

Проф. др Жељко Мирјанић

Правни факултет Универзитета у Бањој Луци

ХАРМОНИЗАЦИЈА РАДНОГ ПРАВА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Циљ истраживања је одређивање посебних обилежја хармонизације радног права код нас и значаја социјалног дијалога у том процесу, полазећи од чињенице да су у научној литератури ријетки радови о овој теми. Хармонизација радног права се код нас посматра као замјена за дефинисање друштвених одређења о развоју радног права. Истраживање у коме су коришћени догматички и нормативни метод као правни методи и анализа садржаја као метод у друштвеним наукама, показује да свака земља упоредо са процесом хармонизације радног права има потребу да дефинише стратегију друштвеног развоја и у оквиру тога предвиди како ће развијати домаће радно право, а посебно стога што развој европског радног права показује да је радно право примарно право земаља чланица ЕУ. У том процесу, неопходно је градити повјерење у институције власти и развијати социјални дијалог и индустријску демократију. Социјални дијалог представља претпоставку за хармонизацију радног права, али и сметњу за евентуалну злоупотребу овог процеса.

Кључне ријечи: Хармонизација радног права; Социјални дијалог; Европско радно право; Правила за израду закона.

1. УВОДНИ ДИО

Процес придруживања у току европске интеграције прате промјене у праву земаља у регији условљене чињеницом да Европска унија (у даљем тексту: ЕУ) има своје правне тековине (*acquis communautaire*) различите од права земаља чланица и међународног права.¹ Придру-

Жељко Мирјанић, zeljko.mirjanic@gmail.com.

¹ *Acquis communautaire* означава укупна заједничка права, обавезе и посвећеност земаља чланица и Заједнице, акумулирана од њеног оснивања, или које је Заједница остварила у правном и политичком смислу. У формалном смислу, *acquis* обухвата

живање се одвија у припремном периоду током којег земља кандидат или потенцијални кандидат за пријем чланство постепено хармонизује своје право са правом ЕУ, поред испуњавања других постављених услова и критеријума. Обавезу хармонизације права у Републици Српској предвиђа Споразум о стабилизацији и придруживању који је 2008. године Босна и Херцеговина (у даљем тексту: БиХ) потписала са ЕУ.² Овим споразумом се успостављају и институционализују уговорни односи и предвиђа да БиХ као потенцијални кандидат за пријем у чланство нема обавезу да у потпуности имплементира комунитарно право (ову обавезу има земља чланица). Споразум има за циљ поштовање демократских принципа и постепену интеграцију домаће привреде на јединствено тржиште ЕУ. Хармонизација (усклађивање) права ће се обављати у фазама и постепено проширивати на све елементе правне тековине Заједнице до краја прелазног периода. Хармонизација ће се у својој раној фази фокусирати на основне елементе правне тековине који се односе на унутрашње тржиште и друге области везане за трговину. У каснијој фази ће се фокусирати на преостале дијелове правне тековине Заједнице.

Саставни дио процеса хармонизације права земље потенцијалног кандидата или кандидата за придруживање јесте хармонизација радног права, а што показује и структура овог споразума који је подијељен на десет глава, од којих су за хармонизацију радног права релевантне: кретање радника, пословно настањивање, пружање услуга, кретање капитала; усклађивање права, провођење права и правила конкуренције; правда, слобода и сигурност. При хармонизацији домаћег радног права, полази се од обиљежја комунитарног радног права. Обиљежја овог права су: подјела на индивидуално комунитарно и колективно комунитарно радно право, подјела извора комунитарног радног права (радног права ЕУ) на оригиналне (примарне) и секундарне (деривативне), на писане и неписане (општа правна начела комунитарног права), при чему карактер извора права имају и судски прецеденти (судска пракса) Европског суда правде. Европски колективни уговори се јављају као особен извор права, тако што задобијају правнообавезујућу снагу доношењем директиве (која преузима садржину из уговора) или тако што се врши имплементација националним колективним уговорима.³

примарне изворе (оснивачке и ревизионе уговоре, те опште правне принципе Заједнице), међународне уговоре, међународне правне обичаје и опште правне принципе, секундарне изворе (акте институција ЕЗ/ЕУ). Саставни дио извора ЕУ права *de facto* представља и правна пракса Европског суда, као и све друге обавезе (политичке, из преговара и сл.) које су преузеле земље чланице у контексту активности ЕУ.

