

Проф. др Жељко Мирјанић*, редовни професор
Правни факултет Универзитета у Бањој Луци

UDK: 349.2(497.6:4-672EU)

НОВИНЕ У РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ

Апстракт: *Поставља се питање какав је значај и међусобни однос унутрашњих и спољашњих утицаја и разлога за промјене радног законодавства и да ли се придаје већи значај унутрашњим или спољашњим утицајима и разлозима? Хармонизација радног права са правом ЕУ и процеса глобализације се посматрају као најважнији облици спољашњих утицаја. У земљама региона, усклађивање са правом ЕУ је основно, а негдје једино од стране законодавних институција показано стратешко одређење о развоју радног права. Полазећи од законодавне праксе, одређења за европску интеграцију и посљедица процеса глобализације на промјене у свијету рада, намеће се став да предност имају спољашњи утицаји и разлози.*

Кључне ријечи: *промјена радног законодавства, хармонизација домаћег радног права са правом ЕУ, процес глобализације, социјални партнери.*

1. Уводне напомене

Обилежја промјена (новина) у радном законодавству учињених у оквиру усклађивања (хармонизације) домаћег права са европским правом и током процеса глобализације и транзиције упућују да се постави питање: какав је значај и међусобни однос унутрашњих и спољашњих утицаја и разлога за промјене и да ли се придаје већи значај унутрашњим или спољашњим утицајима и разлозима? Познато је да квалитет и садржај промјена радног законодавства зависи од тога колико творац права познаје и уважава унутрашње околности, утицаје и разлоге, али и

* zemirjanic@gmail.com

* Рад примљен: 01.08.2016.

Рад прихваћен: 15.08.2016.

његове способности и воље да полазећи од друштвене функције права, угради у законе правила из европског и међународног радног права. Како је констатовано, прописи у области рада треба да омогуће успостављање радних односа у складу са економским, социјалним и културним условима, а главни пут јесте, и мора бити адекватно конципирање прописа. Наши прописи морају садржавати све битне елементе главних рјешења из међународног и упоредног права, у складу са тржишном привредом и нашим правним системом. Правна струка и теорија такође имају, и морају имати, одговарајући допринос у томе.¹ Тражи се стручна компетентност творца права да одреди које су новине важан дио реформе радног права и како оне ће утицати на положај и међусобне односе субјеката радних односа. Развој радног права зависи у великој мјери и од приступа научно-стручним припремама за нормативну дјелатност. Примјенљивост законских одредби заснива се на уграђивању у правне норме научних и стручних знања, правне традиције и сазнања из правне праксе.² Обе компоненте радног права јединственог по предмету регулисања и титуларима права и обавеза: међународна и унутар државна морају чинити логичан, свеобухватан, међусобно повезан и непротиврјечан систем правних аката и у њима установљених начелних рјешења. При томе ће добровољно прихваћени акти међународног радног права, ако их будемо испуњавали у доброј вољи (*bona fide*), заједно са начелима из новог уставног система бити фактор његове унификације на унутар државном и хармонизације на међународном плану.³ Полазећи од наведених ставова и од тога да су ријетки текстови чија је тема међусобни однос унутрашњих и спољашњих утицаја и разлога за промјене радног законодавства, као и проблема недоношења нормативних планова и програма развоја (радног) законодавства, предмет ове кратке правне анализе су нека обилежја промјене (новина) овог законодавства и значај европске интеграције и процеса глобализације као најважних облика спољашњег утицаја. Познато је да различито, а некад супростављено међусобно дјелују унутрашњи и спољашњи утицаји и разлози на реформу радног законодавства, и то обично тако да унутрашњи ограничавају и успоравају реформу. У анализи се полази од тезе да у законодавној пракси предност обично имају спољашњи утицаји и разлози, али да је њихов

1 В. Брајић, *Стање прописа и потребе праксе у области радних односа*, Радно и социјално право, бр.1-3/97, стр.7.

2 Ж. Мирјанић, *Транзиција и развој радног права у Републици Српској*, Радно и социјално право, бр.1-3/97 стр. 65.

3 Д.Паравина, *Могуће перспективе радног права наше земље у текућој деценији*, Радно и социјално право бр.1-3/2003. стр. 37.

