

УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
БАЊА ЛУКА

ПРИМЉЕНО: 23.5.2016.			
ОРГ.ЈЕД.	БРОЈ	ПРИЛОЗИ	ВРИЈЕДНОСТ
	505		



ИЗВЈЕШТАЈ

о оцјени израђене докторске тезе мр Иване Грубеших под називом
„Савремене тенденције у развоју права запосленика на
партиципацију“

ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

Научно-наставно вијеће Правног факултета Универзитета у Бањој Луци је на III сједници одржаној дана, 11.04.2016. године, донијело Одлуку о именовану комисије за подношење Извјештаја о израђеној докторској дисертацији мр Иване Грубеших (број:12/3.365-III-3/16) под називом „Савремене тенденције у развоју права запосленика на партиципацију“, у саставу:

1. Проф. др Радоје Брковић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област: јавноправна и теоријскоправна, са избором на радно и социјално право, службеничко право, управна наука, предсједник,
2. Проф. др Сенад Јашаревић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду, ужа научна област: радно и социјално право, члан, и
3. Проф. др Жељко Мирјанић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Бањој Луци, ужа научна област: радно и социјално право, (ментор), члан.

1. УВОДНИ ДИО ОЦЈЕНЕ ДОКТОРСKE ТЕЗЕ

Докторска дисертација (теза) мр Иване Грубеших написана је латиничним писмом (Times New Roman, фонт 12, проред 1,5). Обим дисертација је 331

страница, а састоји од 298 страница текста и 33 странице које садрже списак литературе. Списак литературе и правних извора садржи ознаку 139 књига (монографије, уџбеници), 213 чланака (научни и стручни чланци), 31 извјештаја и анализа, 130 правних извора, 33 случаја из судске праксе, 6 случајева из праксе несудских тијела, 37 интернет извора и 84 остала извора. Наведена литература је цитирана у 1688 фуснота.

Поред садржаја, листе скраћеница и литературе, цјелокупни текст је подијељен на увод, пет глава и закључак, како слиједи: Увод (стр. 1–8), Глава I Право на партиципацију у оквиру колективних радних односа (стр. 9–128), Глава II Право на партиципацију у оквиру аката Међународне организације рада (стр. 129–150), Глава III Слобода удруживања и право на партиципацију у оквиру аката Савјета Европе (стр. 151–166), Глава IV Улога и значај права на партиципацију запослених у колективном радном праву Европске уније (стр. 167–232), Глава V Право запослених на партиципацију у Босни и Херцеговини (стр. 233–288) и закључак (стр. 289–298).

Увод садржи предмет истраживања (са објашњењем разлога и сврхе истраживања права запослених на партиципацију као колективног радног права), циљеве истраживања (научне и прагматичне), хипотезе које су предмет доказивања и методе истраживања. Основни предмет истраживања су положај и значај права на партиципацију у оквиру колективних радних односа и однос овог права према другим колективним радним правима, право на партиципацију као сегмент међународног и европског радног права, право на партиципацију као сегмент радног права у Босни и Херцеговини. Право на партиципацију је дефинисано као један од облика индустријске демократије присутан у правним системима великог броја држава свијета и значајан елемент социјалног дијалога у праву Европске уније.

У првој глави у одјељку под називом „Еволутивни развој права на партиципацију“ дат је приказ историјских фаза развоја овог права од 19-тог вијека до данас и указано на различите функције које је оно имало, и начин на који су се обликовале његове савремене карактеристике. У одјељку под називом „Садржај права на партиципацију“ дата је научнотеоријска обрада елемената овог права: права на информисање, права на консултовање и права на саодлучивање. У одјељцима који се односе на правни оквир и облике партиципације предмет истраживања су сличности и разлике директне и индиректне партиципације у вези континентално-европске и англосаксонске правне традиције. Развој права на партиципацију се прати у оквиру индустријских односа у државама англосаксонске правне традиције и у оквиру колективног радног права у државама европске континенталне правне традиције. С обзиром на постојање различитих механизма провођења права на партиципацију (синдикати, савјети запослених, заједничка консултативна тијела) истраживање је усмјерено ка утврђивању ефикасности примјењених механизма узевши при томе у обзир разлике између индустријских система појединих група држава. Иако у литератури преовладава подјела на једноструки и двоструки систем представљања запослених и, у складу с тим, и

начина провођења колективних радних права, резултати истраживања указују на преузимање одређених елемената двоструког система репрезентације од стране држава једноструког система у циљу превазилажења недостатака таквог система. У вези са тим је у одјељку под називом „Положај и права запослених на партиципацију у оквиру колективног радног права и његов значај“ истражено концепцијско разграничење између права на партиципацију и права на колективно преговарање и одступање од законског разграничења колективних радних права. Кроз анализу овлашћења која садржи право на партиципацију, утврђујући заједничке карактеристике за свако од њих, објашњена је основа разграничења права на партиципацију према колективном преговарању која, како је истраживање показало, у неким државама није у већој мјери изражена (скандинавске државе, Шпанија). У том дијелу је детаљно истражена улога овог права у ванредним ситуацијама, у случају колективних отказа, реорганизације послодавца и његовог стечаја, када се кроз партиципацију запослених настоје ублажити негативне посљедице наведених ситуација.

