

Др Жељко Мирјанић,*
Редовни професор Правног факултета,
Универзитет у Бањој Луци

ОРИГИНАЛНИ НАУЧНИ РАД
doi:10.5937/zrpfni1878067M

UDK: 349.2:316.32
Раđ примљен: 08.02.2018.
Раđ прихваћен: 14.03.2018.

УТИЦАЈ ГЛОБАЛИЗАЦИЈЕ НА РАДНО ПРАВО (ПОСТ)ТРАНЗИЦИОНИХ ЗЕМАЉА**

Апстракт: Предмет истраживања је утицај актуелне глобализације и усклађивања (хармонизације) радног права у оквиру европске интеграције као дијела процеса глобализације, на промјене радног права у (пост)транзиционим земљама. Садашња фаза развоја радног права заснива се на усклађивању радног права са радним правом Европске уније, а на концепту социјалне тржишне привреде и на промјени свијета рада под утицајем концепта неолибералне глобализације. У анализи је указано да се идеја глобализације као организованог, постепеног историјског процеса успостављања свјетске заједнице дијелом посредством међународног права, укључујући и међународно радно право, разликује од идеје неолибералне глобализације започете осамдесетих година прошлог вијека. Ток даљег развоја домаћег радног права зависи од прилагођавања европског радног права и радног права у земљама чланицама ЕУ најважнијим промјенама у свијету рада и капитала, а што указује на значај креативног приступа изради програма развоја радног законодавства, исто као и законодавства у цјелини. У анализи се полази од питања да ли су промјене радног права првенствено посљедица прилагођавања глобалним или унутрашњим економским и социјалним околностима. Анализа показује да промјене међународног и европског радног права усљед глобализације, највише утичу на промјене радног права у (пост)транзиционим земљама. То показује и тенденција увођења нових института у области индивидуалног радног права, као што су, на примјер, заштита радноправне сигурности „узбуњивача“, заштита права радника у случају промјене послодавца или у области колективног радног права,

* zeljko.mirjanic@pf.unibl.org

** Раđ усмено изложен на међународној научној конференцији „Глобализација и право“, одржаној у Нишу 21. и 22. априла 2017. године

као што су, на примјер, репрезентативност социјалних партнера, институционализација мирног рјешавања радних спорова и друго.

Кључне ријечи: *глобализација, радно право, хармонизација радног права, „узбуњивач“.*

1. Увод

Глобализација и европска интеграција утичу на пораст значаја међународног и европског радног права за реформске и друге промјене домаћег (унутрашњег) радног права. Глобални извори радног права, а посебно конвенције Међународне организације рада (МОП) садрже међународне стандарде који представљају нормативну подлогу за доношење закона у (пост)транзиционим земљама. Развој радног права у европским (пост)транзиционим земљама условљен је и регионалним европским изворима и усклађивањем (хармонизацијом) домаћег права са правом Европске уније (ЕУ). Ове земље су чланице Савјета Европе и обавезују их Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и Европска социјална повеља. Истовремено, земља која жели да постане чланица ЕУ је обавезна да претходно усвоји комунитарно право (*acquis communautaire*) и са њим усагласи своје законе. Оно обухвата прописе којима се уређују међусобни односи, права, обавезе и одговорности између земаља чланица, а примјењује се и на физичка и правна лица у овим земљама. Акти комунитарног права имају предност у односу на правне прописе земље чланице ЕУ, а њихово дејство може бити директно (примјењују се без обзира да ли су формално уграђени у законодавство земље чланице) или индиректно (форма и метод примјене препуштени властима и субјектима колективних преговора у земљи чланице). Усклађивање права представља дугогодишњи процес у коме се постепено и дјелимично обавља преношење, примјена и спровођење комунитарног права, а зависно од посебних обиљежја домаћег правног система. Приликом израде и доношења закона који имају за циљ усклађивање права, ствараоци закона проучавају право ЕУ и траже решења која одговарају домаћим правним, економским, социјалним и другим друштвеним околностима и капацитету институција власти (Мирјанић, 2014: 130). Као примјер утицаја међународног и европског радног права на радно законодавство може се навести да је један од разлога за промјене Закона о раду Србије 2014. године потреба даље хармонизације и усаглашавања са правом ЕУ, међународним конвенцијама и директивама, а у погледу измјена и допуна одредби о радном мјесту, радном времену, одморима,

