

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

НАУЧНИ ЧЛАНАК

UDK: 349.3(497.11:4-672EU)

Рад примљен: 01.09.2014.

Рад прихваћен: 01.12.2014.

ЗНАЧАЈ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА У ПРОЦЕСУ УСКЛАЂИВАЊА ДОМАЋЕГ ПРАВА СА ПРАВОМ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Апстракт: У раду је анализиран значај социјалног дијалога као начина усклађивања домаћег (радног) права земље са правом Европске уније, као захтјева који ЕУ поставља земљама у процесу европске интеграције и као дијалог између социјалних партнера који учествују у постизању социјалног консензуса.

Кључне речи: социјални дијалог, социјални партнери, европска интеграција.

1. Увод

Усклађивање домаћег права са правом Европске уније (у даљем текст: ЕУ) је актуелно нормативно, а посебно законодавно питање за државе учеснице у процесу европске интеграције.¹ Државе у региону као кандидати за пријем у чланство ЕУ и Босна и Херцеговина (у даљем тексту: БиХ) која настоји стећи тај статус, појединачним споразумима са ЕУ преузеле су обавезу усклађивања домаћег права са правом Уније. Као државе са (не) довршеним процесом транзиције друштва, оне настоје да заврше процес транзиције домаћег права тако што ће правни систем ускладити са правом ЕУ и појединих њених чланица. Историјско-правни метод показује да глобалне промјене друштвеног поретка, као што је транзиција из једног у други поредак и транзиција унутар самог поретка, започињу у развијеним

* zemirjanic@gmail.com

1 Европске интеграције обухватају процес политичке, правне и економске интеграције под којим се у правилу, подразумјева интеграција у Европску унију, у Савјет Европе, у друге организације, као што је Организација за европску безбједност и сарадњу (ОЕБС) и разне регионалне иницијативе.

земљама које имају водећу улогу у међународним односима. Промјене у другим земљама независно од карактера промјена, не могу објективно имати глобални значај (Mirjanić, 2012: 4).

Обавеза усаглашавања домаћег права се наставља и после пријема у чланство будући да се право ЕУ непрестано развија. Држава чланица је дужна да у потпуности усвоји и примјењује правне тековине ЕУ (*acquis communautaire*). Усклађивање права представља непрекидан, организовани, програмирани, координисани процес у коме поред институција власти учествују други важни субјекти у политичком, економском и правном поретку. Искуство нових држава чланица ЕУ показује да је неизбежан конструктивни друштвени дијалог усмјерен на компромис између субјеката који подржавају процес европске интеграције и субјеката који му сеprotиве. Динамика и обим усклађивања права објективно зависе од могућности поједине државе да се приближи степену економског и социјалног развоја ЕУ, а субјективно зависи од капацитета институција власти и друштвених партнера да према достигнутом степену развоја креирају промјене одређених грана права.

У овој краткој социолошко-правној анализи се под усклађивањем домаћег права са правом ЕУ подразумева промјена правног поретка кроз промјене (реформу) одређених грана права, посебно радног и социјалног права, а у циљу испуњења услова за пријем у чланство. Усклађивање домаћег права се посматра као дугогодишњи процес у коме се постепено и дјелимично обавља преношење, примјена и спровођење комунитарног права и одабраних нормативних правила појединих држава чланица ЕУ, а зависно од посебних обиљежја домаћег правног поретка и правне традиције. Приликом израде и доношења закона који имају за циљ усклађивање права, ствараоци закона проучавају право ЕУ и законе у њеним чланицама и траже решења која одговарају домаћим правним, економским, социјалним и другим друштвеним околностима и капацитету институција власти.