У другој глави под називом „Право на партиципацију у оквиру аката Међународне организације рада“ предмет истраживања су минимални међународни стандарди у вези са законским уређивањем и провођењем овог права. Право на партиципацију је више од седам деценија предмет уређивања конвенција и препорука Међународне организације рада (у даљем тексту: МОП) које предвиђају минималне стандарде колективног преговарања и организовања запослених лица, са тежиштем на заштити представника запослених. Право на информисање и консултовање предвиђени су као обавеза у ситуацијама у којима је угрожен конкретан интерес запослених (Конвенција бр. 158 о престанку радног односа), у случају остварења минималних стандарда безбједности и заштите здравља на раду (у оквиру Конвенције бр. 155). Ипак, како је истраживање показало, право на партиципацију још није предмет јединственог уређивања путем посебне конвенције, већ путем препорука које представљају увод за доношење такве конвенције, а што показује да чланице МОП-а још нису спремне да ово право прихвате као међународни радни стандард. Иако су Препорука бр. 94 о сарадњи на нивоу предузећа из 1952. године и Препорука бр. 129 о комуникацији унутар предузећа из 1967. године необавезујући правни акти, државе чланице су обавезне МОП-у достављати редовне извјештаје о усклађености радног законодавства са овим препорукама, што омогућава да се прати развој праксе у погледу права на партиципацију. У посљедњем одјељку у овој глави под називом „Примјена конвенција МОП-а у Босни и Херцеговини“ су објашњени правна сукцесија којом су преузете претходно од стране СФРЈ ратификоване поменуте конвенције, правна снага ратификованих конвенција у односу на законе, и зашто се највећи број отворених питања Комитета експерата МОП-а упућених домаћим институцијама односи на Конвенцију бр. 133 о представницима запослених.

Трећа глава „Слобода удруживања и право на партиципацију у оквиру аката Савјета Европе“ посвећена је одређивању минималних европских стандарда у погледу права на удруживање и права на партиципацију. Како је истакнуто,

Европска конвенција о људским правима и основним слободама предвиђа само једно колективно радно право – право на удруживање, док су друга радна права као и социјална права предвиђена у Ревидираној Европској социјалној повељи. Европски суд за људска права чија је улога да штити права предвиђена поменутом конвенцијом је на почетку заузимао рестриктиван став у погледу тумачења слободе синдикалног удруживања, али скорија судска пракса показује промјену става, у смислу да се признаје одређени степен заштите активностима синдиката, а индиректно обезбјеђује заштита других колективних радних права – права на колективно преговарање и права на штрајк. Ипак, право на партиципацију остаје и даље у домену регулисања Ревидиране Европске социјалној повеље, а регулисано је путем опште обавезе информисања и консултовања запослених (стално и ad hoc информисање и консултовање) у вези са одлукама које имају значајан утицај на запослене, посебно у облику права учешћа у одлучивању и побољшању радних услова и радне средине, обавезе информисања и консултовања у случају колективног отказа, и минималних стандарда заштите статуса представника запослених. Иако ова права не уживају заштиту пред Европским судом за људска права, поред подношења обавезних националних извјештаја о провођењу наведених права на основу којих се даље издају препоруке за унапређење, заштита је додатно оснажена и механизмом подношења колективних жалби путем чега се врши додатни притисак на чланице да ускладе законодавство са минималним стандардима Ревидиране Европске социјалне повеље.

У четвртој глави чији је предмет регулисање права на партиципацију у оквиру колективног радног права Европске уније, посебна пажња је посвећена значају и доприносу партиципације запослених стварној демократизацији радних односа. Посебно је истакнуто да дјеловање Европске уније путем успостављања права на партиципацију запослених као обавезног елемента европских колективних радних односа, подстиче тзв. „дух сарадње“ у правцу успјешног социјалног дијалога унутар предузећа на националном нивоу. Право на партиципацију једино је колективно радно право уређено актима Европске уније, а почев од директива усвојених 1970-тих година, којима се уређује право на партиципацију запослених у случају колективних отказа и у случају трансфера предузећа или дијела предузећа. Мотив за усвајање ових директива биле су негативне посљедице отвореног тржишта на статус и заштиту права запослених. Потреба за заштитом запослених примјеном овог права на европском нивоу потврђена је и усвајањем директива о европским савјетима запослених и представничким тијелима запослених у европским компанијама, чиме се успоставља нови европски механизам примјене права на партиципацију у циљу заштите интереса радника у компанијама које послују у више држава чланица. Овако утврђен наднационални механизам провођења права на партиципацију али само на европском нивоу, послужио је као инспирација усвајању 2002. године општег оквира за информисање и консултовање у свим чланицама, чиме се подстиче примјена права на партиципацију у земљама чланицама. У овом контексту истражена је улога права на партиципацију у креирању социјалног дијалога на нивоу предузећа као значајног елемента европског

социјалног модела у оквиру Лисабонске стратегије из 2000. године.