² Споразум о стабилизацији и придруживању, *Службени гласник БиХ – Међународни уговори*, бр. 10/08.

³ Б. Лубарда, *Радно право*, Правни факултет, Београд 2012, 207.

Споразум о стабилизацији и придруживању који је потписала БиХ се налази у процесу ратификације и ступиће на снагу после потврђивања, односно ратификације у земљи потписници, Европском парламенту и чланицама ЕУ. До завршетка процеса ратификације, на снази је привремени споразум који је ступио на снагу 2008. године као дио овог споразума, а којим се највећим дијелом регулишу питања трговине и транспорта. Стога се поставља питање у којој мјери овај споразум представља формални основ за хармонизацију радног права у периоду док се не заврши (вишегодишњи) процес ратификације, односно у којој мјери се у том периоду хармонизација радног права проводи као добровољна хармонизација (прије ратификације уговорне обавезе). Незвијесност и дуготрајност процеса европске интеграције у коме учествује БиХ неповољно утиче како на хармонизацију правног поретка и радног права, тако и на истраживање хармонизације радног права, те је ова тема недовољно истражена. У научној литератури су ријетки радови о теми хармонизације радног права. Али, незвијесност и дуготрајност овог процеса нису утицали на то да се промијени пасиван однос према преднормативном истраживању и дефинисању пута којим се намјерава развијати (радно) право. Када се питање опредјељења о развоју права код нас, посматра са гледишта развоја радног права, онда се може констатовати да надлежне институције власти нису дефинисале, а да социјални партнери у оквиру социјалног дијалога нису понудили посебна или заједничка опредјељења о развоју (индивидуалног и колективног) радног права. Стога се може поставити теза да се опредјељење за процес хармонизације (радног) права може посматрати као замјена за дефинисање друштвених опредјељења о развоју (радног) права. При томе се полази од чињенице да су опредјељења и развој (радног) права земаља у региону везани за процес хармонизације права са правом ЕУ с обзиром на значај и историјски домет процеса европске интеграције, на ограничене могућности да утиче на европски и регионални, па чак и на сопствени економски развој. Али, исто тако, није упитно да свака земља има потребу да дефинише стратегију друштвеног развоја полазећи од својих специфичних обиљежја и у оквиру тога предвиди како ће развијати домаће радно права, посебно због тога што настанак и развој европског радног права показује да је радно право примарно право земаља чланица ЕУ.

Предмет овог текста су питања која се односе на обиљежја и предмет хармонизације радног права код нас и значај социјалног дијалога у том процесу, као и правила правне технике која се директно односе на хармонизације закона и других правних прописа са правом ЕУ.

2. ОБИЉЕЖЈА ХАРМОНИЗАЦИЈЕ РАДНОГ ПРАВА

На обиљежја хармонизације радног права у земљама региона „Западног Балкана“ утичу разне чињенице, од који се могу издвојити чињенице да је хармонизација радног права у земљи потенцијалном кандидату или кандидату за пријем у чланство саставни дио процеса придруживања и да се разликује од хармонизације радног права у земљи чланице, да су ове земље чланице Савјета Европе и чланице Међународне организације рада, и да је традиција радног права ових земаља различита од традиције других европских земаља.