заштити синдикалних представника, раду на одређено вријеме итд. (примјери директива 2003/88, 97/81/ЕЗ, 99/70/ЕЗ, итд.). Привлачење страних инвестиција је повезано са глобализацијом, а као важан економски разлог за промјене Закона о раду наведена је тежња ка порасту страних и домаћих инвестиција (Параграф, 2014: 5). ММФ дефинише глобализацију као растућу економску међусобну зависност свих свјетских земаља, коју је, између осталог, створила и размјена капитала. За објашњење сличних промјена закона о раду у другим (пост)транзиционим земаљама у региону наводе се исти правни и економски разлози.

На развој, континуитет и динамику усклађивања домаћег радног права са правом ЕУ значајно утиче и перспектива, трајање и динамика учешћа поједине земље у процесу европске интеграције, као и однос према европском социјалном моделу. Међусобне разлике у погледу промјене радног права у (пост)транзиционим земљама потичу дијелом због различитог степена учешћа поједине земље у процесу европске интеграције. Предмет ове анализе је стога утицај глобализације, и европске интеграције као дијела процеса глобализације, на развој радног права у земљама Југоисточне Европе које у процесу европске интеграције учествују као кандидат или потенцијални кандидат за пријем у ЕУ. Разлози за промјене радног законодавства у овим земљама су исте природе и промјене радног законодавства у једној земљи посредно утичу на садржај промјена радног законодавства у другим земљама. Развој радног права у овим земљама се разликује у односу на (пост)транзиционе земље чланице ЕУ. То се односи и на (пост)транзиционе земље са простора Југоисточне Европе и поред низа заједничких обиљежја, као што су заједничка правна историја током двадесетог вијека, наслијеђене исте економске, социјалне и друге друштвене околности, европски пут заснован на истим и сличним условима постављеним у појединачним споразумима о стабилизацији и придруживању итд. Земља кандидат или потенцијални кандидат за пријем у чланство ЕУ није адресат и нема исту обавезу усклађивања права као земља чланица. Адресати којима је упућено комунитарно право су земље чланице, правна и физичка лица, организације радника (запослених) и послодаваца у земљама чланицама. Када земља кандидат постане чланица ЕУ, онда правне тековине Уније постају унутрашње право које има већу правну снагу од аката које доносе њени органи. Како се наводи, чињеница је да у оснивачким уговорима није одређено да је национално право подређено комунитарном, али пракса Европског суда правде дефинисала је првенство комунитарног права над националним. Поред овог првенства, друга његова одлика јесте принцип директне примјенљивости, који се односи на могућност индивидуалних

субјеката комунитарног права да захтијевају од националног суда да заштити њихова права која проистичу непосредно из уговора или других комунитарних аката (Маринковић, Маринковић, 2015: 8). Земља кандидат или потенцијални кандидат постепено усклађује своје право у времену чије трајање зависи од непредвидљивог трајања (не)извјесног процеса придруживања. То показује и законодавна пракса 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 неусклађен (Мирјанић, 2014: 166). Ове земље не могу да утичу на развој права ЕУ, већ то могу само чланице.