Пета глава обухвата истраживање обиљежја права на партиципацију у ентитетским радним законодавствима у Босни и Херцеговини (даљем тексту: БиХ), те ефикасности облика и поступка путем којих се ово право примјењује. Ентитетски закони о раду предвиђају двоструки канал репрезентације запослених (преко синдиката и савјета запослених по узору на тип њемачких савјета запослених), што је резултирало изградњом комплексног односа између савјета запослених и синдиката у случају када су успостављена оба система заштите права радника у предузећу. С обзиром на низак ниво примјене права на партиципацију, предмет истраживања у овом дијелу је усмјерен ка могућности унапређења садржине и поступка провођења овог права те ефикаснијој примјени од стране постојећих механизма (савјета запослених и синдиката) узимајући у обзир специфичности домаћег система колективних радних односа. У овом контексту истражена су овлаштења савјета запослених и синдиката у погледу примјене права на партиципацију, дефинисане границе њиховог дјеловања, анализиран утицај фактора као што су покривеност радно активног становништва колективним уговорима, постојање репрезентативног синдиката на нивоу предузећа, могућности предузимања мјера које би подстакле ширу примјену овог права у пракси, а чиме би се остварила већа правна сигурност запослених. Значајан аспект истраживања је утврђивање обима и нивоа усклађености домаћег правног оквира права на партиципацију са међународним стандардима успостављеним од стране МОП-а, Савјета Европе и Европске уније. БиХ је потписница низа конвенција МОП-а, а прихватила је обавезу примјене права из Ревидиране Европске социјалне повеље. БиХ је потписивањем Споразума о стабилизацији и придруживању прихватила обавезу постепеног усклађивања домаћег права са правом Европске уније (чл.70.). Истраживање садржи детаљну анализу и даје одговоре у којој мјери је ентитетско радно законодавство усклађено са наведеним минималним стандардима, те да ли би испуњавање стандарда који још нису постигнути довело до остварења ефикасније заштите запослених путем права на партиципацију, као и којим мјерама би се постигла већа и квалитетнија примјена овог института у пракси.

У закључним разматрањима је изложен пресјек цјелокупног истраживања и наведени резултати истраживања, а за које се може констатовати да потврђују хипотезе постављене у уводу.

2. УВОД И ПРЕГЛЕД ЛИТЕРАТУРЕ

Теоријска разматрања у оквиру науке радног права и анализа радноправне праксе потврдили су да је регулисање и остваривање права на партиципацију једна од основних и неизбјежних претпоставки за реализацију индивидуалних и колективних права и интереса запослених, али и интереса послодавца, те постизање најважних социјалних и економских циљева у свијету рада. Сарадња послодавца и запослених у облику партиципације води побољшању односа запослених према послу и већој ефикасности рада, што подстиче конкурентске

предности послодавца на тржишту, а повећава ниво социјалне стабилности запослених, посебно угрожене усљед тренда флексибилизације радних односа. У претходне три деценије развој колективних радних односа (индустријских односа) у свијету обиљежен је све већим интересовањем за истраживање и унапређење различитих облика и начина провођења права на партиципацију, првенствено у настојању да се оно ефикасно користи у сврху cjеловите заштите права и интереса запослених. Како је наведено у уводу рада, то је један од разлога за истраживање савремених карактеристика партиципације запослених као института колективног радног права у различитим земљама. Истраживање прати скоро детаљна анализа промјена које су се догодиле у погледу примјене различитих облика провођења права на партиципацију од стране колективних субјеката радних односа (синдиката, савјета запослених и заједничких консултативних тијела) у низу земаља. Као други важан разлог за истраживање наведена је чињеница да је код нас остваривање права на партиципацију у пракси маргинално и да није ефикасно примјењено у заштити права и интереса запослених, иако је већ низ година регулисано у радном законодавству ентитета (закону о раду, закону о савјетима радника). Стога су оправдано у средишту пажње питања која се односе на могућност нормативног побољшања садржаја овог института радног права, али и ефикаснија примјена важећих законских одредби (постојећих облика и механизма партиципације) и ефективност правне заштите овог права пред надлежним органима, узимајући у обзир специфичности система колективних радних односа код нас.

У уводу рада формулисани су научни и прагматични циљеви истраживања. Научни циљ истраживања је одређивање стварног значаја права на партиципацију у оквиру колективних радних односа (индустријских односа), као и института партиципације запослених у оквиру колективног радног права, утврђивање обима и нивоа развијености овог права и института у земљама различите правне традиције, и класификовање механизма примијењених за провођење овог права. Класификација је извршена према показатељима који се односе на организацију, овлашћења и ограничења субјеката колективних радних односа у погледу остваривања овог права, као и на степен ефикасности примјене правних одредби. У том правцу извршено је образлагање природе односа права на партиципацију према праву на колективно преговарање, спознајући при томе да су у литератури недовољно истражене последице међусобне условљености ових права, односно постојећих механизма организационог и функционалног карактера, и њиховог утицаја на социјални дијалог на нивоу предузећа.

У истраживању и излагању добијених сазања кандидат полази од међународних стандарда уређења овог права и хармонизирајућих мјера Европске уније као битног елемента европског социјалног дијалога, уз посебан осврт на европске савјета запослених. Међународни и европски стандарди и пракса узети су као модел приликом анализе степена заштите обезбјеђеног путем механизма

провођења права на партиципацију код нас, са намјером да се укаже на позитивну праксу која би се trebala слиједити усклађивање домаћег радног законодавства са радним правом ЕУ. Прагматични циљ истраживања је вишеструк, а огледа се првенствено у утврђивању оптималног степена партиципације запослених на основу анализе различитих правних пракси репрезентативних индустријских система, као и оптималног степена партиципације запослених с обзиром на карактеристике система. Прагматични циљ истраживања јесте и анализа случајева добре праксе у примјени права на партиципацију у специфичним случајевима нестабилног положаја послодавца а у сврху социјалне стабилизације положаја запослених, спознаји значења релевантних међународних и европских стандарда у сврху правилне примјене у домаћем праву. У складу са постављеним прагматичним циљевима предложене су мјере чије би предузимање према очекивању кандидата, подстакле ширу примјену, сигурнију и ефикаснију заштиту овог права запослених у пракси. Циљ је осигурати већи степен примјене међународних и европских стандарда рада, довољан за гаранцију веће правне и социјалне сигурности у радној средини.