Кратак преглед настанка и развоја европског радног права показује да је радно право примарно право земаља чланица ЕУ, а да се заснива на одређеним заједничким вриједностима, као што су: индустријска демократија, колективно преговарање, забрана дискриминације, једнакост могућности, социјална добробит и солидарност, социјални дијалог и др. Развој радног права ЕУ се може пратити од Уговора о оснивању Европске економске заједнице (1957. године) који садржи одредбе о потреби унапређења услова рада, једнакој плати за мушкарце и жене, координацији система социјалне заштите. Постепено је напуштена политика неинтервенције и развијена свијест о потреби хармонизације радног права ради отклањања неповољних социјалних посљедица тржишне интеграције. Донесене су прве смјернице о забрани полне дискриминације, заштити на раду, заштити радника у случају преноса предузећа; стечају послодавца и колективних отказа. Послије Повеље о основним социјалним правима радника (1989. године) донесен је низ смјерница из подручја заштите на раду, уговора о раду, трудним радницама, радном времену, младим радницима. Уговор из Мастрихта (1992. године) не уређује подручје радног и социјалног права, али уз њега је приложен Споразум о социјалној политици и Протокол који проширује гласање квалификованом већином на информисање и консултовање, једнакост мушкараца и жена те интеграцију лица искључених с тржишта рада. Након овог Споразума, питања плата, удруживања и колективних акција остала су искључена из гласања квалификованом већином. Послије тога, ЕУ је донијела низ смјерница о радничким вијећима, родитељском одсуству, раду на непуно радно вријеме и терету доказивања код дискриминације. Послије Уговора из Амстердама (1997. године) донесен је низ смјерница с циљем сузбијања дискриминације. Повеља о основним правима (2001. године), послје Лисабонског уговора (2009. године) постала је правно обавезујућа. Скраћени преглед показује да је ЕУ селективно приступила хармонизацији у области радног права, да постоји

пренесена и ограничена надлежност и да чланице задржавају надлежност и могу је користити све док ЕУ не дјелује, а послије тога могу постављати више стандарде заштите права. Како се констатује, у односу на национално право, комунитарно радно право знатно је „општије“ и флексибилније. Флексибилност захтијевају националне различитости. Поред тога, у комунитарном радном праву доминира „индивидуално радно право“, док је „колективно радно право“, дуго било запостављено. Специфично је и то да се у многим документима преплићу индивидуална и колективна права.⁴ У радноправној материји права ЕУ још увијек није дошло до потребне хармонизације, јер су национални пореци чланица веома различити. Практично, позиција радника у ЕУ стално се налази између потребе економског просперитета у Унији, и тежње да се очувају националне, економске, политичке и социјалне стабилности појединачно... Чланицама је постало јасно да се на пољу унификације правила о положају радника мора отићи и много даље јер неједнакости у тој области доводе до низа повезаних ефеката: претјеране миграције становника у потрази за већом зарадом, неједнак економски развој, миграција капитала и производње која доводи до тога да тамо гдје је велика накнада за рад и гдје је раније било сједиште предузећа, мноштво радника остане без посла.⁵

Земље у процесу европске интеграције су исто као и земље чланице ЕУ, чланице Савјета Европе и обавезују их Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и Европска социјална повеља. За разлику од уставног поретка других земаља, Уставом БиХ (Анекс четири Дејтонског споразума) утврђена је обавезна примјена ове конвенције.

Ове земље су као и земље чланице ЕУ чланице Међународне организације рада (МОР) и обавезују их конвенције МОР које су ратификовале. Конвенције МОР се не примјењују непосредно већ обавезују чланицу да их послије ратификације угради у радно законодавство и подносе извјештаје о примјени. Како се наводи у публикацији, циљ ратификације конвенција је изградња радног законодавства које одговара савременим економским и социјалним изазовима, што је истовјетно циљу хармонизације радног права са правом ЕУ. Радно законодавство које одговара овим изазовима може испунити три основна задатака управљања: може установити правни оквир који омогућава продук-

⁴ С. Јашаревић, „Радно право Србије и Европске уније“, *Правни систем Републике Србије – усаглашавање са правом Европске уније* (ур. Г. Станковић), Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2005, 460.

⁵ Б. Кошутић, Б. Ракић, Б. Милисављевић, *Увод у право европских интеграција*, Правни факултет, Београд 2014, 210–212.

