

*Рајко Кличковић, дипл. правник – мастер
из радноправне научне области.
Министарство рада и борачко-инвалидске
заштите У Влади Републике Српске*

Стручни научни чланак*

UDK: 349.2:331.31(497.6)

РАДНО ВРИЈЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

***Апстракт:** Право на рад је једно од основних људских права које гарантују и штите основни међународни документи полазећи од принципа да сваки човјек има урођена, једнака, неотуђива и универзална права која произлазе из достојанства свих људских бића које се уређују прописима.*

Област рада и запошљавања у Републици Српској је нормативно у потпуности уређена, обухвата и прописе којима се регулишу радно вријеме, одмори и одсуства запослених. Права на ограничено радно вријеме, одморе и одсуства су индивидуална права радника која спадају у основна права из радног односа и веома су важна за социјалну сигурност запослених.

Оно што се посебно наглашава у овом реферату јесте значај остваривања наведених права за укупне политике рада и запошљавања које се требају унапредити кроз дијалог и партнерски однос запослених и послодаваца и кроз хармонизацију законодавства са прописима Европске уније.

Имајући у виду тренутно стање и чињенице да се у многим секторима од стране послодаваца не поштује ограничено радно вријеме и права на прописане одморе, као и чињеницу да се злоупотребљава прерасподјела радног времена можемо закључити да је заштита радника у овим случајевима недовољна. На крају рада, а што треба да добије подршку стручне расправе на савјетовању су предложене смјернице и препоруке за унапређење ових права како би се обезбједио достојанствен рад у Републици Српској.

***Кључне ријечи:** радни однос, уговор о раду, радник, послодавац, радно вријеме, прерасподјела радног времена, одсуства.*

** Рад примљен: 01.07.2011.*

Рад прихваћен: 12.08.2011.

Увод

Право на рад је основа економске и социјалне сигурности сваког појединца и спада у групу економских и социјалних права¹, која директно утичу на остваривање многих других уставима и законима загарантованих права и слобода.

Поред важног егзистенцијалног аспекта, радни статус великим дијелом одређује друге друштвене статусе и личне идентитете. Због тога је овом питању посвећена велика пажња, како у теорији, тако и у пракси, у законодавству и институцијама, истраживањима и академској заједници, а нарочиту важност оно добија у временима економских криза и већег ризика од сиромаштва, која су погодила Републику Српску, односно Босну и Херцеговину. Ово питање је веома важно и у вријеме када се налазимо у процесу европских интеграција. Из тог разлога, циљ овог рада јесте да прикаже стање појединих права по основу рада, и то права на радно вријеме, одморе и одсуства у теорији и пракси у Републици Српској, и да сагледа усклађеност домаћег законодавства и праксе са европским стандардима у овој области.

Актуелни трендови у Европи и земљама у окружењу, посебно земљама кандидатима за чланство у Европску унију, у погледу тржишта рада, подразумевају константне промјене не само у економској политици већ и у политикама које се односе на рад и запошљавање и које утичу на укупан економски развој. Модеран економски систем, спреман да постане дио европских токова, мора бити у стању да одговори свим изазовима савременог тржишта, а подразумева значајне промјене и прилагођавања на тржишту рада као једном од најважнијих фактора развоја.

Услед драматичних промјена које доноси процес транзиције и приватизације кроз који је Република Српска прошла у протекле двије деценије, њено тржиште рада је још увијек нестабилно. С обзиром на параметре који га карактеришу као и доста сложену ситуацију у овој области, намеће се потреба сталног праћења тржишта као и праћења промјена које га условљавају. Нужно је указати и на потребу другачијег схватања новог начина привређивања у условима тржишне економије, прије свега запошљавања и остваривања права из радног односа од

1 Б. Шундерић, *Тезе о економском и социјалном праву*, Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, број 1–3/2003. Београд, 68.

стране радника и послодаваца. Чињеница је да реликт “првог и јединог запошљавања код једног послодавца без отказа” из прошлог система представља радницима кочницу за схватање права и обавеза у овом сегменту друштвеног живота. С друге стране, у садашњим условима, нужна је другачија политика и приступ послодаваца у давању могућности радницима да остваре минимум загарантованих права из радних односа. Све ове констатације наводе на потребу свеобухватне анализе усклађености радног законодавства са прописима Европске уније и његове хармонизације у вријеме кандидатуре за чланство у европску заједницу држава, а посебно Закона о раду као системског закона².