Истраживања су показала да је традиција истраживања права запослених на партиципацију најдуже развијана, те да је највише пажње сложености колективних радних односа са аспекта овог права посвећено у државама континенталне Европе. И поред тога, у истраживању нису занемарени аутори ваневропских држава, тако да је задржан универзални приступ у погледу примјене компаративног метода. Од посебног значаја за питања партиципације запослених у упоредном праву су истраживања аутора: A. C. L. Davies (*EU labour law*, Elgar European law, Cheltenham, UK, 2012), Anni Weiler (*European works councils in practice*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2004), Brian Bercusson (*European labour law (2nd edition)*, Cambridge University Press, 2009; *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version*, ETUI, Brussels, 2002), Catherine Barnard (*EU employment law*, Oxford University Press, 2012), Christian Weltz (*The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC Treaty: actors, processes, outcomes*, Kluwer Law International, 2008), Gianni Arrigo i Giuseppe Cesale (*A comparative overview of terms and notions on employee participation*, International Labour Organization, Geneva, 2010), J. Malmberg / B. Fitzpatrick / M. Gotthard (*Effective enforcement of EC labour law*, Kluwer Law International, 2003), Jeff Kenner (*EU employment law*, Oxford and Portland, Oregon, 2003), Keith Sisson (*Direct participation and the modernisation of work organisation*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland, 2000), M. Stollt i E. Walters (*Worker involvement in the European Company (SE): A handbook for practitioners*, ETUI, 2011), Marco Biagi (*Quality of work and employee involvement in Europe*, Kluwer Law International, Jan 1, 2002), Monika Schlachter (*EU labour law (A Commentary)*, Wolters Kluwer Law & Business, 2015),

Roger Blanpain (*European labour law (14th edition)*, Kluwer Law International, 2014), Roger Blanpain i Jim Baker (*Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Kluwer Law International, 2010), Stephen T. Hardy (*Labour law in Great Britain*, Kluwer Law International, 2011), William B. Gould (*A primer on American labour law (4th edition)*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, and London, England, 2004). У овом контексту не треба занемарити ни научне чланке: Aline Conchon ("Are employee participation rights under pressure? Trends at national and EU level", *ETUI Policy Brief*, № 7/2012, European Economic, Employment and Social Policy), Andrzej Marian Świątkowski ("The right to information and consultation of workers' representatives in the revised European Social Charter of 1996", *Current Issues of Business and Law*, Vol. 5, 2010), Bernd Waas ("Decentralizing industrial relations and the role of labour unions and employee representatives in Germany", 8th JILPT Comparative Labor Law Seminar „Decentralizing industrial relations and the role of labor unions and employee representatives“, JILPT Report No.3., 2006), Brian Bercusson ("European labour law and the EU Charter of fundamental rights – summary version“, ETUI, Brussels, 2002), Cynthia Estlund ("A Return to Governance in the Law of the Workplace (and the Question of Worker Participation)", Working paper no. 10-39, *Public law & legal theory research paper series*, New York University, School of Law, 2006), Frank Hendrickx ("The future of collective labour law in Europe", *European labour Law Journal*, Vol. 1, No. 1, 2010), Hisashi Takeuchi-Okuno ("The system of employee representation at the enterprise – Japan“, 11th JILPT Comparative Labour law Seminar „System of employee representation at the enterprise“, JILPT Report No. 22, 2012), Howard Gospel i Paul Willman ("Comparatively open: statutory information disclosure for consultation and bargaining in Germany, France, and the UK“, Leverhulme Trust Program „Future of Trade Unions in Modern Britain“, London School of Economics and Political Science, London, 2004), Konstatinos Papadakis ("Restructuring enterprises through social dialogue - Socially responsible practices in times of crisis“, *Working paper*, No. 19, Industrial and Employment Relations Department, ILO, Geneva, 2010), Manfred Lowisch ("Job safeguarding as an object of the rights of information, consultation, and co-determination in European and German law", *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 26), Norbert Kluge ("Workers involvement in Europe – a still unfinished jigsaw“, *European Trade Union Yearbook 2003/2004*, Brussels), Romuald Jagodzinski ("Recast directive on European works councils: cosmetic surgery or substantial progress?", *Industrial Relations Journal*, Vol. 40, Issue 6, 2009), Wolfgang Streeck ("Citizenship under regime competition: the case of the European works councils", *MPIfG working paper*, No. 97/3, 1997). Наведена литература обухвата најновија и најзначајнија сазнања из те области у свијету.

