



## **Zakon o radu Republike Srpske**

### **Osnovni podaci o Zakonu**

Zakon o radu<sup>1</sup> je usvojen po hitnom postupku, na Šesnaestoj posebnoj sjednici Narodne skupštine Republike Srpske, u noći između 28. i 29. decembra 2015. godine a stupio je na snagu 21. januara 2016.

Zakon ima ukupno 273 člana raspoređena u 22 glave kojima su propisani: zasnivanje radnog odnosa, obavljanje poslova direktora, obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita radnika, plate, naknade i druga primanja, odgovornost za povredu obaveza iz ugovora o radu, prava radnika kod promjene poslodavca, postupanja u slučaju viška radnika, zabrana konkurencije poslodavcu, izmjena ugovora o radu i prestanak radnog odnosa. Zakon propisuje i zaštitu prava radnika kao i reprezentativnost organizacija radnika i poslodavaca, donošenje kolektivnih ugovora, nadzor nad provođenjem zakona i prekršajne sankcije. Po sadržaju je obimniji od drugih zakona o radu u regionu kao npr. zakona u Republici Hrvatskoj kojima ima 50 članova manje i reguliše sve oblasti koje su bile predmet i prethodnog zakona, za razliku od nekih zemalja u okruženju. Republika Hrvatska je, naprimjer, oblast roditeljskog i porodičnog odsustva regulisala posebnim zakonom kao i reprezentativnost sindikata.

### **Način usvajanja Zakona**

Zakon je izglasalo 49 poslanika i poslanica vladajuće skupštinske većine, 90 minuta poslije ponoći u zgradi opkoljenoj radnicima koji su protestovali i policijom koja je obezbjeđivala skup<sup>2</sup>. Nekoliko sati prije simboličnog čina glasanja, televizije su prenijele skandalozne kadrove kada je obezbjeđenje iz skupštinske sale za ruke i noge iznosilo predsjednicu Saveza sindikata kojoj nije dozvoljeno da se obrati Skupštini, nakon čega su i poslanici opozicije napustili zasjedanje.

Iako način donošenja Zakona o radu nije u suprotnosti sa Poslovnikom o radu Narodne skupštine Republike Srpske, u dijelu javnosti on je doživljen kao autokratski čin i akt suspenzije demokratije jer nije vođena javna rasprava i osim udruženja poslodavaca, ostali građani i građanke ni na koji način nisu mogli da utiču na njegov sadržaj. Savez sindikata Republike Srpske se povukao iz procesa pregovora o tekstu zakona i izabrao javne proteste da izrazi neslaganje. Po objavljivanju teksta zakona teško je procijeniti da li se sindikat više bunio zbog smanjenja prava radnika ili promjene pozicije sindikata koja je predlagana i usvojena i što je jedna od najvećih izmjena u odnosu na prethodne propise iz oblasti rada.

---

<sup>1</sup> „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj:1/16

<sup>2</sup> <http://www.slobodnaevropa.org/content/sindikalni-protest-u-banjaluci-ne-damo-da-nam-umanje-prava/27453021.html>



Usvajanje Zakona o radu ponovo je nametnulo pitanje zakonodavne politike u Republici Srpskoj i potrebu preciziranja propisa na koji način se mogu donositi sistemski zakoni a kad vlast može imati pravo da usvoji zakon po hitnom postupku. Vođenje javne rasprave o nacrtu zakona, po Poslovniku, diskreciono je pravo Skupštine. Javna rasprava o Zakonu o radu bi doprinijela informisanosti javnosti i reformskom potencijalu zakona. Tri mjeseca od usvajanja novog Zakona o radu, i poslodavci i radnici još ne znaju pod kojim uslovima rade i koje će posljedice Zakon proizvesti. Tako je Zakon o radu Republike Srpske postao još jedan propis koji je u ovom entitetu „skrojen na brzinu“ i donesen (bukvalno) „preko noći“ da se ispoštuju neke međunarodne obaveze (Međunarodni monetarni fond) i brzo će se dopunjavati i mijenjati<sup>3</sup>.

### **Novine u Zakonu**

Novi Zakon o radu pisan je komplikovanim administrativnim jezikom nego prethodni i težak je za čitanje i razumijevanje većini osoba koje nisu pravne struke. Sve zakonske odredbe nisu logično složene u zaokružene tematske cjeline i često su nedorečene što će proizvesti probleme i pravnicima i stvoriti prostor za oprečna tumačenja.

U dijelu Zakona koji propisuje zabranu diskriminacije, pored opštih antidiskriminatorskih normi definisani su i oblici diskriminacije, slično kao i u prethodnom zakonu. Zabrana diskriminacije po osnovu pola izdvojena je posebnim članom kojim je propisana i mogućnost uspostavljanje specijalnih mjera pri zapošljavanju radi dostizanja ravnopravnosti polova. Ipak, ova odredba nije detaljnije razrađena pa je teško procijeniti kakve će efekte imati u praksi i da li će biti integrisana u zakone i pravilnike pravnih subjekata (univerziteta, npr.) u kojima bi uvođenje takve mjere bilo neophodno.