утицај ограничен услед потребе да новине у радном законодавству буду прихваћене од стране свих субјеката радних односа који показују различит, па и супростављен однос према промјенама. Очигледно, да би закони били прихваћени и примјењивани од свих ових субјеката, достизање европских и међународних стандарда рада је процес који захтијева постепене и континуиране промјене радног законодавства, уз уважавање и промјену унутрашњих економских, социјалних и правних околности. Утицај међународног и европског радног права на промјене домаћег радног права састоји се у томе да се доносе нови и мијењају важећи закони или да се уздржи од доношења закона који нису у складу са овим правом. Реформа радног законодавства у оквиру учешћа у европској интеграцији и током процеса глобализације и транзиције проводи се под утицајем европског комунитарног радног права и универзалног међународног радног права, и у мањој мјери под утицајем европског некомунитарног радног права и упоредног радног права укључујући право земаља у региону.

Споразуми о стабилизацији и придруживању које су земље у региону појединачно закључиле са чланицама Европске уније (ЕУ) садрже обавезу усклађивања домаћег законодавства са правом Заједнице и његовог ефикасног провођења. Али, полазећи од приступа да је процес интеграције значајан за успостављање и учвршћивање стабилног европског поретка заснованог на сарадњи у којем је ЕУ главно упориште,⁴ процес усклађивања права и у оквиру тога усклађивања радног права, започео је прије стицања својства потенцијалног кандидата за пријем у чланство. Услађивање радног права у Републици Србији започело је доношењем претходног Закона о раду 2001. године, настављено доношењем важећег Закона о раду 2005. године и измјенама и допунама тог закона,⁵ а у Републици Српској доношењем, измјенама и допунама претходног Закона о раду из 2000. године⁶ и настављено доношењем важећег Закона о раду 2016. године.⁷ Према констатацији о развоју радног законодавства у Републици Србији, процес започет прије 14 година настављен је измјенама и допунама Закона о раду донијетим 2014. године, које су извршене из најмање три разлога: први је економски,

4 Преамбула Споразума о стабилизацији и придруживању између ЕУ и Босне и Херцеговине.

5 Закон о раду („Службени Гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14).

6 Закон о раду („Службени Гласник Републике Српске“, бр. 38/05, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 и 20/07).

7 Закон о раду („Службени Гласник Републике Српске“, бр. 1/16).

други је потреба даље хармонизације и усаглашавања са правом ЕУ, међународним конвенцијама и директивама које су инспирација за измјене и допуне законских одредби о радном мјесту, радном времену, одморима, заштити синдикалних представника, раду на одређено вријеме, итд. и трећи разлог су ставови судске праксе.⁸ Разлози за промјене радног законодавства у другим земљама у региону су исте природе и стога промјене закона о раду (закона о радним односима), као и других закона из радног законодавства у једној земљи, утичу на садржај и динамику промјена ових закона у другим земљама региона, нарочито када се користе као примјер новина које је могуће и потребно слиједити. У оквиру тог приступа, предмет кратке правне анализе су неке сличности и разлике између Закона о раду у Србији и Закона о раду у Републици Српској, издвојене као новине које илуструју садашњу фазу развоја законодавства. Као примјер утицаја усљед истовјетних или сличних унутрашњих услова и околности на тржишту рада, може се навести правна фикција која омогућава да радни однос настане без закључивања уговора о раду у писаном облику, а која има за циљ спречавања *рада на црно*: сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад ако послодавац са радником не закључи уговор о раду прије ступања радника на рад.⁹

Промјене радног законодавства у земљама региона прати превелика учесталост измјена и допуна закона. У годинама послје доношења закона обично слиједе бројне измјене и/или допуне у циљу побољшања текста или као номотехничке поправке, али и као промјене које значајно мијењају основни текст закона у циљу прилагођавања европским и међународним стандардима. Поред наведених разлога у корист истраживања међусобног утицаја радног законодавства земаља у региону, могу се навести и регионални и двострани споразуми, као и заједничка правна традиција у регулисању права радника, а која некад неповољно утиче на однос према реформи.

2. Нека обиљежја промјене радног законодавства

Развој радног законодавства одређује развој радног права стога што је оно посматрано као скуп свих закона из радног права у једном

8 П. Трифуновић, *Предговор о новом и спорном у измјењеном и допуњеном Закону о раду*, Водич за примјену Закона о рад стр.5.

9 Ово правило је новина у Закону о раду у Републици Српској (чл.34). Исто правило садржи Закону о раду у Републици Србији (чл.32).