Нормативни оквир

С обзиром на чињеницу да је право на рад једно од основних људских права које гарантују и штите основни међународни документи полазећи од принципа да сваки човјек има урођена, једнака, неотуђива и универзална права која произлазе из достојанства свих људских бића³, које се уређују прописима, неопходно је сагледати нормативни оквир из ове области и његову усклађеност са међународним стандардима.

Област рада и запошљавања у Републици Српској је нормативно у потпуности уређена, обухвата и прописе којима се регулишу радно вријеме, одмори и одсуства запослених. Права на ограничено радно вријеме, одморе и одсуства су индивидуална права радника која спадају у основна права из радног односа. О значају ових права говори чињеница да су она гарантована међународним конвенцијама и уставима, док се ближе уређују законима и другим прописима. Кроз историју синдикалног покрета ова питања спадају у најважнија питања синдикалне борбе или дијалога са послодавцима. Еволуцију радног права карактерише стално скраћивање радног времена, које је у почетку, према Конвенцији МОП-а број 1. из 1919. године усвојеној у Вашингтону, износило 48 часова седмично.

Право на ограничено радно вријеме у Републици Српској гарантовано је Уставом Републике Српске – у члану 40. став 1. прописано је:

2 Влада је именovala Радну групу за израду процјене утицаја Закона о раду на пословни амбијент Републике Српске, која је требала да заврши свој рад у 2010. години, након чега би се приступило евентуалним измјенама овог закона, са чим се на крају није сложио синдикат, тако да тај пројекат још није окончан.

3 Општа декларација о правима човјека, усвојена 10. 12. 1948. године, истиче: «Сматрајући да је признавање урођеног достојанства и једнаких и неотуђивих права свих чланова људске заједнице темељ слободе, правде и мира у свијету...»

«Запослени имају право на ограничено радно вријеме, дневни и седмични одмор, те плаћени годишњи одмор и одсуства, у складу са законом и колективним уговором.»

Полазећи од овакве уставне гаранције, поред питања плата (зарада) и осталих примања радника, питања ограниченог радног времена, одмора и одсуства представљају веома битна питања за област рада и запошљавања, о којима се у већини случајева води социјални дијалог и врши колективно преговарање.

Проблеми у остваривању ових права постоје у Републици Српској и манифестују се кроз непоштивање утврђеног седмичног радног времена од 40 часова и у појави ускраћивања права на одсуства чак и на породилско одсуство, углавном од стране приватних предузећа и послодаваца код којих је инвестиран страни капитал. Поштивање ограниченог радног времена, одмора и одсуства је веома важно ради заштите и очувања здравља радника, релаксације од рада и репродукције радне снаге.

Ове проблеме у великој мјери чини још сложенијим споро одвијање процеса транзиције и промјене власничке структуре, односно приватизација, недовољна свијест нових послодаваца, те утицај међународних организација које кредитним средствима омогућавају транзицијске промјене и оживљавање привреде, као и нормативно регулисање дужине одсуства, нарочито породилског одсуства.

Поред уставних гаранција, питање радног времена, одмора и одсуства се у Републици Српској ближе уређује законима и колективним уговорима.

Законом о раду (“Службени гласник Републике Српске” број 55/07), као основним и системским прописом за област рада, уређено је питање радног времена, одмора и одсуства у складу са међународним стандардима, али је остављена могућност да се поједина питања у вези са тим правима регулишу и другим законима, колективним уговором, правилником о раду, и уговором о раду.

Општим колективним уговором (“Службени гласник Републике Српске” број 27/06) и посебним колективним уговорима за поједине гране и дјелатности, којих у Републици Српској има 15 и који су још увијек на снази, уређује се, углавном, распоред радног времена, годишњи одмори и одсуства. У складу са законом и колективним уговорима, питање одмора и одсуства се може ближе и конкретније уредити правилником о раду и уговором о раду, али у њима се не могу утврдити права мања од оних која одређују колективни уговори.

Радно вријеме

Радно вријеме запослених подразумијева ограничено радно вријеме, које се у Републици Српској уређује законом и колективним уговорима. Право на ограничено радно вријеме је индивидуално право радника.