Novi zakon je izričito zabranio uzimanje „blanko“ izjave o otkazu ugovora o radu kao uslova za zapošljavanje što se kao praksa pri zapošljavanju često pominjalo u medijima ranijih godina. Ova zabrana bi trebalo da doprinese većoj zaštiti žena na tržištu rada, posebno trudnica, ukoliko budu funkcionisali mehanizmi nadzora i zaštite.

Zakon proširuje i opis situacija u kojima je moguće da poslodavac zapošljava radnike na određeno vrijeme kao i dužinu trajanja takvog radnog angažmana i na 60 mjeseci u odnosu na prethodni zakon koji je rad na određeno vrijeme dozvoljavao samo u trajanju do 24 mjeseca.

Prema novom zakonu dozvoljeno je sklapanje ugovora o radu za rad van prostorija poslodavca, kao i sklapanje ugovora o radu sa kućnim osobljem, što preciznije treba da uredi

---

<sup>3</sup> I premijerka Željka Cvijanović i resorni ministar su pri donošenju zakona davali izjave da zakon ima nedostatak ali da se može mijenjati i da će brzo doći do izmjena.

<http://www.slobodnaevropa.org/content/sindikalni-protest-u-banjaluci-ne-damo-da-nam-umanje-prava/27453021.html>



Ministarstvo rada odgovarajućim pravilnikom. Pravilnik koji je Ministarstvo već donijelo<sup>4</sup> je uopšten i neprecizan pa će ova oblast koja može da bude značajna za zapošljavanje određenih grupa žena, osoba sa invaliditetom i drugih ranjivijih grupa na tržištu morati da pretrpi još izmjena i dopuna. Zakon o radu u Republici Hrvatskoj je, npr. detaljno propisao uslove sklapanja ugovora o radu za rad kod kuće. Sklapanje govora o radu sa kućnim osobljem bilo je moguće i prema prethodnom zakonu i trebalo je da ugovore propišu i evidentiraju lokalne vlasti što sve vrijeme važenja prethodnog zakona nije provedeno. Novi Pravilnik propisuje ista rješenja (evidentiranje ugovora u lokalnoj upravi) pa je izvjesno da ova norma neće još dugo proizvesti umanjene rada u svojoj ekonomiji, posebno rada žena.

Zakon o radu je zadržao sva prava radnika kao i u prethodnom zakonu, s tom razlikom što je veći dio prava koja su poslodavci u ranijem periodu osporavali, ostavio da se propišu kolektivnim ugovorima, kao visina regresa, uvećanje godišnjeg odmora, naknadu po osnovu minulog rada, topli obrok i slično. Sudbina ovih prava radnika zavisice od procesa potpisivanja kolektivnih ugovora, a sam način donošenja i važenja kolektivnih ugovora sasvim izvjesno će dovesti do potpune nejednakosti radnika u zavisnosti da li rade u javnom ili privatnom sektoru i po mnogim drugim osnovama.

Zakon propisuje i obaveze poslodavcu u slučaju viška radnika, donošenje programa rješavanja viška radnika kao i obezbjeđenje sredstava za rješavanje socijalno-ekonomskih problema viška radnika, koji uključuje prekvalifikacije, raspored na rad kod drugih poslodavaca i druge mjere. Program obezbjeđenja položaja viška radnika poslodavac je dužan da rješava u saradnji sa sindikatom i Zavodom za zapošljavanje, ali nije jasno precizirano šta su u ovom procesu čije finansijske obaveze.

Liberalizovano je otpuštanje radnika. Poslodavac može da otpusti radnika u slučaju da je tokom kalendarske godine 3 dana neopravdano izostao s posla, ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja za obavljanje poslova koje radi, usljed smanjenja obima posla, odbijanja promjene radnih zadataka, odavanja poslovne ili službene tajne, dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga i zbog niza drugih razloga kojima radnik naruši radnu disciplinu ili odvijanje procesa rada. Neki od navedenih razloga mogu se slobodno tumačiti, kao napr. mogućnost da poslodavac neku radnju radnika kvalifikuje kao krivično djelo a da istraga nije vođena. Sporove u slučaju otkaza ugovora o radu rješava nadležni sud. Teret dokazivanja valjanosti otkaza ugovora o radu je na poslodavcu.

Novi zakon donosi najveće izmjene u oblasti sindikalnog organizovanja, reprezentativnosti sindikata i donošenja i važenja kolektivnih ugovora. Na nivou entiteta (Republike), reprezentativnim se smatra sindikat u koji je učlanjeno ne manje od 5% ukupno zaposlenih u Republici Srpskoj u najmanje tri grane ili oblasti privređivanja, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku. U granskim područjima, reprezentativan je sindikat koji okuplja ne manje od 10% zaposlenih u datom sektoru. Reprezentativnost sindikata utvrđuje ministar, na

---

<sup>4</sup> Pravilnik o registraciji ugovora o radu van prostorija poslodavca i ugovora o radu kućnog pomoćnog osoblja, 01. mart 2016. godine, <http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpb/Pages/default.aspx#collapsible2>



prijedlog Odbora za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca u propisanoj proceduri. Reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca imaju pravo na kolektivno pregovaranje i zaključenje kolektivnog ugovora, pravo na učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova i prava na učešće u socijalnom dijalogu.