правном систему, најважнији облик стварања радног права.¹⁰ Од закона који чине радно законодавство, најважнији је закон о раду (о радним односима) будући да има значај општег закона који одређује карактер и садржај радних односа као основног предмета радног права и регулише радне односе свих запослених, уз примјену начела супсидијарности. Промјене закона о раду понекад траже истовремене промјене поједних других закона у радном законодавству, а посебно закона који регулишу радне односе државних службеника и намјештеника, али ове промјене обично касне.

Питање развоја радног права поред доношења нових закона и закона о измјенама и/или допунама важећих закона, обухвата примјену закона и одређивање законодавне политике. Праћење примјене закона, других правних прописа и аутономних извора радног права показује у којој су мјери они у складу са циљевима јавне политике у области рада и запошљавања. Анализа примјене закона омогућава да се оцјени прилагођеност закона друштвеној функцији права. Према дефиницији датој у литератури о методологији стварања права, друштвена функција права, која је објективно одређена својствима права и друштва у коме оно функционише, је његово укупно дејство на одређено друштво, а може бити потпуно истовјетна с његовим циљем или потпуно различита од њега, или дјелимично истовјетна, а дјелимично различита. Ако је право иоле стварано с познавањем стварности, онда ће његов циљ бар дјелимично бити остварен његовом функцијом. А то је најчешћи случај.¹¹ Праћење примјене закона о раду као и других закона као сложену, трајну, стручну дјелатност проводе одвојено и усклађено институције власти задужене за стварање и примјену права.

Промјене радног законодавства имају за посљедицу све шири предмет законског уређивања и круг субјеката на које се примјењује закони. У питању су закони који проширују предмет правног регулисања на нова питања или уређују нова подручја која претходно нису била регулисана, као што је на примјер регулисање заштите радноправног статуса лица која пријаве корупцију посебним законом или посебним одредбама у законима који регулишу радне односе радника, службеника и намјештеника. Услјед спољњег утицаја, у региону постепено преовладава став да за заштиту лица која пријаве

¹⁰ Правна енциклопедија, одредница „Законодавство“: 1. законодавна власт; 2. скуп свих закона у једном позитивном праву; 3. скуп свих закона и других писаних извора права било цијелог позитивноправног система било оних из појединих његових области. стр. 1919.

¹¹ Р. Лукић, *Методологија права*, стр. 173.

или открију информације о корупцији код послодавца супротних јавном интересу, није довољна заштита радноправног статуса која припада свим запосленим. То показује чињеница да су неке земље у региону донијеле закон који за предмет регулисања има заштиту радноправног статуса узбуњивача¹² или одредбе о заштити узбуњивача садрже Закон о раду и Закон о државним службеницима.¹³ Спољашњи утицаји и разлози су везују за европске и међународне акте о борби против корупције, као што су на примјер Препорука Савјета Европе СМ/Рес (2014) и Додатак уз ову препоруку, Грађанско правна конвенција о корупцији и Кривично правна конвенција о корупцији, обе из 1999. године. Циљ заштите ових лица је подстицање запослених да пријаве коруптивно понашање код послодавца. Али, бројни случајеви у којима су узбуњивачи били изложени штетним посљедицама поред прописане посебне заштите, указује да се поставити питање какав значај имају одредбе чија је примјена неизвјесна. Како је констатовано, у нормативни систем се увијек пројектују и одређена очекивања од њега у погледу афирмације неких нових института који би направили одређени помак у развоју радних односа. Тако да у оној мјери у којој не буду остварене струковске, материјалне и правне претпоставке за њихову примјену они ће у закону или другом акту постојати само номинално а не и стварно, између нормативно пројектованих нових института и реалног стања односа неће бити подударности.¹⁴

3. Глобализација и радно законодавство

На однос субјеката радног права према промјени радног законодавства значајно утичу различити ставови које они имају о промјени свијета рада усљед процеса глобализације и транзиције. У основи тог односа јесте одговор на питање о томе како приватизација, либерализација, дерегулација и друга обиљежја процеса глобализације и транзиције утичу на радне односе. У том смислу, постоје различити ставови о либералном моделу који даје предност ефикасном функционисању предузећа и економије у цјелини, и протективном моделу

12 Закон о заштити узбуњивача ("Службени гласник Републике Србије", бр. 128/2014); Закон о заштити лица која пријављују корупцију у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник Босне и Херцеговине" бр.100/13); Закон о спречавању корупције „Службени лист Црне Горе“, бр.53/14.

13 Закон о раду, „Народне новине“ бр. 93/14.; Закон о државним службеницима, „Народне новине“ бр. 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15.