тивне индивидуалне и колективне радне односе и поуздане исходе који резултирају из тих радних односа; може послужити као важно средство за демократију на радном мјесту; може представљати гаранцију фундаменталних принципа и права на раду који су широко друштвено прихваћени путем националних законодавних процеса.⁶

Процес хармонизације радног права Републике Српске може се посматрати као дио промјене радног права у земљама региона. У питању су паралелни процеси који нису формално међусобно повезани, али је очигледно да се ове земље од стране ЕУ третирају као земље са заједничком правном традицијом, сличним економским и социјалним околностима и проблемима итд. Заједничка традиција посебно је изражена у области радног права будући да су бивше југословенске републике деценијама градиле специфичан систем радних односа, различит од радних односа у другим земљама. Услед друштвених разлика између земаља у региону и земаља ЕУ, понекад се за социјалне партнере јавља проблем прихватљивости појединих европских прописа, а што води отпору хармонизацији радног права и поред њихове декларативне подршке овом процесу. Како се наводи у литератури, процес развоја ЕУ и процес транзиције земаља у региону одвијају се на различитим нивоима, те се поставља питање гдје се налазе и како препознати и дефинисати тачке пресека ова два паралелна процеса. У том смислу, у функцији препознавања поменутих тачака пресека, процес транзиције земаља Балкана може се посматрати као специјални случај процеса транзиције који се одвија у ЕУ у цјелини. Процес развоја, или процес транзиције ЕУ, и процес транзиције земаља Балкана одвијају се паралелно на формалном и реалном плану. Формални план односи се на усвајање закона и стварање правног оквира, успостављање и изградњу институција, формалне процедуре и сл. Реални план односи се на стварни, свакодневни живот људи, реално функционисање система, реалну моћ институција, динамику економског и технолошког развоја... Очигледно је да се и у једном и у другом случају лакше и ефикасније одвијају процеси на формалном плану. То је посебно уочљиво када је ријеч о земљама транзиције на Балкану. При томе је у знатно већој мјери изражен раскорак између нормативног и стварног него код земаља ЕУ.⁷ Провођење процеса хармонизације радног права поред доношења нових и промјене важећих закона и других правних прописа тражи способност и капацитет институција власти и социјалних партнера да проводе преузете стандарде.

⁶ *Смернице о радном законодавству*, Међународна организација рада, Женева, 2001, 9.

⁷ Д. Маринковић, *Свет рада – стари изазови у новом добу*, Висока струковна школа за предузетништво, Београд 2012, 84.

Хармонизација (радног) права одвија се истовремено са промјенама у начину функционисању институција власти. Како се наводи, напредак у хармонизацији се мјери не само набрајањем списка донијетих усаглашених прописа, већ и доказивањем да се они у потпуности и досљедно примењују и то на начин да се остварују усклађени циљеви. У том смислу, посао хармонизације обухвата не само активност легислативних органа, већ и изградњу неопходне пратеће друштвене инфраструктуре: стручног и независног судства и ефикасне државне управе. Другачије речено, хармонизација се не смије свести на формално превођење или преписивање комунитарних прописа (формална хармонизација), већ обухвата и обезбеђивање начина и средстава за њихову потпуну и досљедну примјену како би се могли остварити они циљеви који кореспондирају комунитарним циљевима. Оваква хармонизација се може означити као функционална или суштинска хармонизација.⁸ Према међународним изворима, квалитет законске регулативе у земљама региона превазилази степен њихове имплементације, посматран кроз вриједности индикатора владавине права, јер су регулаторна реформа и процес хармонизације домаћег законодавства са правним тековинама ЕУ резултирали изградом великог броја закона и подзаконских аката који испуњавају стандарде тржишне економије, али је њихова примјена још увијек озбиљан проблем у свим земљама региона.⁹

3. ПРЕДМЕТ ХАРМОНИЗАЦИЈЕ РАДНОГ ПРАВА

Пред надлежне институције власти и социјалне партнере у земљи потенцијалном кандидату или кандидату, поставља се низ питања од којих се могу издвојити питања о томе према којима изворима права ЕУ хармонизовати домаће радно право, у ком обиму, којом динамиком, како обезбиједити примјену хармонизованих правила, итд. Поред одређивања садржаја који представља основ за хармонизацију радног права, поставља се питање у којој је мјери је релевантан садржај већ уграђен у радно законодавство, будући да је процес хармонизације започео прије потписивања Споразума 2008. године.