Усклађивање радног права са одговарајућим правом ЕУ јесте питање којим се поред институција власти баве социјални партнери што подразумева и социјални дијалог као начин постизања социјалног компромиса, успостављања и чувања социјалног мира. Полази се од тезе да успјешност усклађивања домаћег радног права зависи од капацитета и воље социјалних партнера и институција власти да воде дијалог у области економске и социјалне политике, радног и социјалног законодавства, али и ван тог оквира. Развој и унапређење социјалног дијалога, односно других облика партнерства непосредно утиче на доношење и примјену радног законодавства и закључивање колективних уговора, односно других

претпоставки за испуњавање обавеза у процесу европске интеграције. У области радног и социјалног права у том процесу репрезентативни социјални партнери неизбјежно учествују у оквиру институционалног трипартитног социјалног дијалога, али и ван њега заједно са другим представницима радника и послодаваца и представницима других друштвених група. Проширење социјалног дијалога на синдикате и удружења послодаваца изван Економско-социјалног савјета, удружења грађана, представника невладиног сектора и цивилног друштва, представља изазов за учеснике у трипартитном институционалном дијалогу.

Социјални дијалог је неопходан за раднике и послодавце, али и за друштвену заједницу. У земљама које су прошле или још увијек пролазе неолибералну транзицију и упоредо с тим учествују у процесу европске интеграције, развој социјалног дијалога слиједи развој друштвеног дијалога и промјене у области рада у процесу хармонизације права. У том времену се пред радно законодавство поставља питање како обезбиједити гаранције за примјену економско-социјалних права и водити процесе путем којих ће се ови принципи и права остваривати (Mirjanić, 2009: 105). Социјални дијалог се може посматрати упоредо, као процес у коме партнери учествују у рјешавању конкретних питања која не утичу на промјену поретка, али и као дуготрајни континуирани процес у коме партнери утичу на постепене промјене поретка.

Европска унија је препознала значај социјалног дијалога. Тако се у Извјештају о индустријским односима који је усвојила Европска комисија 2011. наводи да снажан социјални дијалог и веза између социјалних партнера омогућавају успјешно провођење стратегије ЕУ 'Европа 2020' која води одрживом расту. Извјештај за 2012. годину подвлачи значај адекватног социјалног дијалога, посебно колективног преговарања у превазилажењу кризе.² Независно од тога у којој се фази процеса европске интеграције налази поједина земља, на развој социјалног дијалога повољно утиче то што је идеја социјалног партнерства развијена као саставни дио европског социјалног модела, а који омогућава да представници послодаваца и радника могу дати активан допринос у изради европске социјалне политике (Уговор о функционисању Европске уније, чланови 151. до 156). Циљ социјалног дијалога је побољшати управљање укључивањем социјалних партнера у поступак доношења одлука и њихове примјене. Синдикати и послодавци су упућени да мјере, које треба предузети у оквиру економске и социјалне политике, одређују кроз социјални дијалог и међусобно уважавање (Мирјанић, 2013: 575).

2 European Commission, Industrial relations in Europe 2012 – report, стр. 15

Вриједности социјалног дијалога истиче и Међународна организација рада (у даљем тексту: МОР). У Декларацији о социјалној правди, у циљу праведне глобализације, социјални дијалог и трипартизам су дефинисани као један од четири стратешка циља МОР-а. Унапређење социјалног дијалога и трипартизма се дефинишу као најдоследнији метод за: прилагођавање примјене стратешких циљева потребама и околностима у свакој земљи посебно; претварање економског развоја у друштвени напредак, а друштвеног напретка у економски развој; лакше постизање консензуса о релевантним националним и међународним политикама које утичу на стратегије и програме запошљавања и остварења пристојног рада; и дјелотворност радног законодавства и институција, као и у погледу признавања радног односа, развоја добрих радних (индустријских) односа, и изградње успешних система инспекција рада.³

Европско радно право има карактер регионалног међународног радног права, јер се његов територијални домен важења ограничава на државе чланице Европске уније – Европско комунитарно радно право – ЕЕА), односно на државе чланице Савјета Европе – Европско некомунитарно радно право. Но, без обзира на ужи територијални домен важења европског радног права у односу на универзално међународно радно право, треба истаћи да је европско радно право умногоме инспирисано универзалним међународним радним правом (Лубарда, 2004: 21).