У погледу региона југоисточне Европе, дата је већа пажња истраживању права на партиципацију у Хрватској која је ускладила своје законодавство са правом Европске уније као нова држава чланица, у Србији и Македонији, док је у

Босни и Херцеговини мање посвећена пажња праву на партиципацију, али је за све заједничко да је презентација знања о партиципацији запослених сведена на кратке тематске цјелине у оквиру уџбеника и научне радове објављене у часописима, а који се у правилу, баве појединим елементима и обилежјима овог права. У овом погледу нужно је споменути сlijедеће ауторе из региона: Бранко Лубарда (*Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013; „Партиципација радника у управљању предузећем у упоредном праву“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 5/94), Сенад Јашаревић („Хармонизација права и праксе у области партиципације запослених – Србија и ЕУ“, *Зборник радова*, Правни факултет Нови Сад, том I, бр. 3, 2011), Радоје Брковић („Слобода синдикалног удруживања као основни међународни радни стандард“, у „*Правни систем Србије и стандарди ЕУ и Савета Европе*“ (ур.: Станко Бејатовић), Правни факултет, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац, 2010), Горан Марковић (*Перспективе партиципативне демократије*, WS Bookwell, 2007), Сеад Дедић / Јасминка Градашчевић Сијерчић (*Радно право*, Сарајево, 2005), Предраг Јовановић („Актуелне потребе даљег развоја радног законодавства Србије“, *Зборник радова Правног факултета Нови Сад*, бр. 3, 2012), Горан Обрадовић (*Примена међународних стандарда рада*, Правни факултет у Нишу, Центар за публикације, Ниш, 2011), Иво Розић (*Колективно радно право*, ЈП НИО Службени Лист БиХ, Сарајево, 2013), Љубинка Ковачевић (*Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013), Свјетлана Шокчевић (*Индустријска демократија и заштита на раду*, ТИМ Пресс д.о.о., Загреб, 2006), Маринко Ђ. Учур („Начело и право партиципације (суодлучивања) радника с послодавцем у предузећу“, *Правна ријеч*, бр. 39/2015, Бања Лука), Виктор Готовац/Дарко Милковић („Поништење избора, распуштање радничког савјета и искључење члана радничког савјета“, *Радно право*, бр. 2/14), Бојан Урдаревић (“Creation and development of international labour standards“, у “*New Perspectives of South East European Post-Doctoral Colloquium in Private Law – Proceedings*” (ur. Dr. Christa Jessel-Holst et. al.), Centre for SEELS, Скопје, 2012), Илија Тадић („Избор радничког савјета“, *Радно право*, бр. 2/12), Јасна Кулушић (“Радничка савјета у хрватском и еуропском радном праву“, *Радно право*, бр. 1/08), Крешимир Рожман („Колективни вишак радника према Закону о измјенама и допунама Закона о раду“, *Радно право*, бр. 6/13), Дарко Маринковић и Владимир Маринковић (*Енциклопедија индустријских односа*, ЈП Службени гласник, Београд, 2015), Жељко Мирјанић (*Радни односи (књига I) – Индивидуални радни односи*, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, 2004; “Аутономна позиција савјета радника и партиципација радника“, *Правни живот*, бр. 11/2015, Београд; „Формирање и позиција савјета радника“, *Правна ријеч*, бр. 42/2015, Бања Лука; „Претпоставке за социјални дијалог“, *Правна ријеч*, бр. 35/2013, Бања Лука). Наведена литературе обухвата најновија и најзначајнија

сазнања из те области у региону.

За потребе истраживања кориштени су различити извјештаји и анализе Међународне организације рада, Савјета Европе и Европске уније који се односе на примјену домаћих правних одредби, међународних и европских правила о партиципацији запослених. У погледу правних извора, поред релевантног радног законодавства држава кориштеног у компаративном аспекту рада, и радног законодавства у Босни и Херцеговини, кориштени су акти Савјета Европе (Ревидирана Европска социјална повеља), Међународне организације рада (Конвенција бр. 158 о престанку радног односа, Препорука бр. 94 о сарадњи на нивоу предузећа из 1952. године и Препорука бр. 129 о комуникацији унутар предузећа из 1967. године), ЕУ директиве бр. 2001/23/ЕС, 2003/72/ЕС, 89/391/ЕЕС, 98/59/ЕС, 2002/14/ЕС, 2009/38/ЕС итд.

Значај и допринос докторског истраживања огледа се у чињеници да у Босни и Херцеговини као и у региону, у претходном времену није посвећена потребна и очекивана пажња истраживању права на партиципацију, као ни институтима савременог радног права преко којих остварује ово све важније право у свијету и Европској унији (савјетима радника, синдикалном организовању, индустријској демократији, социјалном дијалогу). Друштвена оправданост ових истраживања састоји се у томе што она представљају оригиналан допринос за развој науке радног права, посебно колективног радног права и аутономног уређивања колективних радних односа, те успостављање научне основе важне за нормативну дјелатност у области радног права, посебно за законско уређивање организовања и дјеловања савјета радника и синдиката, а узимајући у обзир међународне и европске стандарде. Резултати истраживања представљају научно сагледавање значаја и мјеста овог института у теорији радног права и досадашњој пракси, као и облика и начина у којем су објективно могуће промјене закона, других правних прописа и аутономних извора права како би се ефикасно заштитило право запослених на партиципацију, као све важније право у оквиру европског социјалног модела, али и у важним земљама ван Европске уније.

3. МАТЕРИЈАЛ И МЕТОД РАДА

Током истраживања и израде докторске дисертације кориштена је разноврсна доступна савремена литература: монографије, уџбеници, извјештаји, научни и стручни чланци из области међународног, европског, упоредног и домаћег радног права, релевантни правни извори и судска пракса из области радног права.