14 Б. Шундерић, *Радни однос*, Радно и социјално право бр. 4-6/2002.стр. 43.

који даје предност социјалном приступу и радноправној сигурности запослених. Како се истиче, већина промјена у организовању рада у условима глобализацијске транзиције указује на опстајање неједнаке расподјеле моћи између појединих актера у организационој структури, а што се огледа у чињеници да те промјене остављају лошије посљедице по оне актере који се налазе у средишту процеса рада организација, него по њихове власнике и менаџере.¹⁵ Када се процес глобализације посматра кроз европску интеграцију као дио тог процеса, онда се као основно питање поставља однос према будућности социјалне државе на подручју радних односа. Како се наводи, ако желимо сачувати и одржати социјалну државу (као битну тековину континенталне Европе 20. вијека) то се може учинити само на начин да се реформишу економија и односи у њој, а ту се јавља питање складности и уклопивости социјалног модела социјалне државе у ту нову реформисану економију, и оно је то које захтијева активан однос управо ради тога да се инциденталности новог економског модела не супроставе опстанку социјалне државе. Треба, дакле на новом нивоу градити економска и социјална права, радне односе и односе из рада, како би се задржали заштита и заштитни механизми и гаранције, чак и ако неће моћи бити одржане исти гарантовани нивои права или иста права.¹⁶ Социјални партнери имају о томе различит приступ: синдикати траже да се примјени европски социјални модел, настоје да се сачува достигнути ниво индивидуалних и колективних права радника, заштите радноправна сигурност и достојанство рада, а удружења послодаваца супротно, траже промјене које воде смањењу радноправне и социјалне сигурности радника. Супростављен однос социјалних партнера према промјенама радног законодавства прати прекид или одбијање колективних преговора или социјалног дијалога. Према законским одредбама, али што је још важније према природи радних односа, доношење новог закона о раду и других закона који чине радно законодавство, и закона о измјенама и/или допунама ових закона, прати трипартитни институционални социјални дијалог. Социјални дијалог је предворје за креирање радног и социјалног законодавства и укупне социјалне политике, најважнији импулс демократизације односа на тржишту рада и капитала. Основни проблеми у вези са социјалним дијалогом тичу се дебаланса моћи међу социјалним партнерима и поимања саме улоге и значаја тог дијалога.¹⁷ Супростављене позиције

¹⁵ Б. Милошевић, *Организација рада у глобалној транзицији*, стр. 21.

¹⁶ В. Готовац, *Увод, Закон о раду с коментарима и тумачењима*, стр.17.

¹⁷ П. Јовановић, *Оквири и правци демократизације односа у области рада*, Радно и социјално право бр.1-6/2004. стр. 33.

око појединих промјена закона нису саме по себи разлог за прекид или одбијање колективних преговора и социјалног дијалога од стране социјалних партнера, нити они могу занемарити потребу да споразумно налазе рјешења за економске и социјалне проблеме радника и послодаваца. Пораст социјалних разлика и пораст броја незапослених лица у околностима незавршене транзиције тражи социјални дијалог, чини га незамјенљивим, насупрот социјалним споровима и сукобима. Исти проблем постоји у другим земљама, као што показује примјер Пољске: синдикати се усредоточују на борбу (понекад и насилну) како би очували сва социјална права која су запосленици стекли, док послодавци наглашавају кључну улогу флексибилности тржишта рада у рјешавању економских проблема пољске економије (незапосленост).¹⁸

Процес глобализације неспорно утиче на садржај радних односа и значај заштите слободе и достојанства рада, али за сада није могуће дати коначан одговор на питање какве су последице тог утицаја. Коначан одговор на то питање није могуће дати будући да процес глобализације у току и што је правац тог процеса све мање предвидљив. То показује и извјештај Свјетске комисије о социјалној димензији глобализације (коју је основала МОП-а) у коме се истиче да је стварање праведне и укључиве глобализације приоритет свугдје у свијету, да су њене предности за многе далеко док су ризици стварни, да глобализација није испунила своје тежње за достојним послом и бољом будућности. У препорукама уз извјештај које имају за циљ постизање праведне и укључиве глобализације, комисија предлаже да достојан посао за све мора бити глобални циљ и да га треба промовисати у националним и међународним политикама, полазећи од тога да ће убрзање отварања нових радних мјеста у свим земљама помоћи смањењу социјалних изазова унутар земаља попут миграција, незапослености младих, неједнакости полова.¹⁹ На социјалне изазове глобализације указује констатација да су од средине 1970-их многе земље примјениле програме структуралног прилагођавања. То је обично резултирало великим штетним последицама као што су висока стопа незапослености, ниске плате и смањење владиних издатака за социјална давања; то је значајно утицало на облике социјалних система.²⁰

18 G.Grotkowska, M.Socha, U.Sztanderska, *Пољска*, 2007. стр. 220.

19 *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*, World Commission on the Social Dimension of Globalization, 2004.