2. Усклађивање радног права са правом ЕУ и законодавна дјелатност

Процес усклађивања радног права Републике Српске са међународним и европским стандардима рада је почео прије потписивања Споразума о стабилизацији и придруживању између ЕУ и БиХ.⁴ У оквиру надзираног процеса примјене Дејтонског споразума, закљученог 1995. године, усљед примарног утицаја институција и представника ЕУ, започела је хармонизација радног и социјалног законодавства. Истраживачки пројекти организовани и финансирани од стране ЕУ имали су карактер постепеног испуњавања обавеза које ће бити предвиђене касније закљученим Споразумом о стабилизацији и придруживању.

³ Декларација МОР-а о социјалној правди у циљу праведне глобализације (*ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*), усвојена 2008. године

⁴ Процес стабилизације и придруживања је институционални оквир дугорочне политике ЕУ према земљама западног Балкана, а Споразум о стабилизацији и придруживању садржи програм реформи које је држава дужна да спроведе. Споразум о стабилизацији и придруживању између Бих и ЕУ је потписан 2008. године.

У тим условима Влада Републике Српске је донијела Одлуку о поступку и начину усклађивања законодавства Републике Српске са законодавством Европске уније (*acquis communautaire*)⁵ и утврдила поступак и начин припреме нацрта и приједлога закона и подзаконских аката којима се врши усклађивање законодавства Републике Српске са законодавством Европске уније.⁶

Спровођење Споразума о стабилизацији и придруживању се заснива на координацији институција у БиХ према уставној подјели надлежности по којој Републици Српској припада надлежност за доношење закона из области радног и социјалног права. Усклађивање радног законодавства Републике Српске са одговарајућим правом ЕУ представља *conditio sine qua non* у испуњавању обавеза преузетих овим споразумом. За усклађивање је важна чињеница да су потписивањем овог споразума преузете одређене обавезе у овој области, као што су: обезбјеђење услова запослења и рада држављанима друге уговорне стране на начин који не смије бити дискриминаторски у односу на властите држављане (начело забране дискриминације на основу држављанства) (чл. 47–49. ССП); постепено усклађивање законодавства у БиХ са правном тековином ЕУ у области услова рада, здравља и сигурности на раду (члан 77); развој сарадње уговорних страна у циљу јачања владавине права и институција на свим нивоима управе, а нарочито у провођењу закона и извршавању судских пресуда; обезбјеђење независности судства и развој одговарајућих структура полицијских, царинских и других органа за провођење закона (чл. 78. ССП).

Усклађивање радног права, као и других грана права, прати низ проблема, од којих се по значају у законодавној дјелатности могу издвојити проблеми везани за формулисање законодавне политике, управљање процесом усклађивања и израду закона којим се врши усклађивање. Проблеми у процесу израде закона потичу од тога што у правилу, израда закона почиње прије него што је стратешким документима формулисана законодавна политика за одређене области или се она формулише тек у току израде закона и то тако да се односи само на питања која су обухваћена новим законом или измјенама и допунама важећег закона. У том случају законописац, у циљу испуњавања обавеза преузетих у

5 Одлука о поступку и начину усклађивања законодавства Републике Српске са законодавством Европске уније (*acquis communautaire*), „Службени гласник Републике Српске”, број 81/07

6 Поменута одлука замијењена је Одлуком о поступку усклађивања законодавства Републике Српске са правном тековином Европске уније и правним актима Савјета Европе („Службени гласник Републике Српске“, број 46/11, 1/14)