Како се ради о теми којој још увијек није дата потребна пажња у науци радног права код нас и услед чега је домаћа литература недовољна за истраживања на нивоу захтјева који се постављају у току израде докторске дисертација, истраживање је већим дијелом засновано на кориштењу стране литературе. У

дијелу истраживања која се односе на радно право у Босни и Херцеговини и земљама региона кориштена је литература правних теоретичара и значајних аутора из области радног права у земљи и региону, а која често садржи упоредну анализу радног права у земљама региона. Ту се прије свега ради о теорији радног права гдје је предмет истраживања разматран у оквиру монографија, уџбеника и научних радова објављених у часописима. Обзиром да се значајан аспект проведеног истраживања заснива на упоредноправном истраживању права на партиципацију, тим су од значаја били теоретичари како из земаља англосаксонске правне традиције (САД, Канада, Велика Британија и Аустралија), континенталноправне традиције (Њемачка, Француска, Низоземска, Италија, Шпанија, државе Скандинавије) и Јапана због специфичности примијењених механизма провођења права на партиципацију. Питање уређења права на партиципацију у актима Европске уније и Савјета Европе одредили су и кориштење литературе из области европског радног права, гдје, поред монографија, уџбеника и научних радова значајно мјесто заузимају извјештаји и анализе рађене од стране различитих институција унутар ових европских организација, који нам указују на постојеће трендове у погледу примјене њихових правних аката, примјере добре праксе и најчешће проблеме који се јављају приликом примјене европских стандарда. Извјештаји и анализе значајни су и за међународни аспект права на партиципацију, што се очитује и у кориштењу бројних публикација Међународне организације рада.

Правни извори кориштени су приликом провођења свих сегмената истраживања, те обухватају једну заокружену цјелину релевантних конвенција МОП-а, аката Савјета Европе, уредби и директива Европске уније, одговарајућих радноправних прописа земаља које су разматране у упоредном аспекту истраживања, као и одговарајућег домаћег радног законодавства. Значајно мјесто припада анализи судске праксе и то домаћих судова, Европског суда за људска права и Суда Европске уније, али и праксе несудских органа попут Европског комитета за социјална права при Савјету Европе и Комисије за слободу удруживања МОП-а. У раду су кориштени и интернет извори у оном обиму који је довољан да допуни наведене изворе.

У истраживању су кориштене научне методе сазнања и то на начин како их описују методологија права, као научна дисциплина која за свој предмет има сазнајне и техничке методе својствене правној науци:

1. догматички метод је кориштен у сврху утврђивања истинитог (стварног) значења правних норми које регулишу право на партиципацију и друга колективна радна права, и у сврху утврђивања циљева који се желе остварити њиховом правилном и потпуном примјеном. У тексту дисертације је указано на могуће неправилности унутар позитивног правног оквира домаћег и европског радног права, уз предлагање другачијих нормативних рјешења којима би се постигли циљеви

партиципације запослених и успоставио механизам потпуне и правилне примјене правних норми у пракси;

2. нормативни метод је кориштен за истраживање односа између норми о праву на партиципацију и других радноправних норми, односно између института партиципације запослених и других повезаних института радног права унутар нормативне цјелине (нормативног састава, дијелова и веза унутар радног права као гране права и посебно унутар колективног радног права као дијела ове гране права), као и правног статуса институција за провођење права на партиципацију (савјета запослених и синдиката) и њиховог међусобног односа. У питању је истраживање које се односи на домаће, и на међународно и европско радно право, те њихову међусобну повезаност и утицај. Примјена овог метода је од значаја приликом утврђивања степена примјене међународних стандарда у домаће радно право, те стварање конкретних приједлога за унапређење постојећег правног оквира, али и указивање на правац развоја постојећих нормативних стандарда у региону и Европској унији;

3. упоредни (компаративни) метод је кориштен ради утврђивања сличности и разлика постојећих приступа праву на партиципацију у домаћем и упоредном праву, предности и недостатака једних и других. У тексту је указано на кључне факторе који су у разним земљама обликовали механизме успјешног провођења права на партиципацију, и тако створена теоријска основа за унапређење правног оквира партиципације запослених са аспекта садржаја права и ефикасности механизма његовог провођења;

4. социолошки метод је кориштен за истраживање друштвених узрока права на партиципацију и његове везе са индустријском демократијом и социјалним дијалогом као све важнијим друштвеним појавама у свијету рада;

5. историјски метод је кориштен приликом анализе развоја права на партиципацију у домаћем и упоредном праву, уз еволутивни приказ постојећих институционалних и неинституционалних механизма провођења права, указујући на степен успјешности истих. Ова метода налази своју примјену и приликом описивања развоја слободе кретања радника у Европској унији и фактора који су довели до прихватања права на партиципацију као битног елемента европског радног права;

6. метод анализе случаја кориштен је приликом анализе судске праксе домаћег и европског права у ширем смислу, у смислу тумачења одредби позитивних прописа и њихове правилне примјене. У тексту су идентификовани најчешћи проблеми у провођењу права на партиципацију, и трендови којима теже судови приликом тумачења прописа, а у смислу екстензивног или рестриктивног приступа правима запослених, слободи оснивања и дјеловања савјета запослених, као и идентификовању односа савјета запослених и синдиката у примјени права на партиципацију.

Наведене научне методе су универзалне природе и користе се за

истраживања у области радног права и у правној науци уопште. Кориштене методе су одговарајуће, тачне и савремене, одговарају задатим циљевима истраживања. Резултати добијени примјеном наведених сазнајних метода су систематизовани у главе и одјелке.

У тексту дисертације нема одступања од плана истраживања датог у пријави теме, осим минималних корекција у погледу назива појединих поднастова те груписања садржаја унутар поглавља у веће или мање цјелине. Наведене корекције су допринијеле побољшању структуре текста и нису нарушиле однос урађеног рада и пријаве.