Kolektivni ugovori, opšti i granski kao i kolektivni ugovor sa poslodavcem obavezuje članove udruženja poslodavaca koji su učestvovali u utvrđivanju kolektivnog ugovora. O obavezama poslodavaca ili udruženja poslodavaca koji nisu potpisnici kolektivnih ugovora, odlučuje ministar koji može i da dozvoli izuzeće nekih poslodavaca od poštivanja odredbi kolektivnog ugovora, kao i da utvrdi obaveznost kolektivnog ugovora za poslodavce koji nisu učestvovali u potpisivanju, ako postoji javni interes.

Posebna zaštita žene i materinstva kao i u ranijem, sastavni je dio i novog Zakona o radu, sa istim pravima trajanja porodiljskog odsustva i drugih beneficija za odgajanje djeteta. Porodiljsko odsustvo može da koristi, umjesto majke i otac djeteta, nakon 60 dana od početka trajanja odsustva. Porodiljsko odsustvo traje 12 mjeseci, odnosno 18 mjeseci za treće dijete ili blizance. Novina u zakonu je da žena ima pravo na skraćenje radnog staža prilikom ostvarenja prava na penziju za godinu dana za svako rođeno dijete, s tim što zakonodavac nije jasan da li je riječ o godini dana plaćenog staža, ili samo mogućnosti ranijeg odlaska u penziju. Za razliku od prethodnog zakona, koji je jasno propisivao isplatu plata i doprinosa za vrijeme porodiljskog odsustva, novi zakon propisuje samo da se sva plaćena odsustva zbog rođenja djeteta i beneficije u slučaju njege djece koja imaju posebne potrebe isplaćuju na teret Javnog fonda za dječiju zaštitu Republike Srpske. Ovako formulisane odredbe impliciraju da su poslodavci rasterećeni ranijih obaveza da finansiraju jedan mjesec plate za porodiljsko odsustvo, odnosno 6 mjeseci za blizance ili treće dijete i troškove doprinosa porodilje, odnosno roditelja tokom porodiljskog odsustva, što bi za poslodavce značilo ozbiljno rasterećenje i umanjilo zloupotrebe koje žene u privatnom sektoru trpe zbog korištenja porodiljskog odsustva. Međutim, četiri mjeseca od stupanja na snagu novog zakona nadležne službe koje priznaju pravo na porodiljsko odsustvo (centri za socijalni rad) i refundiraju troškove plata porodilja (Javni fond za dječiju zaštitu) nemaju jasne instrukcije postupanja i primjenjuje se praksa iz starog zakona.

### **Efekti donošenja Zakona o radu**

Povećane tenzije i protesti koji su trajali tokom donošenja Zakona o radu, nakon njegove objave su prestali. Vlada Republike Srpske organizovala je regionalna savjetovanja o primjeni Zakona a sindikat je ušao u pregovore o donošenju novog kolektivnog ugovora koji u zakonskom roku nije dogovoren i produženo je važenje postojećeg kolektivnog ugovora za još mjesec dana.

Sindikalni aktivisti izjavljaju da novi zakon neće razjediniti sindikat a obzirom da Ministarstvo rada nije počelo da primjenjuje nove norme o reprezentativnosti sindikalnog organizovanja (ocjene reprezentativnosti i upis u registar reprezentativnih udruženja poslodavaca i sindikata) promjena nema. Kao da novi Zakon o radu nije ni usvojen.



Radnici i radnice u Republici Srpskoj mogu veoma lako, zbog nedjelovanja sindikata i Vlade, da, prepušteni sami sebi, uđu u period apsolutne pravne nesigurnosti i individualizaciju borbe za radna prava koja je i do sada bila rijetka, čak i uz pravnu podršku sindikata.

Zakon je otvorio i prostor za nove oblike diskriminacije po osnovu pola jer načela ravnopravnosti polova nisu integrisana u oblasti sindikalnog organizovanja i reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca. Imajući u vidu tradicionalnost rodnih uloga žena i muškaraca u društvu i opštu manju uključenost žena u javni i politički život glas radnica u pregovorima o uslovima rada biće slabiji a ranjivost i obespravljenost veća.

Zakon o radu Republike Srpske u ovoj fazi primjene ima veći potencijal za uvećanje diskriminacije nego za reformske procese sve dok se svi akteri važni za tržište rada, od Vlade do sindikata i samih radnika ne osvijeste i počnu djelovati u skladu sa novim propisima. Najveću korist od zakona može da ima aktuelna vladajuća koalicija produžavanjem važenja postojećih prava preko starog kolektivnog ugovora i korištenjem instituta otkaza prema politički nelojalnim službenicima.

Evropske direktive iz ove oblasti u minimumu su integrisane postojećom zakonom pa reforma radnog zakonodavstva u Republici Srpskoj tek predstoji. Vjerovatno tek poslije lokalnih izbora 2016. godine.

Radmila Žigić  
april, 2016.