

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Настанку радног законодавства у Републици Српској претходила је посљедња фаза* развоја радног законодавства у Социјалистичкој Федеративној Републици Југославији (СФРЈ) и Социјалистичкој Републици Босни и Херцеговини (СРБиХ). Ту фазу обиљежили су Закон о основним правима из радног односа ("Службени лист СФРЈ", број 60/89 и 42/90) и Закон о радним односима ("Службени лист СРБиХ", број 20/90) донијет на основу савезног закона. Према концепту уређивања радних односа, предмет савезног закона била су основна права из радног односа, а предмет републичког закона начин остваривања ових права, кроз норме које су служиле за аутономно уређивање радних односа.

Прије настанка радног законодавства у Републици Српској, наведени закони су били на снази, у складу са чланом 12 Уставног закона за спровођење Устава Републике Српске. До доношења одговарајућих закона Републике, примјењивани су закони и други прописи СФРЈ и СРБиХ. Услов за примјену био је да закони буду у складу са Уставом Републике Српске и да нису у супротности са законима и другим прописима донијетим на основу Устава. Тако је обезбијеђен континуитет радног, законодавства на територији Републике у периоду послје ступања на снагу Устава. Истовремено, обезбијеђен је континуитет развоја радног законодавства и радног права у Републици у односу на претходно раздобље развоја радног законодавства у СФРЈ и СРБиХ и у односу на историјски развој радног права, од настанка и развоја током прошлог вијека, до реформе на почетку овог вијека.

1.1. Настанак радног законодавства

Формирање радног законодавства у Републици Српској започело је 1993. године доношењем првих закона из радног законодавства: Закона о радним односима и Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица (објављеним у "Службеном

* Проф.др Жељко Мирјанић, Правни факултет Бања Лука, 2004.

гласнику Републике Српске", бр. 25/93) и Закона о заштити на раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 26/93).*

Ступањем на снагу Закона о радним односима престали су да важе поменути савезни Закон о основним правима из радног односа и републички Закон о радним односима и започео је развој радног законодавства у Републици Српској. Послије су донијети и други закони којима се уређују права и обавезе из радних односа и други дијелови предмета радног права и тако успостављен систем радног законодавства у Републици. Донијети су: Закон о радним односима у државним органима ("Службени гласник Републике Српске", бр. 11/94 и 6/97), Закон о штрајку ("Службени гласник Републике Српске", бр. 10/98), Закон о инспекцији рада ("Службени гласник Републике Српске", бр. 8/97), Закон о евиденцији у области рада и здравственог осигурања ("Службени гласник Републике Српске", бр. 18/94).

Развој радног законодавства кроз доношење, измјене и допуне закона слиједи, по правилу, развој уставноправног система. Наведени закони су донијети на основу Устава Републике Српске из 1992. године. Послије доношења ових закона, ступио је на снагу Устав Босне и Херцеговине, као анекс четири Дејтонско-Париског споразума из 1995. године. Овим уставом је уређен континуитет закона и подзаконских прописа донијетих прије њега.

Закони који су донијети прије ступања на снагу Устава Босне и Херцеговине остали су важећи закони. Услов је био да закони који буду на снази у тренутку кад Устав ступи на снагу, буду у складу са њим. Поменути закони из радног законодавства претходно донијети, остали су на снази послје ступања на снагу Устава Босне и Херцеговине. Радно законодавство у Републици Српској, је законодавство настало и примјењивано од 1993. године. Наведени закони су дио позитивног права док од стране законодавног органа у току развоја правног система не буду донијети нови закони. Тако је обезбијеђен континуитет радног законодавства послје ступања на снагу Устава Босне и Херцеговине.

* Проф.др Жељко Мирјанић, Правни факултет Бања Лука, 2004.

Фаза настанка и почетног развоја радног законодавства је трајала у периоду од *1993. до 2000. године. Основни критеријум за међусобно разликовање фаза развоја радног законодавства је доношење, измјене и допуне, важење, примјена закона, као и концепт уређивања радних односа у појединој фази.

Прва фаза је прелазна и садржи истовремено континуитет концепта радних односа из претходног радног законодавства и прелазак на компатибилни концепт радних односа. Она је привремена и садржи мјешавину обиљежја претходних и радних односа у настајању. Према садржају радног законодавства, представља везу између посљедње фазе у развоју радног законодавства у СФРЈ и СРБиХ, у којој започиње постепени прелазак од концепта међусобних радних односа у концепт уговорних радних односа, који карактерише другу фазу развоја радног законодавства у Републици Српској. Прву фазу карактерише настанак, а другу транзиција (реформа) радног законодавства.

1.2. Садашња фаза у развоју радног законодавства

Друга фаза развоја радног законодавства започела је 2000. године, када су донесени и објављени Закон о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 38/00) умјесто Закона о радним односима ("Службени гласник Републике Српске", бр. 25/93, 14/94, 15/96, 21/96, 3/97 и 10/98) и Закон о запошљавању ("Службени гласник Републике Српске", бр. 38/00) умјесто Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица ("Службени гласник Републике Српске", бр. 25/93, 14/94, 25/97 и 10/96). Другу фазу у развоју законодавства карактерише и доношење Закона о административној служби у органима управе Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр.16/02) умјесто Закона о радним односима у државним органима. Законом о раду се наставља континуитет развоја радног законодавства на начин да су између њега и претходних закона којима су били уређени радни односи, значајније разлике него сличности. Разлике одражавају промјену концепта уређивања радних односа и промјене у правном систему и правном животу настале у процесу транзиције. Разлике одражавају промјене и у другим областима, од којих су најважније за уређивање радних односа, прелазак на тржишну

* Проф.др Жељко Мирјанић, Правни факултет Бања Лука, 2004.