20 А. Петровић, *Социјални системи - реформа и правци промјена*, Радно и социјално право, бр.1-6/2006 стр. 423.

4. Европска интеграција и радно законодавство

За разлику од чињенице да постоје различити и супростављени ставови о утицају процеса глобализације на радно односе, постоји начелно и формално јединствен позитиван став према усклађивању домаћег (радног) права са правом ЕУ. То показује и обавеза да се уз нацрт и приједлог закона као саставни дио образложења достави изјава о усклађености закона са правним поретком ЕУ, а која може да садржи оцјену усклађен, дјелимично усклађен или неускалађен.²¹ Однос према усклађивању права значајно, а понекад и опредјељујуће позитивно утиче на однос према конкретној промјени радног законодавства. Али, то само по себи не гарантује динамика и одговарајући квалитет. Како се наводи, хармонизација радног права представља динамичан и комплексан процес. Динамичност може да се препозна кроз обиман корпус директива који треба транспоновати у националну легислативу, док комплексност произилази из потребе квалитетног адаптирања тих директива у национални правни поредак. Усаглашавање радног законодавства Републике Македоније са европским комунитарним радним правом испуњава критеријум динамичности, али се сукобљава са потребом за квалитетном и употребљивом промјеном.²² Истовјетна или слична оцјена може се навести и за друге земље у региону.

Уз усклађивање домаћег радног права са радним правом ЕУ и прихватања европског социјалног модела важна је примјена аката Савјета Европе, а посебно Ревидиране европске социјалне повеље стога, што се ратификација Повеље третира као свједочанство о посвећености државе поштовању људских права, односно као доказ о испуњености једног од услова за пуноправно чланство у Унији.²³ Европске организације подстичу реформу радног законодавства у транзиционим земљама као пут који води стабилизацији и придруживању. Како је истакнуто, пут стабилизације и придруживања ЕУ поплочан је начелима социјалне политике и радноправним стандардима не само ЕУ и европског комунитарног радног права, већ и начелима Савјета Европе (европског не-комунитарног радног права) и МОР-а. Истина, радноправни стандарди у праву ЕУ су већег квалитета у односу на исте у праву МОР-а, због веће укупне развијености земаља чланица ЕУ у односу на земље чланице

21 Ж. Мирјанић, *Писање и доношење закона*, 2014. стр.164

22 Т. Каламтиев, А. Ристовски, *Имплементација европског социјалног модела у радно законодавство Републике Македоније*, стр.126.

23 Љ. Ковачевић, *Европска социјална повеља*, Радно и социјално право, бр.1-6/2005, стр.14.

МОР-а. Отуда логично је очекивати да чланице ЕУ, које су истовремено и чланице МОР-а, али и сама ЕУ, не могу редуцирати радноправне стандарде МОР-а већ их могу само проширивати. Међутим постоје одређени радноправни стандарди који су развијенији у праву МОР-а у односу на право ЕУ (неки стандарди из области колективног радног права). На примјер, кључни принципи индустријске демократије – трипартизам и социјални дијалог, развијенији су у праву МОР-а.²⁴ Европско колективно радно право је значајно мање усљед значаја колективног преговарања него европско индивидуално радно право.

Усклађивање права као организовани, програмирани и координисани процес тражи да у том процесу поред институција власти учествују и други важни субјекти. Искуство нових чланица ЕУ показује да је неизбјежан конструктивни друштвени дијалог усмјерен на компромис између субјеката који подржавају процес европске интеграције и субјекта који му се противе. Динамика и обим усклађивања права објективно зависи од могућности поједине државе да се приближи степену економског и социјалног развоја ЕУ, а субјективно од капацитета институција власти и друштвених партнера да према достигнутом степену развоја креирају промјене одређених грана права.²⁵ У процесу усклађивања радног права, као и за развој радног законодавства, неопходан је социјални дијалог да би се постигао социјални компромис, посебно у погледу усклађивања које се односи на аутономне изворе радног права. Приближавање стварног положаја и услова рада запослених предвиђеном положају и условима рада зависи од стварне моћи и утицаја субјеката радног односа и других субјеката радног права, од економског и социјалног стања, гдје се процес изградње и функционисања радног законодавства преплиће са процесом колективног преговарања и закључивања колективних уговора.²⁶ На важност социјалног и друштвеног дијалога о промјени радног законодавства указује и чињеница да је усклађивање домаћег права са правом ЕУ основно, а можда и једино институционално потврђено дугорочно опредјељење о правцу развоја правног система. Полазећи од тог стратешког опредјељења, као и значаја који се у литератури придаје процесима глобализације и европске интеграције, може се претпоставити да су узроци промјена у свијету рада и у оквиру