Процес хармонизације права је у основи усмјерен на функционисање четири основне слободе: слободан промет робе, слободно кретање радника, слободно вршење услуга и слободно кретање капитала, праћене заједничким политикама из области права конкуренције, тј. на

⁸ Р. Вукадиновић, „Употреба и злоупотреба хармонизације домаћег права са правом ЕУ“, *Право републике Србије и право Европске уније – стање и перспективе* (ур. Н Стојановић, С. Голубовић), Правни факултет Универ. у Нишу, Ниш 2009, 13.

⁹ С. Пенев, *Економске и европске перспективе земаља Западног балкана*, Институт економских наука, Београд 2013, 14.

успостављање и функционисање јединственог тржишта. Како се наводи, проучавање индивидуалног комунитарног радног права обухвата анализу: начела слободе кретања радника, као једне од четири велике слободе; запошљавања и флексибилних облика запошљавања; комуитарне стандарде у погледу услова рада, што укључује питање заштите здравља и безбједности на раду, радног времена, недељног и годишњег одмора; реорганизације послодаваца и положај запослених, односно њихова индивидуална и колективна права у случају реорганизације. Кључна питања колективног комунитарног радног права су обиљежја европског социјалног дијалога, карактеристике европских колективних уговора о раду, партиципације запослених у одлучивању, прије свега европском савјету запослених.¹⁰

Од наведених питања, у фокусу пажње јавности је питање слободе кретања радника, које је у оснивачким уговорима уређено на начин да је загарантована слобода кретања радника унутар Уније, што представља средство које раднику гарантује могућност унапређења његових животних и радних услова и његовог друштвеног напретка. Увођење јединственог тржишта обухвата и дозволу миграције радника, која ће доприносити изједначавању и унапређење економског положаја запослених у различитим земаљама чланицама, а која може бити ограничена услед разлога јавног поретка, безбједности и здравља. Ова слобода се односи само на запослене у приватном сектору, док у државној управи чланице немају обавезу да запошљавају стране држављане. Али за земље кандидате или потенцијалне кандидате је важније одступање од наведеног правила. Од овога је потребно разликовати позицију радника новопримљених држава чланица гдје постоје нека ограничења у кретању на територији старијих чланица, јер се ради о добровољном ограничењу радних миграција које је нова чланица прихватила приликом приступања ЕУ.¹¹ У БиХ се слободно кретање радника посматра кроз осигурање слободе запошљавања домаћих и страних радника. Сегменти слободног кретања људи: радни односи, социјално осигурање и образовање, по Уставу Босне и Херцеговине су у надлежности ентитета. Полазећи од поменутих вриједности европског права закони који уређују радне односе и запошљавање забрањују дискриминацију и гарантују једнака права при запошљавању, те једнака права из радног односа.

¹⁰ Б. Лубарда, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица 2004, 5.

¹¹ Б. Коштутић, Б. Ракић, Б. Милисављевић, 208.

4. УТИЦАЈ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА НА ХАРМОНИЗАЦИЈУ РАДНОГ ПРАВА

Придруживање је процес који повлачи радикалне економске, социјалне и друге друштвене промјене, те је неопходна сарадња јавног, приватног и цивилног сектора. Прилогођавање домаћих закона и других правних прописа захтјевима комунитарног радног права доноси значајне последице за тржиште рада и запошљавање, предузећа, регионални развој и низ других сегмената важних за положај субјеката радних односа. У процесу хармонизације радног права, неопходни су учешће и сарадња социјалних партнера у разним облицима социјалног дијалога и индустријске демократије. Институционални социјални дијалог и индустријска демократија су важни за хармонизацију права стога што ЕУ тражи њихово успостављање и поштовање у колективним радним односима, али и стога што су то облици који омогућују социјални компромис, посебно у погледу хармонизације која се односи на аутономне изворе радног права. Социјални дијалог у земљама које су прошле, или још увијек пролазе транзицију правног поретка, развија се по угледу на земље ЕУ, у којима је потврђен као ефикасан начин постизања компромиса и чувања социјалног мира.