У научној јавности нису до краја разјашњене дилеме о природи, значају и посљедицама процеса глобализације и европске интеграције и утицају који ови процеси имају на промјене правног система у (пост)транзиционим земљама. У том смислу, може се поставити и питање у којој мјери глобализација и европска интеграција доводе у питање самосталност и оригиналност унутрашњег права будући да су ове земље појединачним споразумима о стабилизацији и придруживању закљученим са чланицама Заједнице, прихватиле обавезу да свој правни систем мијењају кроз усклађивање домаћег права са правом ЕУ. Кратак преглед настанка и развоја европског радног права показује да је радно право примарно право земаља чланица, 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. (Мирјанић, 2015: 286). Али, законодавна пракса показује да се ове земље ослањају на обавезу усклађивања домаћег права са правом ЕУ као замјену за властите скуштинске програме доношења закона, те изгледа оправдана теза да су нормативне промјене првенствено међународног и европског поријекла. У том смислу, може се очекивати да ће закони којима се реформишу радни односи бити више него до сада писани према изворима европског радног права. У овом тексту се полази од става да је даљи развој радног права у посматраним (пост)транзиционим земљама повезан са наставком правне реформе, независно од тога да ли су реформске промјене више одраз прилагођавања глобалним и европским или унутрашњим околностима. Полазећи од тога, развој радног права је везан за уговорни концепт радних односа и уважавање вриједности и циљева међународног и европског радног права, а што захтијева сарадњу институција власти и социјалних партнера у погледу израде закона, колективног преговарања и социјалног дијалога.

У литератури преовладава став да није могуће дати коначно објашњење утицаја актуелног процеса неолибералне глобализације на развој радног и других грана права, и да није могуће предвидјети трајање и даљи ток процеса. У овом тексту се полази од приступа да остваривање циљева радног права, као и стабилност социјалног развоја зависе између осталог од тога у којој мјери се социјални поредак заснива на идеји социјалне правде, и поред тога што изгледа да је она неостварљива или тешко остварљива у процесу неолибералне глобализације. Социјална правда представља једну од основних вриједности међународног радног права, а што је на симболичан начин уграђено у темељ здања МОП-а у Женеви тако што је на камену-темељцу уписано: *Si vis pacem cole iustitiam* (Ако желиш да живиш у миру, позивај се на правду).

2. Различит однос према глобализацији

Научни ставови у литератури о утицају глобализације на промјене (радног) права одражавају различита, а некад и супротстављена стајалишта о глобализацији и европској регионализацији као дијелу глобализације. На различите вриједносне ставове у научној јавности значајно утиче чињеница да је код нас расправа о феномену и посљедицама глобализације закаснила, а што се може правдати тиме да се израз глобализација користи да првенствено означи међународне економске процесе започете крајем прошлог вијека. Различити приступи феномену глобализације и њеном утицају на промјене права потичу и отуда што се појму глобализације придају разна значења, а зависно и од тога да ли су она посматра кроз процес глобализације, глобалну интеграцију, глобалне институције итд. У овом тексту (као и у другим текстовима о глобализацији истог аутора), глобализацијом се сматра актуелни процес динамичног повезивања разних земаља у свијету на основи неолибералног приступа економији и глобалном тржишту започет осамдесетих година прошлог вијека. Овај процес је различит од идеје о глобализацији као феномену организованог и постепеног историјског успостављања свјетске заједнице посредством међународног права, уз поштивање људских права и слобода и других универзалних вриједности и уважавање културних и других посебности различитих народа. Дефинисање појма глобализације из угла да „актуелни ток глобализације“ у извјесној мјери одступа од „историјског тока глобализације“ садржи бар дјелимично објашњење о томе зашто постоји отпор према процесу глобализације и европској интеграцији као регионалном дијелу тог процеса, и социјалним посљедицама које их прате. У том смислу, поставља се питање како глобализација дјелује на остваривање циљева међународног и европског радног права као што су на