24 П. Јовановић, *Радно право у процесима стабилизације и придруживања Европској унији*, стр.14.

25 Ж.Мирјанић, *Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права са правом Европске уније*, 2014. стр. 130.

26 Ж.Мирјанић, *Изградња и функционисање радног законодавства у Републици Српској*, 1977. стр. 500.

тога промјене радних односа код нас првенствено спољњег карактера. На значај спољњег утицаја указује и чињеница да су и поред отпора синдиката, промјене радног законодавства у Републици Србији и неким другим земљама у региону током 2014. године, те доношење Закона о раду у Републици Српској и Закона о раду у Федерацији Босне и Херцеговине у 2016. године подржани од представника ЕУ као важан дио реформе неопходне у процесу европске интеграције и представника Међународног монетарног фонда и Свјетске банке као мјере усмјерене на достизања економске и финансијске стабилности, бољег пословног амбијента и привлачење страних инвестиција. Као примјер за илустрацију разлога ове подрше могу се издвојити одредбе о закључивању уговора о раду на одређено вријеме у Закону о раду у Републици Србији²⁷ које поред неких других одредби које су предмет измјена закона воде проширивању флексибилних облика рада (непуно радно вријеме, рад ван просторија послодавац, клизно радно вријеме). У складу са препоруком о већој флексибилности у економији, у последњих пар година модел флексиурности развио се у централну парадигму ЕУ. Вјештачка кованица „флексиурност“ осмишљена је тако да нагласи реципрочност флексибилности и сигурности, а не њихово међусобно искључивање. У глобализованој економији, флексиурност је од суштинског значаја за успјех структурних промјена, просперитет и социјалну сигурност.²⁸ Иначе, концепт Флексиурности (саопштење Комисије од 2006) садржи начела која су својеврсна алтернатива традиционалном европском социјалном моделу, што је нови изазов за очување модела државе-благостања, односно социјалне државе и социјалне Европе.²⁹

У погледу регулисања рада на одређено вријеме оба закона о раду садрже иста правила као и претходни закони, а којима се чува сталност радног односа.³⁰ У Закону о раду у Републици Срској, за разлику од претходног закона нису прецизно набројани случајеви, већ одређено да се ова врста радног односа може засновати ако постоје

27 чл. 12. Закона о измјенама и допунама Закона о раду („Сл. гл. Републике Српске“, бр. 75/14).

28 D. Brauning, *Политика на тржишту рада – комплексан баланс између супсидијарности и централизације*, Deutsche Bank Research – EU Monitor 53 од 21. маја 2008. године, стр.81.

29 Б. Лубарда, *Радно право (расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу)*, 2012., стр. 176.

30 Сматра се да је закључен уговор о раду на неодређено вријеме ако у уговору није наведен допуштени основ, или није назначено вријеме трајања уговора или ако радник остане да ради по истеку уговора.

прописани разлози и тако повећан број радника са којима послодавци могу закључити уговор о раду. Истом циљу служи разликовање двије групе случајева са различитом максималним трајањем радног односа на одређено вријеме, а што није био случај у претходном закону у којем је била одређена иста максимална дужина трајања радног односа за све случајеве на начин да је ограничена на двије године. У оба важећа закона је предвиђено да уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи за заснивање радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, или извршењем одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја. Новине одговарају Директиви 1999/70/ЕЗ која одређује да „радник на одређено вријеме“ означава особу која има уговор о раду или радни однос у којем је престанак уговора о раду или радног односа одређен објективним условима, попут наступања одређеног датума, извршења одређених задатака или наступања одређеног догађаја.³¹ Како би се спријечило кршење права настало због употребе узастопних уговора о раду или радних односа на одређено вријеме, државе чланице доносе једну или више сљедећих мјера: објективни разлози који оправдавају обнову таквих уговора или односа; најдуже укупно трајање узастопних уговора о раду или радних односа на одређено вријеме; број обнова таквих уговора или односа.³² Према овим законима, послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду на одређено вријеме за период који не може бити дужи од укупно 24 мјесеца. За друге случајеве је продужено вријеме трајање радног односа у односу на претходни закон, а на период дужи од 24 мјесеца: 1) ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка, 2) за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено и 3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, а најдуже до испуњења услова.³³ За разлику од Закон о раду у Републици Српској, Закон о раду у Републици Србији прописује да у овим случајевима послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено вријеме по истеку наведених рокова и то по истом или другом правном основу. Како је констатовано, овде је пропуштена прилика да се осим роком сукцесивни уговори о раду

