

1. УВОД

Уговор о раду као једна од централних категорија у радном праву има дуг историјски развој. Тај развој се протеже од времена робовласничког друштва па све до данашњег времена. Посматрајући облик уговора о раду у робовласничком друштву у односу на данашњи облик могу се уочити огромне разлике, чак шта више, поставља се и питање да ли се уопште може говорити о уговору о раду у вријеме робовласничког друштва. Такође, уговори о раду у римском праву у односу на данашњи облик, битно се разликују по свом значењу. Уговоре везане за рад, искључиво су могли закључивати слободни људи. С обзиром да код такве врсте уговора о раду недостаје битан елемента, а то је слобода закључивања уговора, вољни елемент, стога се не може говорити о уговору о раду у данашњем контексту.

У феудалном друштву, уговори о раду су, по својој суштини, пре свега статусног а не облигационог карактера што је суштина данашњих уговора о раду.

О пуној примјени уговора о раду може се говорити тек у време буржоаског друштва иако се исти у почетку јавља у облику уговора о најму.

Уговор о раду „ као инструмент који регулише узајамне односе формално правно једнаких странака, непосредно је утицао на промјене и развој радних односа уопште“¹

У социјалистичком друштвеном уређењу под „ радним односом подразумевају се међусобни односи радника у основној организацији, односно у радној заједници, које радници у остваривању права друштвеним средствима успостављају у заједничком раду друштвеним средствима и уређују самоуправним општим актима којима утврђују појединачна и заједничка права, обавезе и одговорности, у складу са законом“²

Из овакве дефиниције произилази да у овом друштвеном уређењу, радни однос нема карактер двостраних односа и елемената најамности, нити радник у радном односу стоји наспрам наспрам организације удруженог рада као послодавца.

У свакој правној, демократској и цивилизованој држави прописи којима се регулишу радни односи су у најужој вези са једним од темељних људских права – правом на рад. То је сасвим разумљиво јер се ради о односима егзистенцијалног значаја, не само за радника већ и за послодавца и на крају цјелокупног друштва.

Међутим, промјене у друштву, директно се рефлектују на радно законодавство. Усвајањем концепта приватизације, област радних односа претрпјела је значајне измјене доношењем нових прописа.

Правна природа радних односа у потпуности је измјењена. Законодавац се одређелио да темељ радног односа чини уговор о раду. На тај начин радни однос се трансформисао у уговорни однос између радника и послодавца, а закон обезбјеђује висок степен њихове аутономности при уређењу односа.

¹ Млађен Мандић, Радно право, Бања Лука 2007. година, стр.15

² Закон о удруженом раду СФРЈ, члан 161. став 1.

Развој аутономног радног законодавства на просторима Републике Српске започет је доношењем Закона о радним односима 1993. године а заједно са овим законом основу радног законодавства прадстављало је доношење и Закона о запошљавању и остваривање права незапослених лица и Закон о заштити на раду. „Ступањем на снагу поменутих закона настаје прва фаза у развоју радног законодавства на просторима Републике Српске, која се карактерише раскидом са наслеђеним радним законодавством из периода социјализма“³

Друга фаза развоја радног законодавства у Републици Српској у облику који је актуелан у сада важећим законским и подзаконским прописима започет је крајем 2000-те године доношењем новог Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 38/00) чија основна карактеристика представља прелазак на уговорни концепт радног односа. Закон је више пута мијењан и допуњаван, а током 2007. године урађен је Пречишћени текст закона („Службени гласник Републике Српске“ број: 55/07).

Основни циљ за доношење наведеног закона био је да се одржи и настави континуитет и развој радног законодавства. Поредеши овај концепт радних односа са ранијим, неспорно је да су значајније разлике него сличности. Ове разлике одражавају промјену концепта радног односа.

„Поред разлике у концепту радних односа, прелазак на тржишну економију и успостављање тржишта рада као и приватизација предузећа представљају фундаменталне промене радног законодавства у другој фази развоја на просторима Републике Српске.“⁴

Промјена концепта радног односа, и уређивање истог, у директној вези је са промјенама у друштву које су за циљ имале, у области радних односа, прилагођавање радног законодавства европским стандардима. Промјене се односе на транзицијски период, развој тржишне економије, приватизацију државаног капитала, појаву организованих асоцијација радника и послодаваца, као и развој аутономног радног права које ове асоцијације стварају у поступак колективног преговарања.

Период постојања и примјене властитог радног законодавства Републике Српске је период правно уређене области рада и запошљавања и правне сигурности у врло сложеним друштвеним и економским приликама. „Реформа радног законодавства као резултат транзиције укупних друштвено – економских односа и приватизације државног капитала, који су у Републици Српској створили сасвим нове друштвено – економске односе, донијела реформисано законодавство у овој области.“⁵