Социјални дијалог је саставни дио социјалне димензије европске интеграције, а која се односи на напоре да се у условима дјеловања тржишта успостави хумана и социјална димензија. Социјална политика ЕУ одражава потребу одржања равнотеже између економске и социјалне димензије, а покрива многа подручја укључујући ту, поред слободе кретања радника, координацију програма социјалног осигурања, једнаке услове за мушкарце и жене, здравље и сигурност на раду, усклађивање одредби закона о раду. Циљ социјалне политике ЕУ је побољшање животних и радних услова, стимулисање запошљавања, једнаке шансе и минимална социјална заштита. Изградња радног права у ЕУ у значајној мјери се заснива на признавању основних социјалних права и доношењу директива о закону о раду. Како се наводи у литератури, европске земље су земље социјалне солидарности, „европски социјални модел“ је идеја карактеристична за европске земље, првенствено скандинавске, настала тако што су Велика Британија и Француска после Другог свјетског рата осмислиле међусобно различите системе социјалне заштите, који су представља отјелотворење идеје о социјалној држави (*Welfare State*).¹² Европска унија има свој социјални идентитет, а свака

¹² А. Турен, *Нова парадигма (за боље разумевање савременог друштва)*, ЈП Службени гласник, Београд 2011, 42.

од земаља чланица себе сматра социјалном државом и његује социјална права, чак и ако их спроводи на неки особен начин. Јединство унутар ове разноликости не састоји се у заједничком моделу, него у политичкој култури која подразумева постојање социјалне државе и која је свима заједничка, иако није свугдје заступљена у истој мјери.¹³

Предмет социјалног дијалога је шири од питања која се постављају у процесу хармонизације радног права и обухвата низ других питања из радног права и неких других правних грана, а што одговара тренду развоја социјалног дијалога у земљама ЕУ. Као конкретан предмет хармонизације, могу се издвојити поједина питања као што су, на примјер, равнотежа између флексибилности и сигурности у радном односу и забрана дискриминације и злостављања на послу (мобинга). Уређивање флексибилности је саставни дио питања хармонизације домаћег радног права, али и рјешавања проблема на тржишту рада. Тржиште рада код нас и у другим земљама у регији, као и у другим европским земљама суочено је са проблемом (недовољне) флексибилности.¹⁴ У оквиру процеса хармонизације домаћег законодавства, поставља се питање уређивања заштите од дискриминације и злостављања на раду, будући да су та питања само дјелимично уређена општим законским прописима о раду и да нису донијети посебни законски прописи о забрани дискриминације и злостављања на раду. Питања флексибилности и дискриминације, као и друга питања која се постављају у оквиру процеса хармонизације радног права јесу предмет социјалног дијалога у оквиру и ван оквира стручне и јавне расправе у законодавном поступку. То показују расправе о наведеним питањима у стручној и друштвеној јавности у Републици Српској и неуспјешни покушаји у претходним годинама да се донесу нови Закон о раду и Закон о забрани злостављања на раду, а дијелом стога што није претходно постигнут договор у оквиру социјалног дијалога у Економско-социјалном савјету Републике. У процесу европске интеграције поставља се захтјев за даљим уређивањем претпоставки за социјални дијалог и дефинисање односа између институција власти и социјалних партнера. У посљедњој деценији, социјални партнери преко Економско-социјалног савјета и других облика трипартитног дијалога остварују све већи обим учешћа у власти и све већи утицај на учешће земље у процесу европске интеграције, а што води промјени традиционалних односа између институција власти и

¹³ Т. Мајер, *Идентитет Европе*, Албатрос – Службени гласник, Београд 2009, 144.