4. РЕЗУЛТАТИ И НАУЧНИ ДОПРИНОС ИСТРАЖИВАЊА

Резултати истраживања потврдили су хипотезе постављене у пријави теме докторске дисертације, а дати су на на прегледан и правилан начин. Истраживање је потврдило да се концепт права на партиципацију заснива на сарадњи представника рада и капитала усмјереној ка уважавању социјалне димензије рада и смањењу индустријских конфликта у радној средини, што за резултат има постизање и очување радно-социјалног мира као једне од кључних вриједности колективног радног права. Постизање радно-социјалног мира је у тијесној вези са социјалном правдом будући да је само на подлози правде могућ трајни мир. Други аспект специфичан за право на партиципацију огледа се у могућности запослених и њихових представника да остваре одређени степен утицаја на одлуке послодавца које су његова прерогатива, и да је то право претпоставка за успостављање социјалне равнотеже и легитимне заштите интереса запослених, а чији резултат има и значајну одређену социјалну димензију. Наведени основни аспекти права на партиципацију чини ово право објективно неопходним елементом цјеловите колективне заштите запослених у савременом радном праву.

Истраживање о начину (механизмима) провођења права на партиципацију показало је недостатке једноструког и двоструког канала репрезентације запослених и начине како их превазићи. Тако су недостаци једноструког канала представљања запослених преко синдиката субјективно и критички приказани и објашњени у случају земаља англосаксонске правне традиције (Велике Британије, САД-а, Канаде и Аустралије), како због непостојања развијеног колективног преговарања на секторском нивоу, тако и због сталног пада броја синдикално организованих радника, чиме је створен тзв. "представнички јаз" који омогућава појаву других облика представљања запослених. Стога се у овим државама законском регулативом у скоријем периоду успостављају минимални стандарди права на информисање и консултовање у специфичним ситуацијама путем примјене и других механизма поред синдиката, али, остављајући послодавцима довољно простора за прецизно регулисање истих путем уговора на нивоу предузећа. С друге стране,

приклањајући се двоструком систему репрезентације запослених, и именујући синдикате и савјет запослених институционалним механизмима за провођење права на партиципацију, у почетном периоду развоја овог система, неке државе су створиле простор за сумњу да се на тај начин настоје запослени удаљити од синдиката као јединих субјеката овлашћених за колективно преговарање. Међутим, истраживање савремених колективних радних односа у европским државама у којима је прихваћен двоструки систем колективне заштите, показало је да постоји општа тенденција приближавања синдиката праву на партиципацију путем савјета запослених на различите начине.

Истраживања су показала да је право на партиципацију препознато у својој заштитној функцији и од стране европског законодавца, гдје се на нивоу ЕЕЗ 1970-тих година усвајају прве директиве које се односе на право на партиципацију за специфичне случајеве колективних отказа и трансфера предузећа. Са циљем да се успостави оптимална равнотежа између два легитимна циља – повећања конкурентности или опстанак предузећа у конкуренцији, с једне, и очување запослености, односно смањење посљедица колективног отпуштања с друге стране – право на партиципацију представљало је одговор на изазове отварања европског тржишта и могуће злоупотребе оних националних законодавстава који предвиђају нижи степен колективне заштите запослених. Да је ово право од великог значаја за утјецај запослених на услове и социјалне аспекте рада упућује и усвајање Директиве бр. 2002/14/ЕС, којом се успоставља општи оквир права на информисање и консултовање на сталној основи на нивоу држава чланица Европске уније.

Истраживање је показало да су на јачање свијести о значају социјалног дијалога на нивоу предузећа, и мјеста права на партиципацију у том дијалогу, утицале промјене у оквиру колективних радних односа током друге половине 20-тог вијека, а на развој социјалног дијалога на нивоу предузећа у европским државама додатни утицај имала је и Европска унија, успостављајући на тај начин значајан елемент европског социјалног модела. У условима децентрализације и флексибилног приступа уређењу радних односа под утицајем процеса глобализације, долази до јачања свијести о значају представљања и представника запослених на нивоу предузећа, али и немогућности прихватања искључиво једног организационог облика заступања запослених. Јачање значаја представника на нивоу предузећа, не само синдиката, него и савјета запослених (радника) и заједничких консултативних тијела су резултат, како истраживање показује, смањење синдикалне покривености радника, отворености предузећа ка глобалном тржишту и потенцијалној “утрци ка дну” радних стандарда, а у циљу повећања конкурентности предузећа. Стога је јачање социјалног дијалога на нивоу предузећа незаобилазан елемент цјелокупне заштите запослених, а право на партиципацију и колективно преговарање су комплементарни механизми у његовом успјешном провођењу. Ово је посебно видљиво, како се истиче у закључним разматрањима, у случају обликовања

европског социјалног модела, јер је право на партиципацију једино колективно радно право регулисано на нивоу уније. Служећи остварењу социјалног дијалога на нивоу предузећа, право на партиципацију је извршило снажан утјецај на уређење и развој индустријских односа у земљама чланицама, што је резултирало и индиректним утицајем на друга колективна радна права, и довело до тзв. “ефекта прелевања”, што је најочљивије у случају именовања представника запослених на нивоу предузећа.