примјер: афирмација достојанства рада, развој индустријске демократије и социјалног дијалога, заштита права радника итд. Ако се као примјер за илустрацију издвоји проблем о томе како обезбједити достојанство рада, онда се може навести да Повеља ЕУ о основним правима издваја људско достојанство у контексту услова рада и то као међународни стандард рада. Поменута повеља у члану 31(1) прокламује да сваки радник има право на услове рада којима се поштује његово или њено здравље, безбједност и достојанство. У извјештају генералног директора Међународног бироа рада из 1999. наведено је да пристојан рад представља глобални захтјев и да много тога зависи од способности да се пронађе рјешење за остваривање пристојног рада, те је указано на стратегијске задатаке као предуслове за претварање пристојног рада у глобални циљ: ширење могућности запошљавања, утврђивање система социјалног запошљавања и развој и учвршћивање система социјалног дијалога и права на једнакост. Пристојан рад као синтеза међународних стандарда рада, чија је основна интенција да се рад, односи на раду и свеукупни квалитет запослења сагледа уз примјену ширег спектра стандарда рада допринијеће усаглашавању домаће регулативе, екстензији људских права, нарочито изградњи културе рада и односа на раду, која је *sine qua non* развоја индустријске демократије (Перић, 2013: 344).

У (пост)транзиционим земљама Југоисточне Европе, остваривање поменутих циљева се одвија у оквиру неолибералне глобализације која их удаљава од социјалне правде и европског социјалног модела. На проблеме у (пост)транзиционим земљама указује и извјештај Свјетске комисије о социјалној димензији глобализације (коју је основао МОП), 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 једноставне и легитимне тежње за достојним послом и бољом будућности (World Commission on the Social Dimension of Globalization, 2004). У том смислу, промјена радног права у правцу успостављања индивидуалних и колективних радних односа сличних односима у земљама чланицама ЕУ, може се посматрати и кроз став да процес транзиције није завршен ако нису достигнути европски стандарди, односно европски социјални модел. Европска комисија је у Бијелој књизи о социјалној политици (1994) дефинисала европски социјални модел као вриједности које укључују демократију и индивидуална права, слободно колективно преговарање, тржишну економију, једнаке могућности за све и државу благостања и солидарности. У (пост)транзиционим земљама постоји несклад између утицаја глобализације на садржај и заштиту наведених вриједности, и прихватања да се примјене међународни

стандарди рада и људских права, обезбједе унутрашњи и вањски надзор над примјеном ових стандарда, унутрашња и међународна заштита људских права.

Поред различитих научних ставова о утицају глобализације на промјене (радног) права у (пост)транзиционим земљама, преовлада став да су глобализација и европска интеграција основни чиниоци реформе правног поретка у овим земљама, да воде правној повезаности и сличности унутрашњег права са правом земаља ЕУ, да на обиљежја домаћег (радног) права утичу обиљежја комуниротног (радног) права. Како је констатовано, обе компоненте радног права јединственог по предмету регулисања и титуларима права и обавеза: међународна и унутардржавна морају чинити логичан, свеобухватан, међусобно повезан и непротиврјечан систем правних аката и у њима установљених начелних рјешења (Паравина, 2003: 37). Значајном утицају комуниротног права погодује његова флексибилност која омогућава да разне земље могу прилагодити своје право захтјевима европског права. ЕУ подстиче активности земаља чланица у одређеним областима, као што су унапређење радне средине, услови рада, заступање колективних интереса запослених, социјална сигурност и социјална заштита радника, интеграција лица искључених са тржишта рада, итд. (новелирани Споразум о Европској заједници, чл. 137). Како је подвучено у литератури, правно дејство аката комуниротног права условљено је циљем који се жели постићи. То није „унификација“, већ „хармонизација“ која се састоји у томе да се обезбједи да у свим питањима из надлежности ЕУ прописи држава чланица намећу сличне обавезе грађанима свих тих држава и минимум обавезе у свакој држави (Јашаревић, 2005: 465). Али, глобализам изазива антиглобализам, а неповољне социјалне посљедице изазивају отпор актуелном процесу глобализације, као што и друге појаве тог значаја изазивају своју супротност и отпор. Све већи отпор утицају актуелног процеса глобализације показује да је концепт националне државе задржао свој значај, а посебно у околностима када се међу чланицама ЕУ појављују различити ставови о положају чланица и организацији Уније, као и тежње ка обнови националних вриједности. На односе између чланица утичу и значајане разлике у погледу утицаја земаља чланица на рад Савјета министара, Европске комисије и Европског парламента, а који се појављују као доносиоци европског права, при чему је утицај (пост)транзиционих земаља чланица ЕУ мањи у односу на утицај „старих“ чланица. Поред тога, постоји проблем легитимитета власти од стране ЕУ. Како се наводи, за вршење власти као што је ограничена власт ЕУ над државама чланицама у областима делегиране надлежности, а на основу њиховог вољног пристанка, постављају се иста питања која се