1. Пуно радно вријеме радника

Пуно радно вријеме радника у Републици Српској износи 40 часова седмично. Ово радно вријеме је уведено након завршетка рата и преласком са радне обавезе на систем радног односа.⁴ Ограничено радно вријеме од 40 часова седмично се гарантује сваком запосленом, без обзира на начин организације послодавца и карактер власништва. Послодавац има парво и обавезу да изврши распоред радног времена радника у оквиру прописаног радног времена најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, како би они били упознати са распоредом радног времена. Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Радник може закључити уговор о раду с пуним радним временом само са једним послодавцем. Распоред радног времена у нашем законодавству карактерише флексибилност, то јест његова индивидуализација, јер свим радницима не почиње и не завршава се у исто вријеме радни дан.

Међутим, у систему рада постоји и могућност закључивања уговора о допунском раду под одређеним условима који су утврђени ради спречавања злоупотреба. Измјенама Закона о раду 2002. године, допунски рад је уведен у систем рада. За овај рад је неопходно закључити уговор о раду и платити доприносе и друге обавезе, чиме се обезбјеђује контрола оваквог рада и доприноси смањењу незапослености. Веома битна за овај уговор је и чињеница да се он не може закључити за обављање исте дјелатности без сагласности послодавца код кога тај радник има закључен уговор о раду с пуним радним временом, јер би то представљало конкуренцију, а у неким случајевима наносила би се штета том послодавцу.

У циљу очувања здравља радника који раде на радним мјестима и пословима на којима, и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље

⁴ Законом о измјенама и допунама Закона о радним односима („Службени гласник Републике Српске“ број 10/98) радно вријеме је смањено са 42 часа на 40 часова седмично.

радника, радно вријеме се скраћује сразмјерно том штетном дејству, а највише до 10 часова седмично (радна мјеста с посебним условима рада).

О скраћењу радног времена одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев послодавца, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе издате од овлашћене научне или стручне организације. Скраћено радно вријеме, у погледу права радника, сматра се пуним радним временом. Када је у питању скраћивање радног времена у здравственим установама, посебно у службама хитне помоћи и неким клиникама, имамо појаву да се за радна мјеста гдје је радно вријеме скраћено на шест часова дневно, утврди распоред рада тако да ти радници раде непрекидно 12 часова, а потом су слободни 24 или 48 часова. Овакво стање се правда потребом посла и организације, што забрињава, јер се таквим распоредом губи сврха скраћења радног времена и заштите здравља радника.

Право на ограничено радно вријеме евидентно се крши у Републици Српској, због чега је Инспекција рада, поред осталих контрола, извршила и 55 контрола-провјера радног времена у 2010. години.⁵

У свом документу “Мјере за ублажавање негативних ефеката свјетске економске кризе на Републику Српску», Влада Републике Српске је на приједлог Савеза синдиката Републике Српске предвидјела разматрање могућности смањења седмичног радног времена на 38 сати, под претпоставком да неће доћи до смањења плата уколико би се смањило седмично радно вријеме са 40 на 38 радних часова.⁶ Међутим до данас није дошло до реализације ове могућности, која је упитна са аспекта послодавца а посебно у вријеме економске кризе.

2. Непуно радно вријеме

У систему рада у Републици Српској послодавац може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, који се у неким земљама из окружења још назива и дјелимичан рад. Радник може закључити такав уговор са више послодавца, али да на тај начин остварује пуно радно вријеме од 40 часова. За рад с непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду. Овај институт има своје оправдање јер повећава могућности запошљавања код послодавца који

⁵ Извјештај о раду и ефектима рада Инспекције рада у периоду јануар–децембар 2010. године,

⁶ Мјере за ублажавање негативних ефеката свјетске економске кризе на Републику Српску, Влада Републике Српске је донијела у јануару 2009. године.

немају потребу за радником пуно радно вријеме и гарантује остваривање права из радног односа, јер је обавезно закључивање уговора код таквог начина рада. Међутим, и код оваквог начина рада евидентни су проблеми, нарочито у систему основног образовања, код помоћног особља – посебно у школама у руралним срединама. Радно вријеме тих радника зависи од броја ученика, тако да их већина ради максимално до пловине пуног радног времена, без могућности запошљавања код другог послодавца до пуног радног времена, због чега тешко остваре минимум стажа осигурања за старосну пензију.⁷

3. Прековремени рад радника

Прековремени рад је рад дужи од пуног радног времена који се уводи у случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа. Тада је радник дужан да, на захтјев послодавца, ради дуже од пуног радног времена. У нашем систему рада прековремени рад је ограничен на 10 часова седмично, а то ограничавање се врши ради заштите здравља радника, као и заштите права незапослених. Изузетно, радник може добровољно, на захтјев послодавца, радити прековремено још највише до 10 часова седмично. Закон о раду је утврдио ограничење прековременог рада у годишњем износу од 150 часова. Ако потреба за прековременим радом траје више од три седмице непрекидно, или више од десет седмица укупно у току календарске године, послодавац је дужан да о томе обавијести надлежног инспектора рада, што преставља такође вид контроле оваквог рада.