процесу европске интеграције, настоји да утврди да ли је могуће уношење одређених одредаба права ЕУ у домаће право, као и да ли су акти према којима се врши усклађивање и сами предмет измјена и/или допуна у ЕУ у вријеме израде и доношења закона или другог прописа. Поред тога, дешава се да европске организације подстичу или финансирају пројекте да би иницирале израду и доношење одређених закона, укључујући законе из радног и социјалног права, те се стога израда закона поистовјећује са пројектом. Поједини циљеви у овим пројектима могу бити супротни циљевима утврђеним у стратешким документима. Усклађивање права без стратешких докумената за конкретне области или на други начин претходно формулисане законодавне политике може довести до нарушавања друштвених интереса или до одступања од оквира за усклађивање домаћег права са правом ЕУ, који чине општи принципи као што су: демократија, владавина права, тржишна економија, заштита људских права. Поред претходног дефинисања законодавне политике, за избјегавање импровизације у законодавној дјелатности је важна оцјена о усклађености нацрта и приједлога закона са прописима ЕУ. Надлежно министарство даје оцјену да ли је закон усклађен или дјелимично усклађен, односно неусклађен са одређеним прописима ЕУ. Ова обавеза Владе као овлашћеног предлагача за доношење закона уређена је Правилима за израду закона и других прописа, а у дијелу који се односи на писање образложења нацрта и приједлога закона.⁷ У питању је објашњење разлога за уношење или неуношење у одговарајуће законе правила садржаних у примарним и секундарним изворима права ЕУ и обима извршавања обавеза преузетих Споразумом о стабилизацији и придруживању.

Код формулисања законодавне политике која се односи на усклађивање радног права доминирају захтјеви да се обезбиједи да закони буду у складу са стандардима, прописима и праксом ЕУ и конвенцијама и препорукама МОП-а, као и да буду прихватљиви за субјекте радних односа. У том процесу, поред интеракције државних органа са институцијама ЕУ, важна је и интеракција међу органима власти, интеракција између институција власти и партнера у оквиру трипартитног социјалног дијалога, али и других облика социјалног дијалога.

За приступ усклађивању радног права је значајно опредјељење ЕУ да унапређује складан и уравнотежен привредни развој, висок ниво запослености и социјалне заштите, да подиже ниво и квалитет живота, јача привредну и друштвену повезаност и солидарност међу државама чланицама. У оквиру тог приступа се могу посматрати питања постављена

⁷ Правила за израду закона и других прописа Републике Српске («Сл. гласник Републике Српске, бр. 24/14), чл. 41 и 46.

у социјалном дијалогу посвећеном доношењу новог Закона о раду и других закона из области радног законодавства, а од којих се по значају за социјалне партнере могу издвојити сљедећа питања: сталност радног односа и трајање уговора о раду; упућивање радника на рад код другог послодавца; одређивање зараде и минималне зараде у колективном уговору, утицај статусне промјене послодавца на радноправну сигурност радника; заштита запослених у случају покретања стечајног поступка; случајеви отказа уговора о раду од стране послодавца; врсте и трајање колективних уговора; критеријуми за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца; казнене одредбе код незаконитог штрајка; трајање и исплата накнаде за вријеме породилског и других облика плаћеног одсуства, обавеза исплате и висина отпремнине раднику коме је престао радни однос. У основи различитих и супротстављених ставова социјалних партнера јесте проблем њиховог договора о подјели социјалног терета у наставку процеса реформи, у превладавању посљедица економске и социјалне кризе, а који је важан за доношење и примјену закона. Проблеми у примјени закона створених без социјалног дијалога, показују да је дијалог важан и да се не може изоставити. Исто показују проблеми у примјени закона написаних само или претежно примјеном упоредноправног метода, уз занемаривање социолошког и политиколошког метода и без анализе економских, социјалних и других околности. У питању су закони чије се одредбе примјењују дјелимично, који су више пута мијењани или су замијењени новим законом у кратком времену, за чију примјену институције власти и социјални партнери нису припремљени или постоје други разлози који доводе до “сукоба између нормативног и стварног” (Мирјанић, 2013: 573).