постављају и за вршење власти модерне државе, односно за оправдање њеног постојања и дјеловања: о легитимитету и улози народа (множина) у избору и вршењу власти, или другачије речено, питање о примјени демократије у вршењу власти која је делегирана ЕУ, а које је у најужој вези са улогом бирократије, односно дометом примјене бирократског начела и елемената у њеној институционалној организацији (Лукић, 2015: 321).

На усклађивање радног права поред наведених чинилаца, те перспективе и достигнутог степена придруживања сваке земље појединачно, значајно утиче развој права ЕУ. У тражењу одговора на питање о даљем току усклађивања домаћег (радног) права са (радним) правом ЕУ, јавља се неизвјесност у погледу прилагођавања европског права и права земаља чланица ЕУ економским, техничким, технолошким, информатичким и другим глобалним промјенама. Како је констатовано, праксу развијених земаља чланица ЕУ у погледу промјене начина одвијања радних односа карактерише велика иновативност, а последњих година у европским земљама су и "флексибилне" форме рада које су за нас још увијек релативна новина, у ствари донекле исцрпљене, те се уводе облици рада који су за сада непознати и у многим европским земљама, па и сама ЕУ нема јасну политику у тој области (Јашаревић, 2015: 2). На значај питања о утицају радног права ЕУ на усклађивање радног права, указује и сам настанак комунитарног радног права: почев од Париског самита ЕЕЗ (1972) дошло је до напуштања става *laissez-faire* према материји радног и социјалног права (увјерења да ће функционисање заједничког тржишта само по себи довести до побољшања и уједначавања услова живота и рада радника). Јавила се очигледна потреба да се нагласи да Европа представља "нешто више од заједничког тржишта и уклањања царинских баријера", чиме су створени услови за развој комунитарног радног права (Обрадовић, 2005: 693). Као значајни примјери прилагођавања промјени услова у којима се обавља рад могу се навести "флексибилизација рада", коришћење информатичких технологија, заштита радноправне сигурности „звиждача“ („узбуњивача“) у циљу борбе против корупције.

Успостављање и развој информационог друштва, а које се може описати као постиндустријски привредни и друштвени облик у коме коришћење информација и знања има централну улогу и чини стално растући удио у друштвеном производу (Васковић, 2014: 34), показује да од низа претпоставки на међународном и европском нивоу које значајно утичу на свијет рада и капитала, посебан значај припада коришћењу информатичких технологија. Утицај глобализације на развој радног права не може се одвојити од промјена у свијету рада и капитала које су посљедица коришћења ових технологија, а у основи којих је појава да

информациона привреда у индустријским земљама представља посебну привредну грану која надмашује класичне индустријске гране по обрту и расту. Процеси глобализације и европске регионализације као дијела тог процеса, наслоњени су на коришћење информатичких технологија. Глобална употреба ових технологија пред социјалне партнере и друге субјекте колективних радних односа ставља захтјев да их користе како би побољшали међусобну комуникацију. Социјални партнери су упућени да користе ове технологије како би обезбједили прописани и очекивани ниво обавјештености и комуникације у циљу остваривања права на информисање као колективног права радника на учешће у управљању, информисање и одлучивање. Употреба информатичких технологија омогућава стално, благовремено међусобно информисање и комуникацију о проблемима економског и социјалног развоја и на основи тога успостављање међусобног повјерења. Оно се може градити кроз употребу информатичких технологија будући да оне омогућавају стално информисање о економском и социјалном развоју, насупрот маргинализацији информисања радника и потцјењивању социјалног дијалога (Мирјанић, 2017: 15). Коришћење информатичких технологија убрзава промјене у свијету рада, али радно законодавство не уређује начин употребе ових технологија за информисање субјеката радних односа, информисање и међусобну комуникацију социјалних партнера, и оно представља предмет колективних уговора и аутономних општинских аката.