¹⁴ Увођење флексибилности као могуће рјешење прати проблем како да се кроз система пензијског и инвалидског осигурања обухвате лица која су радно ангажована ван стандардних облика запошљавања.

представника радника и послодаваца.¹⁵ На важност институционалног трипартитног социјалног дијалога у процесу хармонизације радног законодавства, указује и чињеница да су промјене радног законодавства у појединим земљама у региону, без претходног договора социјалних партнера, пратили штрајкови и демонстрације.¹⁶ Могућност да социјално незадовољства услед промјене радног законодавства прате штрајкови и протести, упућују социјалне partnere на сарадњу код одређивања садржаја, обима и динамике хармонизације радног права, на расправу о посљедицама примјене хармонизованих закона, других прописа и аутономних извора радног права, о координацији и мониторингу процеса. Предмет овог дијалога је и начин примјене правила правне технике значајних за хармонизацију (радног) права. Хармонизација радног законодавства у Републици Српској повлачи социјални дијалог и стога што из формалних разлога није могуће приступити измјенама и допунама Закона о раду донијетог 2000. године, већ само донијети нови закон. Овај закон је више пута мијењан и допуњаван, те је 2007. године утврђен службени пречишћени текст, а према Пословнику Народне скупштине Републике Српске нису могуће измјене и допуне закона послије утврђивања пречишћеног текста закона од стране Законодавног одбора.

5. ПРАВНА ТЕХНИКА И ХАРМОНИЗАЦИЈА ПРАВА

Хармонизацију радног права посматрамо као процес у коме се коришћењем прописане правне технике и метода припремају нови и мијењају постојећи закони и други правни прописи из области радног права како би се нормирала хармонизована рјешења. Посебан значај у том процесу припада Правилима за израду закона и других прописа Републике Српске,¹⁷ у дијелу који се односи на испуњавање преузетих европских обавеза. У питању су правила која се односе на изјаву о усклађености закона са правним поретком ЕУ. Ова изјава је обавезан дио образложења нацрта или приједлога закона у законодавном поступку када је Влада предлагач нацрта или приједлога закона, а изјаву даје Министарство за економске односе и регионалну сарадњу. Изјава о усклађености закона може да садржи оцјену да је закон усклађен, дјелимично усклађен или није усклађен. Према Правилима, други овлашће-

¹⁵ Ж. Мирјанић, „Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права са правом Европске уније“, *Усаглашавање права Србије са правом Европске уније*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2014.

¹⁶ Измјене и допуне радног законодавства у Србији и Црној Гори донијете током 2014. године.

¹⁷ Правила за израду закона и других прописа Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 24/14.

ни предлагачи нису обавезни да приложи ову изјаву, али образложење може да садржи изјаву или објашњење о усклађености закона са правним поретком ЕУ зависно од могућности других предлагача да припреме изјаву или објашњење. Садржај образложења не утиче на обавезе које су постављене пред законодавца у процесу хармонизације радног права, али му олакшавају испуњавање преузетих обавеза.¹⁸

У случајевима када се у циљу усклађивања законодавства Републике Српске са правним поретком ЕУ, приступа измјени и допуни закона, или се доноси нови закон, овлашћени предлагач је дужан да обезбиједи преглед усклађености закона са правним тековинама ЕУ (*acquis communautaire*) и правним актима Савјета Европе. Исто предвиђају и Правила за израду закона у ФБиХ. Према претходним правилима нормативно-правне технике у Републици Српској,¹⁹ када је вршена измјена и допуна постојећих прописа или доношени нови прописи са циљем усклађивања законодавства Републике Српске са законодавством ЕУ, није постојала обавеза већ препорука да органи (институције) који припремају нацрт или приједлог прописа обезбиједи преглед усклађености прописа са правним наслеђем ЕУ. Поред тога, према претходним правилима републички органи управе као обрађивачи закона имали су обавезу постепеног и сукцесивног усклађивања до тренутка када се у поступку извршавања уговора са ЕУ отпочне с обавезним усклађивањем домаћег законодавства и када би преглед усаглашености прописа с правним наслеђем ЕУ постао обавезујући (ова правила су донијета прије потписивања Споразума о стабилизацији и придруживању). На поступак и начин хармонизације закона, примјењује се методологија усклађивања законодавства Републике Српске са правном тековином ЕУ коју доноси Влада. Хармонизација подразумијева уређену сарадњу законодавних и извршних органа, методологију усклађивања, планирање преузимања правне тековине ЕУ са дефинисаним приоритетима, носиоцима, динамиком и финансијским средствима.