31 Дефиниције, члан 3. Директиве

32 Мјере за спрјечавање кршења права, члан 5. Директиве

33 Закон о раду у Републици Србији одређује још 2 случаја када радни однос може трајати дуже од 24 мјесеца: са страним држављанином и за рад код новооснованог послодавца чији упис у регистар код закључивања уговора није старији од једне године, а најдуже до до 36 мјесеци.

ограниче и постојањем објективних разлога који би се морали навести у том уговору, а због којих се поново закључује уговор о раду на одређено вријеме са истим запосленим. Овакво нормирање би тек тада било у складу са Директивом Савјета бр. 1999/70 о оквирном споразуму о раду на одређено вријеме.³⁴

5. Завршне напомене

Синдикати противљење промјенама радног законодавства образлажу оцјеном да оне воде смањењу радноправне сигурности радника услед продора неолибералног концепта и прихватања захтјева водећих међународних финансијских организација које подржавају тај концепт. Послодавци и њихова удружења траже промјене које воде смањењу радноправне и социјалне сигурности радника позивајући се на вишегодишњу економску и финансијску кризу и друге неповољне пословне околности, на све већу конкуренцију на унутрашњем и међународном тржишту. Отуда доношење нових и измјене и допуне важећих закона насупрот потребама, обично прати прекид или избјегавање социјалног дијалога. То указује на непремност социјалних партнера, као и других субјеката радног права, да у оквиру парламентарне и индустријске демократије траже и проналазе законске и друге нормативне новине неопходне у процесу европске интеграције. Промјена аутономних извора радног права у облику закључивања нових или промјене постојећих колективних уговора и доношење нових или промјене постојећих аутономних општих аката је разлог да социјални партнери одустану од прекида или избјегавања дијалога ако је до тога га је дошло током доношење закона.

Праћења примјене закона о раду и других закона из радног законодавства има за циљ побољшање основног текста закона кроз измјене и допуне, а ако то није довољно онда доношење нових закона, како би се у циљу остваривања друштвене функције права, одребе прилагодиле унутрашњим околностима и претпоставкама, и у исто вријеме удовољило потреби за усклађивањем радног законодавства са радним правом ЕУ. Промјена радног законодавства у околностима глобализације и транзиције зависи примарно од развоја радног права ЕУ, али то није разлог да земље учеснице процеса европске интеграције запоставе своје унутрашње околности и претпоставке. Напротив, то је разлог да траже равнотежу између спољашњих утицаја и захтјева и унутрашњих, као што

34 Р. Брковић, Б. Урдаревић, А. Антић, *Заснивање радног односа*, Практикум за радно и социјално право, стр. 8.

су економске, социјалне и друге друштвене околности. Коначан одговор на питање какве ће бити посљедице процеса европске интеграције није могуће дати из истог разлога као и за процес глобализације, а стога што је процес у току и што је правац тог процеса све мање предвидљив.

Литература и извори

Брајић В. (1997), Стање прописа и потребе праксе у области радних односа, *Радно и социјално право* 1-3/97, стр. 1-12

Брковић Р., Урдаревић Б., Антић А. (2016) *Практикум за радно и социјално право*, Крагујевац, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

Brauninger D. (2008) Политика на тржишту рада – комплексан баланс између супсидијарности и централизације у: Д.Вуковић, М. Арандаренко, *Тржиште рада и политика запослености*, Београд, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, стр. 76-97.

Grotkowska G., Socha M., Sztanderska U. (2007), Пољска, у: М.Гогоић, *Флексибилност – релевантан приступ за средњу и источну Европу*, Zagreb, TIMpress, стр. 195-224.