Развој нових информатичких технологија је омогућио нови концепт рада на даљину. Како се наводи, у питању је концепт по коме се све више успостављају радни процеси који имају глобални карактер, и све већи број људи ради за компаније у другим земљама и на другим континентима. Подаци потврђују да се у цијелом свијету перманентно увећава број послова и број људи који се баве оваквом врстом послова. Појава ове специфичне друштвене групе отвара читав низ питања – редефинисања појма радног мјеста, процеса рада, радне дисциплине, међуљудских односа у процесу рада (Маринковић, Маринковић, 2015: 313).

Увођење нових института у области индивидуалног радног права, као што су на примјер, заштита радноправне сигурности “узбуњивача”, показује како је за развој радног права важно питање повезивања радноправне заштите радника који откриву корупцију и борбе против корупције. Усљед спољног утицаја, у (пост)транзиционим земљама у региону постепено преовладава став да је неопходно посебним законом уредити заштиту лица која пријаве или откриву информације о корупцији код послодавца супротних јавном интересу. То показује чињеница да су неке земље у региону донијеле закон који за предмет регулисања има заштиту

радноправног статуса узбуњивача или су одредбе о томе уградиле у закон о раду или закон о државним службеницима.¹ Законско регулисање заштите права узбуњивача по узору на законе у појединим европским државама може из нове законодавне праксе прерасти у нормативни тренд у региону. Заштита радноправног статуса запослених који открију информације о корупцији и другим незаконитим радњама код послодавца је обезбјеђена у оквиру заштите права која припада свим запосленим и без законског регулисања заштите узбуњивача, али постепено преовладава став да та заштита није довољна. Ризик од корупције је појачан у оним срединама гдје није пружена одговарајућа заштита узбуњивача (Мирјанић, Чошабић, 2016: 97).

3. Значај сарадње социјалних партнера

Развој радног права у посматраним земљама прати неслагање и сукоб између законских одредби и односа у свијету рада успостављених на основу тих одредби, као што је на примјер, случај између одредби о колективним правима и колективних радних односа (индустријских односа). Постојање значајних разлика, па и супротности између садржаја закона, односно аутономних извора права и њихове примјене, представља велики проблем за учешће (пост)транзиционих земаља у процесу европске интеграције. Склад између доношења и примјене закона и других правних прописа представља обавезу у процесу усклађивања унутрашњег права са правом ЕУ. Споразуми о стабилизацији и придруживању које су земље у региону појединачно закључиле са чланицама ЕЗ, садрже обавезу усклађивања и ефикасног провођења права. Показало се да је лакше промјенити правне прописе него понашање и правну свијест индивидуалних и колективних субјеката радних односа или на други начин обезбједити њихово понашање према прописима. Како се наводи, последња проширења која су укључила земље Југоисточне Европе указала су да у односу на хармонизацију прописа већу пажњу захтијева њихово спровођење и судска контрола тих процеса. Реално стање у неким новим државама чланицама је показало да не постоје потребни услови за примјену усвојених правних тековина ЕУ, што је указало да ток преговора мора да прати паралелни процес изградње стабилног и оперативног административног и судског капацитета државе (Вукадин, 2015: 197). Претпоставка да би се умањило неслагање између норми и свијета рада јесте сарадња између институција власти и социјалних