3. Усклађивање радног права са правом ЕУ и социјални дијалог

Најважнији облик демократског утицаја синдиката и послодаваца на институције власти јесте активно учешће у социјалном дијалогу као дијелу законодавног процеса и учешће у законодавном поступку у фази јавне или стручне расправе о нацрту закона. За разлику од учешћа синдиката и удружења послодаваца, други учесници у законодавном процесу се мијењају према томе да ли се закон доноси за област којом се бави поједино удружење грађана или друга организација или се примјењује на чланове појединог удружења и у којој мјери оно може да представи и заштити интересе грађана на које се закон примјењује.⁸

⁸ Поменута удружења су поред чланова Економско-социјалног савјета утицала на садржај одредби Закона о пензијско-инвалидском осигурању у Републици Српској донијетог 2011. године у току кризе. Социјална криза је увећала притисак чланова

Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права са правом ЕУ показује се кроз питања развијености институционалног трипартитног дијалога, развоја социјалног дијалога као захтјева који се поставља пред земље у процесу европске интеграције и начина усклађивања радног права. Аутентично заступање радника и послодаваца у циљу заштите њихових права и интереса представља основни разлог за активно учешће социјалних партнера у процесу усклађивања права, како у области радног и социјалног права тако и у другим гранама права значајним за њихова права и интересе. Процес усклађивања радног права у циљу достизања европских стандарда у области рада и радног права по природи радних односа укључује социјални дијалог. Од обима и димензија социјалног дијалога у значајној мери зависи доношење и садржај радног законодавства и у којој мјери ће нови закони бити у функцији постепеног усклађивања права у процесу европске интеграције. У питању је социјални дијалог чији су предмет питања везана за примјену Споразума о стабилизацији и придруживању. У том оквиру се у току актуелне фазе развоја радног законодавства поставља низ питања, од којих се као најважнији предмет социјалног дијалога могу издвојити: захтјеви и настојања синдиката да се не укидају или ограничавају постојећа права радника и захтјеви и настојања послодаваца да се ограниче права радника, као што су, на примјер, захтјеви за већом флексибилношћу код запошљавања, повећањем конкуренције за радно мјесто, лакше отпуштање радника који су економски или други вишак, смањивање исплата за минули рад.⁹ Социјални дијалог је условљен

ових организација на институције власти, тако да је усвојени текст закона различит у односу на приједлог закона услед компромиса учесника у социјалном дијалогу. Под утицајем синдиката и удружења послодаваца задржани су исти услови за стицање старосне пензије који се односе на године живота и године пензијског стажа, под утицајем удружења пензионера уређена је обавеза годишњег усклађивања пензија са промјеном трошкова живота и промјеном висине просјечне плате у Републици, а под утицајем удружења бораца уређено је финансирање из републичког буџета права стечених по основу посебног стажа (Мирјанић, 2013: 31).

9 Дјеловање чланова Економско-социјалног савјета Републике Српске показује да су у основи тих питања разлике о конкретним питањима о томе како задржати: да се уговор о раду на неодређено вријеме задржи као правило, да запослени који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме има иста права, обавезе и одговорности из рада, као и запослени који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, да је послодавац дужан да исплати отпремнину која не може бити нижа од износа предвиђеног садашњим прописима, а да се колективним уговором може утврдити већи износ. Питање трајања породилског одсуства због неповољне демографске тенденције заслужује посебну пажњу и тражи да се задржи садашње рјешење да за вријеме трудноће, порођаја и његе дјетета, запослена жена има право на одсуство у трајању од једне године, као и да отац дјетета може да користи ово право у случају кад то не може мајка дјетета.

