjenu Zakona, te promicati važnost mirnog rješavanja radnih sporova. To moraju činiti i poslodavci. Na taj način, imat ćemo brže, jeftinije i efikasnije postupke rješavanja sporova, a povjerenje građana u javnu vlast barem će se malo popraviti.

U suštini, najbitnije je da građani Bosne i Hercegovine u Federaciji imaju zakonsku mogućnost izbora između sudskog i vansudskog rješavanja radnih sporova. Pri tome, moramo težiti i isključivanju razloga za nastanak takvih sporova, dakle, djelovati preventivno. Prevencija nastanka radnih sporova slabo je ili nikako regulirana aktuel-

---

63 Akt Federalnog ministarstva rada i socijalne politike broj: UPI 01—45/1-11/23 NM od 31.01.2023. godine

nim zakonodavstvom. Na poslodavcima ostaje da uspostave vlastite politike i procedure spriječavanja radnih sporova na radnom mjestu, te da uspostave zdravu radnu sredinu i otvorenu komunikaciju sa svojim radnicima. Poučeni iskustvom sve većeg broja radnih sporova na rodno utemeljenoj osnovi, neophodno je konstatno unaprijeđivati zakonski okvir sa posljednjim međunarodnim standardima. Međutim, kao najbitniji faktor eliminacije rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja na radu jeste postojanje konstruktivnih diskusija o ovom pitanju. Dobra komunikacija je temelj svakog zdravog odnosa. Kada govorimo o prevenciji radnih sporova, nezaobilazno je naglasiti i važnost uloge inspekcija rada. Ovo prevenstveno iz razloga što su inspekcije rada jedne od glavnih tijela javne vlasti koje najbolje razumiju sukobe između poslodavaca i radnika i kakve posljedice takvi sukobi mogu da proizvedu.

U zavisnosti od prirode konkretnog slučaja i raspoloživih finansijskih resursa, mora se promicati i važnost kolektivnog pregovaranja. Izgradnja pozitivnih odnosa među socijalnim partnerima ili poboljšanje onih koji su već narušeni, trebala bi da stvori veće šanse da će kolektivni pregovori uspjeti. Pružanje informacija o procedurama pregovaranja, posebno onim stranama koji prvi put ulaze u kolektivne pregovore, osiguravanje obuka o tehnikama kolektivnog pregovaranja, te podsticanje konsultacija na radnom mestu, mogu biti odlučujući faktor za pozitivan ishod pregovora, što gotovo sigurno isključuje pojavu radnog spora.

Fenomen *online* načina rješavanja sporova nije novost u zemljama Evrope. Iako usmjeren na rješavanje potrošačkih i prekograničnih sporova, čini se da prednosti koje alternativni načini rješavanja sporova nude, još više dolaze do izražaja kada se sporovi rješavaju putem interneta. Pri tome ne smijemo zanemariti prevazilaženje poteškoća u procesima *online* korespondencije. Obučenosť medijatora/arbitara, ali i strana u sporu za korištenje informaciono-komunikacionih tehnologija, korištenje modernih komunikacijskih alata i internetskih platformi, te adekvatna sigurnosna zaštita podataka, samo su neki su od preduslova da sistem ODR-a bude što efikasniji. U Bosni i Hercegovini vjerovatno će proći još mnogo vremena dok se sistem *online* rješavanja sporova zakonski ne uredi. U svakom slučaju, smatram da se radni sporovi, zbog osjetljivosti pitanja na koja se odnose, trebaju rješavati alternativno, ali ipak na tradicionalni način *face-to-face*.



Konačno, želim naglasiti da se donošenjem Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova ne završava reforma radnog zakonodavstva u Federaciji Bosne i Hercegovine. Naprotiv, taj proces konstantno traje i mora biti usmjeren prema savremenim rješenjima koja odgovaraju aktuelnim društvenim potrebama. Svakako, to je i temeljna obaveza Bosne i Hercegovine u procesu stabilizacije i pristupanja Evropskoj uniji, harmonizirati nacionalno zakonodavstvo sa pravnom stečevinom Unije. Danas, u mnogim aspektima javnog života, Evropska unija je generator promjena u društvu. Stoga, naglašavam važnost prihvatanja evropskih vrijednosti i svih onih rješenja i dobrih praksi koje će radno pravo u Bosni i Hercegovini dovesti na jedan viši nivo. Ipak, postojanje adekvatne institucionalne podrške u nacionalnom okviru je *conditio sine qua non* uspješnosti procesa reforme radnog zakonodavstva Bosne i Hercegovine.