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

партнера у законодавној дјелатности на начин присутан у европским земљама: Закон као извор права (у социјалној држави) карактерише и особеност поступка доношења – у поступку доношења обезбјеђује се учешће социјалних партнера у оквиру трипартитних институција попут социјално-економских савјета, и тако закон као извор права добија додатну легитимност – поред легитимности законодавног органа (у земљи политичке демократије), додаје се легитимност индустријске демократије, засноване на трипартитном консензусу репрезентативних социјалних партнера и државе (Лубарда, 2013: 83). Развој и унапређење социјалног дијалога и других облика дјеловања социјалних партнера у (пост)транзиционим земљама Југоисточне Европе је важно питање и стога што је под утицајем неолибералне глобализације присутно удаљавање од европског социјалног модела. У периоду транзиције и поред настојања да се ублаже посљедице транзиције развојем трипартитних институција, долази до кризе колективног радног права, односно социјалног дијалога, пошто се у овим земљама често прихватао концепт неолиберализма (утицаја америчког модела у условима глобализације) (Лубарда, 2012: 168). Стога је изгледа незамјенљива сарадња институција власти и социјалних партнера да би се обезбједио развој радног законодавства уз уважавање циљева радног права, као и да се избјегне велика учесталост измјена и допуна закона.

Поред сарадње у процесу израде и током поступка доношења закона, репрезентативни синдикати и удружења послодаваца кроз трипартитни социјални дијалог, али и ван њега могу да заједно са другим представницима радника и послодаваца учествују у рјешавању економских и социјалних проблема. Питање социјалних посљедица транзиције у (пост)транзиционим земљама региона још није рјешено, и суочавање са социјалним незадовољством због тога утиче на значај социјалног дијалога. Како је истакнуто, социјални дијалог даје највеће ефекте управо захваљујући својој ширини, разуђености и демократичности. Он треба да прожима све нивое: од предузећа до националног нивоа. Сем тога, иако се назива „дијалогом“, ова форма демократског дјеловања укључује све заинтересоване актере у друштву – почев од предузећа и локалних заједница до највишег државног нивоа, а има шири демократски садржај од трипартизма са којим се често поистовјеђује (Јовановић, 2006: 31). У том смислу, од социјалних партнера се очекује компетентност, способност и воља да се кроз дијалог боре за интересе оних које представљају и да креативно учествује у даљим промјенама радног законодавства. Али, промјене у радном законодавству које пружају нормативну основу за социјални дијалог, како показује правна пракса, прати недостатак воље

и способности социјалних партнера да рјешавају економске и социјалне проблеме, и ризик од социјалних конфликта усљед великих социјалних разлика. Стога, пред радно законодавство се поставља питање како установити примјенљив правни основ за успостављање социјалног дијалога, партнерства и трипартизма у колективним радним односима и радноправну сигурност радника. У основи овог питања је проблем како обезбједити гаранцију за примјену економско-социјалних права и установити процесе путем којих ће се ови принципи и права остваривати (Мирјанић, 2006: 105).

4. Умјесто закључка

У (пост)транзиционим земљама које настоје да постану чланице ЕУ, развој радног права у правцу нормативне уградње међународних и европских стандарда рада одвија се под утицајем процеса неолибералне глобализације. Да промјене међународног и европског радног права значајно утичу на промјене радног права у (пост)транзиционим земљама показује и увођење нових института као што су заштита радноправне сигурности “узбуњивача”, заштита права радника у случају промјене послодавца, рад на даљину везан за коришћење информатичких технологија, мирно рјешавања радних спорова итд. Актуелни процес се разликује од глобализације као постепеног историјског процеса успостављања свјетске заједнице дијелом посредством међународног права, укључујући и међународно радно право. Ова разлика указује на значај креативног приступа изради програма развоја радног законодавства, учешћа социјалних партнера у постуку доношења закона значајних за економски и социјални положај радника (запослених) и послодаваца. Сарадња социјалних партнера међусобно и са институцијама власти је претпоставка за промјену и примјену радног законодавства у правцу заштите циљева радног права као што су социјална правда и радно-социјални мир. Ток даљег развоја домаћег радног права зависи од прилагођавања европском радном праву и утицаја упоредног радног права земаља чланица ЕУ, као и од прилагођавања европског радног права у земљама чланицама ЕУ најважнијим промјенама у свијету рада и капитала, а тај процес је неизвјестан.