карактером друштвених и економских односа у којима се међусобно налазе радници и послодавци и садржи класне елементе који утичу на захтјеве социјалних партнера. Отуда стално настојање синдиката да се заштите права и интереси радника, као што су услови рада, плата и накнада плате, радноправна сигурност и захтјеви удружења послодавца да се заштита права и интереси власника капитала који се односе на инвестиције и профит. Синдикат се бори за очување достигнутог нивоа права и заштите права радника и незапослених лица ако већ није могуће доношење правних прописа који ће побољшати права тих лица и омогућити ефикасније остваривање и заштиту тих права. Послодавци се боре за повећање конкурентности на тржишту, увећање профита и бржи обрт капитала (Мирјанић, 2013: 26). Социјални дијалог омогућава социјалним партнерима реализацију циљева како у колективним радним односима, економској и социјалној политици, тако и, упоредо, реализацију дугорочних циљева друштвених група које представљају. Дугорочни циљеви код синдиката се односе на успостављање друштва у коме се поштује вриједност социјалне правде и гради социјална хармонија, а код послодаваца се односе на већи обим учешћа на домаћем и страном тржишту и већи профит.

Границе социјалног дијалога не могу се ограничити на права и интересе радника у радним односима, већ понекад обухватају друга питања која су ван ужег предмета дијалога предвиђеног законским прописима. Улога и дјелокруг рада Економско-социјалног савјета одређени су посебним законом набрајањем послова различитог значаја, у распону од учешћа у процесу доношења закона и других општих правних аката (савјет разматра и даје мишљења на нацрте и приједлоге закона и остале прописе од значаја за економски и социјални статус и положај запослених и послодаваца), преко заузимања ставова о питањима: развоја и унапређивања колективног преговарања; утицаја економске политике на социјални развој и стабилност политике запошљавања; зарада и цијена; конкуренције и продуктивности; приватизације и других питања структурног прилагођавања; заштите радне и животне средине; образовања и професионалне обуке; здравствене и социјалне заштите и сигурности; демографских кретања; остваривања и унапређивања економске и социјалне политике.¹⁰ Од наведених послова Економско-социјалног савјета, најважнији су дијалог и консензус о нацртима и приједлозима закона и годишњој пројекцији економске и социјалне политике која прати доношење републичког буџета. Формалне законске претпоставке којима су утврђени основ и оквир

¹⁰ Дјеловање савјета је уређено доношењем Закона о измјенама и допунама Закона о раду. Посебан Закон о Економско-социјалном савјету донијет је 2008. године ("Службени гласник Републике Српске" број 110/08).

социјалног дијалога полазе од дефиниције Међународне организације рада (МОП) по којој социјални дијалог укључује све облике преговора, консултација или размјене информација између представника владе, послодаваца и радника о темама од заједничког интереса у вези с економском и социјалном политиком. Поред уређеног институционалног трипартитног социјалног дијалога, формално су могући и други облици социјалног дијалога: у облику трипартитног или бипартитног дијалога, као неформални или институционализовани и њихова комбинација, на републичком и на нивоу јединице локалне самоуправе, на нивоу предузећа, као међусекторски, секторски или њихова комбинација, али се у пракси дијалог своди на функционисање Економско-социјалног савјета. Застој или блокада функционисања овог савјета из разлога што се његови чланови не могу договорити око одређених питања или што нису спремни или вољни да учествују у институционализованом дијалогу, повлачи прекид социјалног дијалога или га своди само на монолог.¹¹ И поред тога, није спорна претпоставка да ће ток развоја социјалног дијалога код нас, а посебно у области усклађивања радног права са правом ЕУ слиједити ток развоја социјалног дијалога у ЕУ.

Ток развоја социјалног дијалога у ЕУ показује може се користити као претпоставка како ће тећи развој социјалног дијалога у земљама укљученим у процес европске интеграције.¹² Социјалном дијалогу у земљама ЕУ у почетку је припадала савјетодавна улога, да би се током времена улога мијењала ка социјалном дијалогу као начину управљања друштвеним пословима. Социјални дијалог сада води до институционалних договора којима су социјални партнери укључени у обликовање јавних политика и одлучивање, поред процедуре која омогућава непосредни дијалог и преговоре између социјалних партнера (Мирјанић, 2013: 575). Значај трипартизма огледа се у чињеници да се одговарајућим облицима

11 Основни проблем у функционисања савјета јесте немогућност постизања сагласности о доношењу новог Закона о раду и доношењу Закона о спречавању злостављања на раду. Сви релевантни акти доступни на: интернет страницама www.savezsindikatars.org и www.unijauprs.org.