Готовац В. (2014) Увод, у: Х. Бахтијари, *Закон о раду с коментарима и тумачењима*, Загреб, TIM press, стр. 11-18

Јовановић П. (2004) Оквири и правци демократизације односа у области рада, *Радно и социјално право*, 1-6/2004, стр. 27-35

Јовановић П. (2005) Радно право у процесима стабилизације и придруживања Европској унији, *Радно и социјално право*, 1-6/2005, стр. 11- 25

Каламтиев Т., Ристовски А.(2014) Имплементација европског социјалног модела у радно законодавство Републике Македоније, Усклађивање права Србије са правом Европске Уније, (109) Ниш, Правни факултет Универзитета у Нишу

Ковачевић Љ. (2005) Европска социјална повеља, *Радно и социјално право* 1-6/2005, стр. 550-571

Лубарда Б. (2012) *Радно право (расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу)*, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду

Лукић Р. (1979) *Методологија права*, Београд, Научна књига,

Милошевић Б. (2013) *Организација рада у глобалној транзицији*, Београд, Филип Вишњић/Просвјета,

Мирјанић Ж. (2014) *Писање и доношење закона*, Бања Лука, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци

Мирјанић Ж. (1997) Транзиција и развој радног права у Републици Српској, *Радно и социјално право 1-3/97*, стр. 59-67.

Мирјанић Ж. (1977) Изградња и функционисање радног законодавства у Републици Српској, *Изградња и функционисање правног система Републике Српске* (491), Бања Лука, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци

Мирјанић Ж. (2014) Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права са правом ЕУ, *Усклађивање права Србије са правом Европске Уније*, (129) Ниш, Правни факултет Универзитета у Нишу

Паравина Д. (2003), Могуће перспективе радног права наше земље у текућој деценији, *Радно и социјално право 1-3/2003*, стр. 34-43.

Петровић А. (2006), Социјални системи - реформа и правци промјена, *Радно и социјално право 1-6/2006*, стр. 410- 442.

Правна енциклопедија (1985) Београд, Савремена администрација

Труфуновић П. (2014) Предговор о новом и спорном у измјењеном и допуњеном Закону о раду, у: Д. Павловић, *Водич за примјену Закона о раду*, Београд, Параграф, стр. 5-10

Шундерић Б. (2002) Радни однос, *Радно и социјално право 4-6/2002*. стр.39-54.

*Prof. Željko Mirjanić, LL.D., Full professor
Faculty of Law, University of Banja Luka*

Novelties in Labor Legislation

Summary

The characteristics of changes in labor legislation due to the harmonization of domestic law with the European law, during the process of globalization and transition, suggest the following question to be put forward: what is the significance and relation between internal and external impacts and reasons for changes and which ones are more significant, internal or external impacts and reasons? Starting from the legislative praxis there is an attitude that more important are external impacts and reasons, but their influence is limited due to the necessity that novelties in labor legislation are accepted by all the subjects of labor relations, which show diverse and contradictory relation towards the changes. Social partners have a different approach: trade unions require that European social model is applied, they try to safeguard the level of protection of individual and collective workers'

rights, to protect labor security and dignity of work, and the employers' associations, on the contrary, request changes that would lead to decrease of labor and social security of workers.

The change of labor legislature in the circumstances of globalization and transition depends primarily upon the development of the EU labor law, but that is not the reason for the countries participating in European integration to neglect their internal circumstances and prerequisites. On the contrary, that is the reason for them to seek balance between the external impacts and requests and internal ones, like economic, social and other social circumstances. In the countries of this region, the harmonization with the EU law is essential, and somewhere also the only strategic choice of the legislative institutions, regarding the development of labor legislature. The reform of labor legislature with regard to participation in European integration during the globalization and transition process is being done under the influence of European community law and the universal international labor law, and to a certain extent, under the influence of the European non-community law and comparative labor law including the law of countries in this region. When observing the process of globalization through the European integration as a part of this process, the basic question is the relation towards the future of a social state in the area of labor relations. The final answer to the question, what the consequences of the process of European integration are, is not possible, for the same reason as the process of globalization, since the process is still ongoing and since the direction of that process is less anticipative.

The conflicted relation of social partners towards the changes of labor legislature is followed by cessation or denial of collective negotiations or social dialogue. According to legislative provisions, but more importantly according to the nature of labor relations, the enactment of new labor law and other laws making part of labor legislature, and the law on changes or amendments to these laws, is followed by tripartite institutional social dialogue.

Key words: *changes of labor legislature, harmonization of domestic labor legislation with the EU law, globalization process, social partners.*