Литература/References

Васковић, В. (2014). *Електронско пословање у јавној управи – eGovernment*. Београд: Београдска пословна школа

Водич за примјену Закона о раду. (2014). Београд: Параграф

Вукадин, Е. (2015). Улога хармонизације права са правом Европске уније у процесу евроинтеграција, Зборник радова *Однос права у региону и права Европске уније*. Источно Сарајево.

International labour organization, World Commission on the Social Dimension of Globalization. *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*. (2004)

Јашаревић, С. (2005). Радно право Србије и Европске уније. *Правни систем Републике Србије – усаглашавање са правом Европске уније*, Правни факултет у Нишу. 459–478.

Јашаревић, С. (2/2015). Нове форме рада у Европској унији и Србији. *Радно и социјално право*. 1–22.

Јовановић, П. (2006). Пuteви и странпутице индустријске демократије у Србији, *Тенденције у развоју радног права*. 18–34.

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

Лубарда, Б. (2013). *Увод у радно право*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду

Лукић, Р. (2015). Демократско versus бирократско у институционалној структури Европске уније, Зборник радова *Однос права у региону и права Европске уније*, Источно Сарајево.

Маринковић, Д., Маринковић, В. (2015). *Енциклопедија индустријских односа*, Београд: Службени гласник

Мирјанић, Ж. (2006). Развој законског уређивања радних односа у Босни и Херцеговини и посебно у Републици Српској. *Тенденције у развоју радног права*, Марибор 97–106.

Мирјанић, Ж. (2014). Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права са правом Европске уније. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*. 3/68. 129–142.

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

Мирјанић, Ж. (2015). Хармонизација радног права Републике Српске, *Однос права у региону и права Европске уније*. 283–296.

Мирјанић, Ж., Чошабић, Ј. (2016) Protection of whistleblower's employment status, *International Scientific Conference on Economic and Social Development – The Legal Challenges of Modern World*. 97–107.

Мирјанић, Ж. (2017). Influence of technologies to social actors, *Proceedings 9th International Scientific Conference* 14–21.

Обрадовић, Г., (2005) Права запослених у случају промене послодавца у праву Србије и Европске уније, *Правни систем Републике Србије – усаглашавање са правом Европске уније*. 693–694.

Паравина, Д. (2003). Могуће перспективе радног права наше земље у текућој деценији. *Радно и социјално право*. 34–42.

Перић, С. (2013). *Пристојан рад – рад достојан човјека*. Београд: Правни факултет Универзитета у Приштини (са привременим сједиштем у Косовској Митровици).

Željko Mirjanić, LL.D.

Full Professor,

Faculty of Law, University of Banja Luka

INFLUENCE OF GLOBALISATION ON LABOUR LAW IN (POST)TRANSITIONAL COUNTRIES

Summary

The subject matter of this research is the influence of the current globalization and harmonization of labour law within the European integration as part of the globalization process which is reflected in changes in the field of labour law in (post) transitional countries. The current stage of labour law development is based on the harmonization of labour law with the European Union labour law, the concept of social market economy and the change of the labour world under the impact of the concept of neoliberal globalization. The analyses shows that the idea of globalization as organized, gradual historical process of establishing world community, partly through international law (including international labour law), differs from the idea of neoliberal globalization commenced in the 1980s. The course of further development of national labour law depends on the adjustment of European labour law and labour law in the EU member states to the most important changes in the world of labour and capital. It further points to the importance of a creative approach to making labour legislation development programs and developing labour legislation in general.

The analysis first addresses the question whether the changes of labour law are predominantly the consequence of adjustment to global or national economic and social circumstances. The analysis shows that the changes of international and European labour law, due to globalization, mostly affect the changes of labour law in (post)transitional countries. That view is also supported by the tendency of introducing new institutes in the area of individual labour law, such as: protection of labour security of 'whistleblowers', protection of workers' rights in case of change of employer, or protection in the area of collective bargaining, such as inter alia: ensuring the representativeness of social partners, institutionalization of peaceful labour dispute resolution and settlement, and others.

Keywords: globalization, labour law, harmonization of labour law, 'whistleblower'.