12 Европска Комисија је у извјештају о односима послодаваца и радника у Европи 2010. године потврдила да су у превладавању кризе најуспјешније биле државе чланице у којима је социјално партнерство најснажније. Европски парламент је у резолуцији о запошљавању и социјалним аспектима Годишњег прегледа раста за 2013. нагласио важност социјалног дијалога и позвао на то да се реформе тржишта рада темеље на ојачаној координацији социјалног дијалога на нивоу ЕУ. Европски парламент стао је на стајалиште да је социјални дијалог кључни елемент традиција држава чланица и подржава развој социјалног дијалога. Уговором из Лисабона уведено је право Европског парламента да буде обавијештен о примјени колективних уговора закључених на нивоу Уније (члан 155. УФЕУ-а).

трипартитне сарадње и дијалога држави помаже да не остане усамљена у вођењу политике у наведеним областима, с обзиром на то да у условима трипартитне сарадње и социјални партнери преузимају дио одговорности за успјешност њеног вођења, што је кључни предуслов за развој и даље јачање индустријске демократије, која је у интересу свих (Кулић, 2007: 93).

Влада заједно са социјалним партнерима и преставницима осјетљивих група и незапослених лица треба одредити развој запошљавања и социјални развој земље. Кроз дијалог, они заједно морају одлучити хоће ли земља убрзати свој развој у складу са Лисабонском стратегијом ЕУ и Планом за рад достојан човјека (МОР) како би остварила троструки циљ: потпуну и пристојну запосленост, високу продуктивност радне снаге и социјалну кохерентност и укљученост или хоће и даље бити предвођена углавном економским циљевима (Цазес, Неспорова, 2007: 254).

За синдикат и удружење послодаваца представља изазов да поред остваривања своје улоге у заштити интереса и права радника или послодаваца, учествују у креирању друштвених односа и дефинисању циљева и политике развоја друштвене заједнице. У том процесу социјални партнери успостављају односе са политичким странкама, другим политичким организацијама, удружењима грађана и другим невладиним организацијама. Дијалог социјалних партнера може бити дио транзиције и дијалога о промјени поретка тако што ће се социјални партнери појавити као субјекти ширег друштвеног дијалога у коме им припада значајно мјесто, тако да пређу границе своје улоге у индустријским односима. У том процесу предмет дијалога није одређен радним и социјалним законодавством и аутономним правом и обухвата друга питања која се тичу економског, социјалног, правног и укупног друштвеног положаја радника и послодаваца. Дијалог између друштвених група које имају различите и супротстављене интересе и позиције није сам за себе довољан за транзицију система, будући да кључне одлуке за транзицију доносе институције власти на уставом прописан начин (Mirjanić, 2012: 5, 6).

Разумијевање и поштовање улоге институција власти и партнера у процесу демократског одлучивања представља важан изазов за учешће социјалних партнера у законодавном процесу и дијалог са институцијама власти. Социјални дијалог у процесу доношења закона заснива се на истим или сличним претпоставкама као и процес стварања права: тражи се да партнери познају економску, социјалну или другу посебну политику, да разумију економске, социјалне и друге друштвене проблеме, да поштују демократске процедуре и надлежност институција власти. То су основне претпоставке да се одреди домет и обим социјалног дијалога: да ли дијалог

обухвата питања важна само за поједине друштвене групе или за цијелу друштвену заједницу, да ли у дијалогу учествују само представници извршне власти или обухвата и представнике законодавне власти; да ли учествују само чланови Економско-социјалног савјета или учествују и други партнери, итд. Одлучивање о карактеру економског и социјалног система припада законодавној власти која у прописаном поступку самостално доноси и мијења устав и законе (Мирјанић, 2013: 31).