## LITERATURA

1. Alexander Nadja, *Global trends in mediation: Riding the Third Wave*, Global trends in mediation, Research Collection School Of Law, 2003.
2. Bakhramova Mokhinur, *The origins of the ODR system and its advantages over other ADR methods*, Journal of Advanced Research and Stability, Vol. 02 Iss. 01, 2022.
3. Ballesteros Teresa, *International Perspectives on Online Dispute Resolution in the E-Commerce Landscape*, International Journal of Online Dispute Resolution, 2., 2021.
4. Caputo Andrea, Valenza Giuseppe, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Italy*, Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management, Springer, Cham, 2019.
5. Elgoibar Patricia *et. al.*, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Europe: A Cross Cultural Analysis*, Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management, Springer, Cham, 2019.
6. Gradašević-Sijerčić Jasminka, *Sistem alternativnog rješavanja individualnih radnih sporova u Bosni i Hercegovini*, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu, LXII - 2019.

7. Gurbuz Usluel, Asli, *Mandatory or Voluntary Mediation? Recent Turkish Mediation Legislation and a Comparative Analysis with the EU's Mediation Framework, 2020.*, *Journal of Dispute Resolution*, Vol. 2020 Iss. 2
8. Hadžić Mehmed, *Sistem alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova u Bosni i Hercegovini*, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu, LXII – 2019.
9. Iliescu Dragos, Butucescu Andreea, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Romania*, *Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management*, Springer, Cham, 2019.
10. International Labour Organization, *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, 2007.*
11. International Labour Organization, *Individual and Collective Labour Dispute Settlement Systems – A Comparative Review, 2020.*
12. Jagtenberg Rob, de Roo Annie, *Employment disputes and arbitration an account of irreconcilability, with reference to the EU and the USA*, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 68. No.2., 2018.
13. Knežević Grašo, *Marginalije o pojmovima privatne pravde i ADR-a s aspekta arbitraže i medijacije*, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 62 No. 1-2, 2012.
14. Lubarda Branko (2013), *Radno pravo – Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu – drugo izdanje*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu
15. Munduate Lourdes *et.al.*, *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Spain*, *Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management*, Springer, Cham, 2019.
16. Putri Dheka Ermelia, *Application of Online Dispute Resolution (ODR) in International and Indonesia Domain Names Disputes*, *Lampung Journal of International Law (LaJIL)*, Vol. 1 Iss. 1., 2019.
17. Reljanović Mario, Misailović Jovana, (2021), *Rešavanje radnih sporova*, Institut za uporedno pravo, Beograd



18. R. Hensler Deborah, *Our Courts, Ourselves: How the Alternative Dispute Resolution Movement Is Re-Shaping Our Legal System*, Dickinson Law Review, Vol. 122. Iss. 1., 2017.
19. Stojković Zlatanović Sanja, *Uloga i značaj arbitraže u savremenom radnom pravu – teorijski koncept, perspektive i izazovi*, Pravo i privreda, 56 (7-9), 2018.

## LEGISLATIVA

1. C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081)
2. C151 - Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296)
3. C154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)
4. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
5. 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, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0052>
6. Directive 2013/11/EU on alternative dispute resolution for consumer disputes and amending Regulation (EC) No 2006/2004 and Directive 2009/22/EC (Directive on consumer ADR), Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0011>
7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0011>
8. Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Dostupna na: [https://www.ustavnisud.ba/uploads/documents/evropska-konvencija-bs\\_1611399649.pdf](https://www.ustavnisud.ba/uploads/documents/evropska-konvencija-bs_1611399649.pdf)
9. Evropska socijalna povelja (1961.) Dostupno na: <https://rm.coe.int/168047e017>