економију и у оквиру тога успостављање тржишта рада, приватизација предузећа, развој менаџмента, итд.*

Промјену садржаја прате терминолошке промјене, од чега је највидљивија промјена назива закона. Кроз промјену садржаја и термина настоји се успоставити компатибилност у односу на упоредно радно законодавство. Транзиција радног законодавства се наслања на достигнути ниво развоја радног законодавства у европским земљама и хармонизацију с тим законодавством, као и на стандарде утврђене од стране Међународне организације рада.

Радно законодавство према "Смјерницама о радном законодавству" (пројекту који је припремила група експерата у оквиру МОР-а), ако уважава циљеве уређивања, може да промовише друштвену правду, остварује позитиван утицај на економске перформансе и доприноси социјалној стабилности, као и смањењу социјалних сукоба. Према смјерницама (дио о радном законодавству у савременом свијету) радно законодавство које одговара савременим економским и социјалним изазовима може:

- установити правни оквир који ће омогућавати продуктивне индивидуалне и колективне радне односе и ефикасне и поуздане исходе који резултирају из тих односа;
- послужити као важно средство за демократију на радном, мјесту, тиме што ће обезбиједити оквир за послодавце, раднике и њихове представнике да остварују међусобну интеракцију на радном мјесту;
- представљати подсјетник и гаранцију фундаменталних принципа и права на рад који су широко друштвено прихваћени и установити процесе путем којих се ови принципи и права могу остваривати.

Карактер и величину разлика у наведеним фазама развоја радног законодавства илустративно показују промјене у одређивању (дефинисању) основних појмова у радном праву, као што су радни однос, радник, послодавац. Појам радних односа и појам субјеката индивидуалних радних односа су различито одређивани, као посљедица

* Проф.др Жељко Мирјанић, Правни факултет Бања Лука, 2004.

постепене промјене радног законодавства у правцу преласка на другачији концепт радних односа.*

Према Закону о раду радни однос је специфичан уговорни однос између радника и послодавца. У складу с тим концептом промијењен је садржај појединих института радног права. Правни основ заснивања (индивидуалног) радног односа је уговор о раду, док је отказ уговора о раду начин престанка радног односа.

Радник је физичко лице запослено на основу уговора о раду, односно физичко лице у радном односу које обавља одређене послове за послодавца.

Послодавац је правно или физичко лице за које радник у радном односу обавља одређене послове. То је предузеће, установа, банка, организација за осигурање, удружење, агенција, задруга и свако друго правно и физичко лице које раднику, на основу уговора о раду, даје запослење. Према величини предузећа Закон о подстицању развоја малих и средњих предузећа ("Службени гласник Републике Српске", бр. 64/2002), разликује мала и средња предузећа, Мала предузећа су правна лица која: запошљавају просјечно годишње од 11 до 50 радника и остварују укупни годишњи приход од продаје до 4.000.000,00 конвертибилних марака (КМ), или имају збир биланса активе у вриједности до 2.000.000,00 КМ. У оквиру малих предузећа разликујемо и микро предузећа која запошљавају просјечно годишње до десет радника. Средња предузећа су правна лица која запошљавају просјечно годишње од 51. до 250 радника и остварују укупни годишњи приход од продаје до 20.000.000,00 КМ, или имају збир биланса активе у вриједности до 10.000.000,00 КМ.

Свака уговорна страна је дужна да извршава уговорена, као и општим правним актима прописана права и обавезе. Радник се добровољно укључује у организован радни процес. код послодавца и у њему за плату, лично и непрекидно обавља рад у складу с природом и врстом рада, по налозима (упутствима) и под надзором послодавца. Послодавац је обавезан дати посао, ближе одредити мјесто и начин обављања рада, поштујући при том права и достојанство радника, те му за обављени рад исплатити плату.

* Проф.др Жељко Мирјанић, Правни факултет Бања Лука, 2004.

Радници и послодавци поред индивидуалних имају и своје колективне интересе. Ове интересе остварују посредством синдиката и удружења послодаваца, кроз колективне преговоре и закључивање колективних уговора.*

у Закону о радним односима из 1993, године ови појмови нису одређени. Субјекти индивидуалних радних односа су предузеће и радник запослен у предузећу, односно приватни послодавац и радник запослен код приватног послодавца. Под предузећем се подразумева предузеће, установа и друга организација која обавља привредну или друштвену дјелатност; удружење, банка, организација за осигурање, задруга, домаће и страно правно лице и физичко лице које запошљавају раднике. Појам радника и појам приватног послодавца одређени су у Упутству о уговору о запошљавању ("Службени гласник Републике Српске", бр. 14/98 и 20198). Радник запослен код приватног послодавца је лице које, обавља одређене послове код приватног послодавца на неодређено или одређено вријеме, са пуним радним временом. или краће од пуног радног времена. Приватни послодавац је власник, односно сувласник приватног предузећа, приватне занатске, трговинске, угостигељске или друге радње и сваког другог облика самосталне дјелатности средствима у личној својини грађана.

Према поменутом савезном Закону о основним правима из радног односа из 1988. године, субјекти индивидуалних радних односа су радник и организација, односно послодавац. Радни однос је добровољни однос између радника и организације, односно послодавца ради обављања одређених послова и економски цјелисходног и, одговорног кориштења средстава и остваривања права и обавеза која се стичу на раду и по основу рада. Радни однос је био дефинисан тако да обухвата радне односе у свим облицима рада, што није био случај у претходном раздобљу развоја радног законодавства, у којем су разликовани међусобни (самоуправни) радни односи радника на средствима рада у друштвеној својини и упоредо радни односи између радника и приватног послодавца (власника занатске, трговачке радње и сл.).

* Проф.др Жељко Мирјанић, Правни факултет Бања Лука, 2004.