Анализа циљева и улоге Економско-социјалног савјета као трипартитног тијела намијењеног за вођење социјалног дијалога и партнерства показује да социјално партнерство има ограничен обим и домет утицаја и не може замијенити друге облике партнерства и друштвеног дијалога у процесу промјене друштвеног поретка (Мирјанић, 2012: 5).

Литература

Лубарда, Б. А., (2004). *Европско радно право*. Подгорица: ЦИД.

Цазес, С., Неспорова, Н., (2007). *Флексибилност – релевантан приступ за средњу и источну Европу*. Загреб: ТИМ прес

Мирјанић, Ж. (2013). *Социјални дијалог и криза*. Београд: Удружење за радно право и социјално осигурање

Мирјанић, Ж. (2013). Претпоставке за социјални дијалог. *Правна ријеч*. бр.35. Бања Лука

Мирјанић, Ж., Чошабић, Ј., (2012). Influence of European Trade Union Confederation to Development of Trade Unions in a Transition Country. *Journal of SEER*, 2012

Мирјанић, Ж. (2012). *Social partnership challengend by crisis*. Capitalism in transition. The 3rd International Scientific Conference. Belgrade

Мирјанић, Ж. (2009). Razvoj zakonskog uređivanja radnih odnosa u Bosni i Hercegovini i posebno u Republici Srpskoj. *Tendence v razvoju delovnega prava*. Maribor: Pravni fakultet

Мирјанић, Ж. (2013). Социјални дијалог – изазови у току кризе. *Радно и социјално право*. бр. 2. Београд

Кулић, Ж. (2007). *Индустријски односи*. Београд: Мегатренд универзитет

Željko Mirjanić, LL.D.

Full Professor of the Faculty of Law,
University of Banja Luka

The importance of Social dialogue in The Process of Consolidation of Domestic law with The European Union Law

Summary

The importance of a social dialogue in the process of consolidation of domestic law with the European Union law is hereby analyzed through the issues of level of development of institutional tripartite dialogue, development of social dialogue as a prerequisite that is ahead for the countries in the process of joining European integration and the mode of consolidation of domestic labour law with the EU law.

Social dialogue in the countries that have passed through or are still under the process of transition of legal order, is being developed according to relevant model of the EU countries, which have recognized the social dialogue as an efficient way of reaching compromise and preserving social peace. The key importance in our country is given to tripartite dialogue within the economic social council. The functioning of the economic social council of the Republika Srpska can be a model of social dialogue, and its role is to consolidate labour and social laws as well as other laws that are at stake for social partners, with the European Union law. At the same time, the subject matter of the dialogue in this council is wider than the issue of the law consolidation, and covers a number of other areas, corresponding to trends of development of social dialogue that is prevailing in the EU countries. On the contrary, the absence or flaws in institutional social dialogue regarding its functioning especially at the local level, and having in mind unfavorable circumstances regarding the employees' associations in private companies and forming of the council of employees, are a limiting factor to development of autonomous labour law, as a part of the process of consolidation.

In the process of joining the EU, the request for consolidation of labour legislature with the EU law has come out, which includes the necessity of further providing legal prerequisites for social dialogue. The greatest problem in that process, apart from enactment of new labour law, is defining relations between the governing institutions and social partners. In our country there is a trend of constantly widening the subject of social dialogue to matters outside of regulating rights and interests of employees and employers, as well as the widening of dialogue to non-governmental sector. In the last decade, social partners are

having more and more participation in the government and a growing influence to participation of the country in the process of joining European integrations, through the economic social council and other forms of institutional tripartite dialogue, which leads to the change of traditional relations between the institutions of government and representatives of employees and employers.

Key words: social dialogue, social partners, European integration.