Истраживањем је даље утврђено да се колективно радно право према ентитетским законика и другим правним прописима заснива на моделу двоструког канала колективне заштите запослених, типичног за земље средње Европе. Разматрање правног оквира оснивања савјета запослених као механизма којим се примарно остварује право на партиципацију указује на кориштење тзв. њемачког модела савјета запослених. Предвиђајући хомогени савјет запослених (радника), ентитетска законодавства су искључила утицај послодавца на њихово оснивање и дјеловање, а равноправан третман кандидата синдиката и других кандидата указује на то да је савјет запослених одређен као тијело које представља све запослене код једног послодавца.

Тако је истраживање показало да поступак оснивања савјета запослених (радника) према ентитетским прописима садржи низ ограничења која доводе до дуготрајности поступка, високих економских трошкова, ограничења у погледу мандата чланова савјета. Један од разлога смањене примјене овог механизма је и немогућност заштите права на партиципацију пред судом у одређеним аспектима. Оваква ограничења у поступку оснивања савјета могу негативно утицати на иницирање и оснивања савјета, и на крају, на цјеловиту ефективну колективну заштиту права и интереса запослених. Недовољној заштити овог права доприноси и чињеница да у Федерацији Босне и Херцеговине није усвојен одговарајући закон о мирном рјешавању радних спорова, којим би се, по узору на такав пропис у Републици Српској могли мирним путем, брже и ефикасније, рјешавати и спорови поводом права на партиципацију.

Резултати истраживања о томе како се код нас остварују минимални међународни и европски стандарди у погледу права на партиципацију указују да радно законодавство само дјелимично остварују захтјеве ефикасне колективне заштите запослених. Иако је нпр. оквир права на информисање постављен шире него што је предвиђено директивама ЕУ, а предвиђа се и право на саодлучивање, непостојање законских дефиниција о томе шта су информисање, консултовање и саодлучивање као елементи права на партиципацију, и начина провођења овлаштења у оквиру права на партиципацију само су значајнија питања радног законодавства која још увијек нису усклађена са захтјевима законодавства ЕУ. Ово представља изазов за домаће законодавство које се усклађује са релевантним директивама Европске уније (на основу Споразума о стабилизацији и придруживању) поштујући

стварне циљеве које се њима настоје постићи – ефективна колективна заштита запослених у условима све веће флексибилизације радних односа.

Приликом провођења истраживања и извођења закључака узети су у обзир и резултати истраживања других аутора и њихови ставови су прегледно дати кроз цјелокупни текст дисертације зависно од питања на која се односе, али је истовремено показан значајан ниво критичности према тим ставовима уз навођење одговарајућих аргумената. Резултати истраживања су правилно, логично и јасно тумачени. Докторска дисертација представља прво свеобухватно истраживање права на партиципацију у Босни и Херцеговини и у том смислу представља цјеловиту теоријску основу незаобилазну како за даља истраживања овог права, тако и других колективних права у смислу међусобне повезаности.

Резултати истраживања поред оригиналног теоријског доприноса, представљају основу за развој и унапређење правног оквира и законског уређивања овог права и афирмацију његове примјене, а у правцу будућег развоја права на партиципацију у међународним оквирима.

5. ЗАКЉУЧАК И ПРИЈЕДЛОГ

Кандидат мр Ивана Грубеша је истраживањем права запослених на партиципацију, као сегмента колективног радног права, који је само дјелимично и недовољно истражен упркос све већем значају који му припада у савременом радном праву, представљајући тему на посебан и оригиналан начин дао значајан допринос Радном и социјалном праву као ужој научној области унутар правне науке. Примјеном одговарајућих метода сазнања права истражене су међународне, европске, упоредноправне и карактеристике домаћег радног права у погледу права на партиципацију као једног од колективних радних права. На основу приказаног свеобухватног приступа одобреној теми за израду докторске тезе, формулисана су нова знања, објашњења и конструктивни приједлози који могу допринијети бољем нормативном регулисању и ефикасној примјени овог колективног права у заштити права и интереса запослених.

Рад је написан јасним и прецизним стручним језиком уз досљедну употребу научне правне терминологије, како домаће тако и стране. Изложени ставови се заснивају на одговарајућој научној аргументацији, уз обимно навођење и поређење са ставовима афирмисаних аутора у области радног права, при чему је кандидат показао више него довољну критичност према њиховим ставовима, али и законодавним рјешењима и ставовима из правне праксе, настојећи да у свим одјелицима рада наведе и објасни своје ставове. Комисија сматра да докторска дисертација „Савремене тенденције у развоју права запосленика на партиципацију“ врло успјешно задовољава критеријуме и стандарде докторског рада и да заслужује позитивну оцјену.

Докторска теза посједује научну вриједност, а допринос рада правној науци и

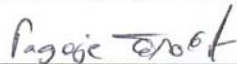
практи је евидентан, и стога Комисија има посебну част што може једногласно дати Научно-наставном вијећу Правног факултета Универзитета у Бањој Луци слиједeћи

ПРИЈЕДЛОГ

1. да се докторска дисертација мр Иване Грубeшић, под називом „Савремене тенденције у развоју права запосленика на партиципацију“ прихвати као самосталан научни рад који задовољава захтјеве и критеријуме докторског рада, и
2. да се именује Комисија за јавну одбрану докторског рада.

ПОТПИС ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ:

1. Проф. др Радоје Брковић, предсједник



2. Проф. др Сенад Јашаревић, члан



3. Проф. др Жељко Мирјанић, члан



У Бањој Луци, 16. мај 2016. године