6. ЗАКЉУЧНЕ НАПОМЕНЕ

Радно право је предмет хармонизације са правом ЕУ, будући да спада у области у којима је надлежности ЕУ све значајнија и даље се шири. За земљу у региону, кандидата или потенцијалног кандидата за пријем у чланство ЕУ, комунитарно радно право представља пут за развој до-

¹⁸ Ж. Мирјанић, *Писање и доношење закона*, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука 2014, 165.

¹⁹ *Службени гласник РС*, бр. 13/06 и 20/06.

маћег радног права, али тај пут не искључује властити развој. Будући да се комунитарно радно право непрекидно развија, нема трајног одговора на питање садржаја, облика и динамике хармонизације домаћег радног права. У процесу хармонизације радног права, неопходно је заштити достојанство на раду, градити повјерење у институције власти, развијати индустријску демократију и способности за социјални дијалог. Социјални дијалог представља претпоставку за хармонизацију радног права, али и сметњу за евентуалну злоупотребу овог процеса.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Вукадиновић, Радован Д., „Употреба и злоупотреба хармонизације домаћег права са правом ЕУ“, *Право републике Србије и право Европске уније – стање и перспективе*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2009;
2. Јашаревић, Сенад, „Радно право Србије и Европске уније“, *Правни систем Републике Србије – усаглашавање са правом Европске уније*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2005;
3. Кошутић, Бранко, Ракић, Бранко, Милисављевић, Бојан, *Увод у право европских интеграција*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2014;
4. Лубарда, Бранко А., *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица 2004;
5. Лубарда, Бранко А., *Радно право (Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу)*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012;
6. Мајер, Томас, *Идентитет Европе*, Албатрос – Службени гласник, Београд 2009;
7. Маринковић, Дарко, *Свет рада – стари изазови у новом добу*, Висока струковна школа за предузетништво, Београд 2012;
8. Мирјанић, Жељко, „Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права са правом Европске уније“, *Усклађивање права Србије са правом Европске уније*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2014;
9. Мирјанић, Жељко, *Писање и доношење закона*, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука 2014;
10. Пенев, Славица, *Економске и европске перспективе земаља Западног балкана*, Институт економских наука и др., Београд 2013;
11. *Смернице о радном законодавству*, Међународна организација рада, Женева 2001;

12. Турен, Ален, *Нова парадигма (за боље разумевање савременог друштва)*, ЈП Службени гласник, Београд 2011.

Full Professor Željko Mirjanić, LL.D.

Faculty of Law, University of Banja Luka

HARMONIZATION OF LABOR LAW OF REPUBLIC SRPSKA

Summary

The paper analyses the importance and the process of harmonization of labor law of the Republika Srpska as a part of the process of the harmonization of law in the region with the EU law. In this process a social dialogue between social partners as well as a development of industrial democracy are vital, as well as values supported by the European Union. The subject of social dialogue is wider than the issues of harmonization of labor law, and it entails many other issues from labor law, and other law branches, in conformity with trends of development of social dialogue in the EU states. The special importance is given to Rules for drafting laws and other regulations of the Republika Srpska in the part which relates to conformity of laws with legal system of the European Union as a necessary part of reasoning of the draft or proposal of law in the course of proceedings of law enactment.

Key words: *Harmonization of labor law; Social dialogue; European labor law; Rules for law enactment.*