10. *Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine*, „Službene novine FBiH“ br. 48/16
11. *Regulation (EU) No 524/2013 of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on online dispute resolution for consumer disputes and amending Regulation (EC) No 2006/2004 and Directive 2009/22/EC (Regulation on consumer ODR)*, Dostupno na:
12. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013R0524>
13. *Zakon o inspekcijama Federacije Bosne i Hercegovine*, „Službene novine FBiH“ br. 73/14 i 19/17 – Odluka Ustavnog suda
14. *Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije BiH*, „Službene novine FBiH“ br. 49/21
15. *Zakon o radu Federacije BiH*, „Službene novine FBiH“ br. 26/16, 89/18, 23/20 – Odluka Ustavnog suda, 49/21 i 44/22
16. *Zakon o radu Federacije BiH*, „Službene novine FBiH“ br. 43/99, 32/00 i 29/03

## SUDSKA PRAKSA

1. *Bradley, Martin Harry and Bradley, Rosemary Diane -v- Heslin, Peter Greenwood and Heslin, Marianne* - Chancery Division (Liverpool) - Mr Justice Norris, Vice-chancellor of The County Palatine of Lancaster - [2014] EWHC 3267 (Ch), Presuda od 15. septembra 2014. godine, Dostupno na: <http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Ch/2014/3267.html>
2. *Joined Cases C-317/08 to C-320/08 Rosalba Alassini and Others v Telecom Italia SpA and Others*, Presuda suda od 18. marta 2010. godine, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62008CJ0317>

## OSTALI IZVORI

1. Akt Federalnog ministarstva rada i socijalne politike broj: UPI 01—45/1-11/23 NM od 31.01.2023. godine



2. Bilecik Tube, *Turkish Mandatory Mediation Expands Into Commercial Disputes*, Kluwer Mediation Blog, (19. januar 2019. godine), Dostupno na: <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2019/01/30/turkish-mandatory-mediation-expands-into-commercial-disputes/>
3. *Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law (COM/2002/0196)*, Dostupno na:
4. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52002DC0196>
5. *R092 - Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation*, 1951 (No. 92)
6. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R092](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092)
7. *R130 - Examination of Grievances Recommendation*, 1967 (No. 130), Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R130](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130)
8. *Recommendation of 30 March 1998 on the principles applicable to the bodies responsible for out-of-court settlement of consumer disputes (98/257/EC)*, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31998H0257>
9. *Recommendation of 4 April 2001 on the principles for out-of-court bodies involved in the consensual resolution of consumer disputes (2001/210/EC)*, Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32001H0310>
10. *Recommendation Rec (2002)10 of the Committee of Ministers to member States on mediation in civil matters*, Dostupno na: <https://rm.coe.int/coe-rec-2002-10-civil-mediation/1680a72d4c>
11. *Resolution of 13 September 2011 on the implementation of the directive on mediation in the Member States, its impact on mediation and its take-up by the courts (2011/2026(INI))*, Dostupno na:
12. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011IP0361>

# PREVENTION AND PEACEFUL RESOLUTION OF LABOR DISPUTES IN FEDERATION OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

Admir Selesković, Master of Law  
University of Tuzla, Faculty of Law  
e-mail: admir.seleskovic@untz.ba

## Abstract

*Procedures and mechanisms for effective prevention and peaceful resolution of labor disputes are of key importance for promoting healthy labor relations, ensuring a functional labor management system and improving access to justice, for employers as well as for workers. On the other hand, the peaceful resolution of labor disputes has multiple significance for the state as well, as it leads to the relief of the courts from lengthy procedures, but also to an increase in the efficiency of the work of the judiciary in a wider context. Peaceful resolution implies “out-of-court” alternative options for resolving labor disputes, i.e. conciliation, mediation and arbitration. A significant progress in the reform and modernization of labor legislation in the Federation of Bosnia and Herzegovina is the adoption of the Law on Peaceful Resolution of Labor Disputes from 2021. This paper aims to present an analysis of the aforementioned Law, but at the same time points out the importance of applying indispensable instruments and standards in the process of prevention and peaceful resolution of labor disputes, established in the conventions and recommendations of the International Labour Organization. In sense of the increasing digitization of many aspects of social life, which has also affected the field of law, the paper will briefly analyze relatively recent phenomenon of online dispute resolution. Ultimately, the paper will offer de lege ferenda proposals in order to further improve the institute of peaceful resolution of labor disputes in the Federation of Bosnia and Herzegovina.*

**Key words:** labor dispute, prevention, peaceful resolution, conciliation, arbitration