За вријеме прековременог рада раднику се увећава плата, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Увећање плате за вријеме прековременог рада не може износити мање од 30% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену. Код већине колективних уговора проценат увећања плате за прековремени рад износи 35%.

Међутим, прековремени рад који остваре запослени у органима управе Републике Српске по налогу руководиоца се не плаћа, већ за сваки сат прековременог рада запослени има право на један сат компензирајућег радног времена. Овако остварено вријеме се прерачунава тромјесечно у

⁷ Према садашњем законском рјешењу, минимум стажа осигурања за старосну пензију је 20 година.

слободне дане и сате, које су запослени дужни да искористе најкасније у року од шест мјесеци.⁸

Прековремени рад је забрањен: радницима млађим од 18 година живота, трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота, самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота, којима се може одобрити да раде прековремено, уз њихову писмену сагласност.

Прековремени рад се ограничава ради заштите здравља радника, као и ради заштите интереса незапослених.

Оно што забрињава социјалне партнере у Републици Српској јесте појава да се радници присиљавају да раде прековремено а да им се тај рад не признаје и не плаћа. Поједине категорије радника, као што су труднице и инвалиди такође присилно раде прековремено, иако су посебно заштићени законом. Ове чињенице захтијевају енергичније дјеловање, прије свега, Инспекције рада и осталих механизма заштите.

4. Прерасподјела радног времена

Ако природа и потребе посла захтијевају, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподијелити, тако да у једном дијелу године буде дуже, а у другом дијелу сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова просјечно седмично. Прерасподјелом пуног радног времена може се у једном дијелу године увести радно вријеме најдуже до 52 часа, а на сезонским пословима најдуже до 60 часова седмично. Ово је карактеристично за грађевинарство и пољопривреду. Дуже радно вријеме из једног дијела године не сматра се прековременим радом. Прерасподјела радног времена се у данашњим условима злоупотребљава тако што се с радницима који у току године раде само за вријеме сезоне закључују уговори на одређено вријеме, а када се ти сезонски послови не могу обављати, долази до престанка уговора о раду и радног односа и упућивања радника на евиденцију незапослених, ради остваривања права на незапосленост. Ова негативна појава је у великој мјери сузбијена доношењем новог Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености.⁹ Одредбом члана 39. Закона утврђено је да новчана накнада зависи од дужине стажа осигурања незапосленог лица и може износити од једног

⁸ Члан 26. Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број 118/07).

⁹ Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске“ број 30/10)

до 12 мјесеци; раније рјешење је било од три до дванаест мјесеци, што је стимулативно дјеловало на раднике и послодавце да прекидају радни однос ради остваривања права на новчану накнаду, које је обично падало у вријеме када није сезона посла.

5. Ноћни рад

Према Закону о раду, ноћним радом сматра се рад између 22 часа и шест часова наредног дана, а за раднике млађе од 18 година, ноћним радом сматра се рад између 20 часова и шест часова наредног дана, а ако су запослени у индустрији – од 19 часова до седам часова наредног дана. Овакво одређење ноћног рада код нас има за циљ да максимално заштити млађе раднике и у ситуацији када су изузети од забране ноћног рада. У принципу, радницима млађим од 18 година забрањен је ноћни рад. Привремено изузеће од забране ноћног рада постоји у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите интереса Републике, на основу сагласности надлежног инспектора рада. Међутим, трудним женама почев од шестог мјесеца трудноће, и мајкама са дјететом до једне године живота ноћни рад није дозвољен уопште. Овакво становиште у Закону о раду је у складу са конвенцијама Међународне организације рада које је Босна и Херцеговина преузела по основу правног сљедства бивше СФРЈ током 1993. године.¹⁰ Те конвенције су: Конвенција о ноћном раду жена број 89 из 1940. године (ревидирана) и Конвенција о ноћном раду дјете и младића број 90 из 1948. године (ревидирана).

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмори и одсуства у свим земљама су уведени у радно право првенствено ради потребе за одмором радника, релаксације и репродукције радне снаге. Такође, у току трајања рада радник има често потребу да одсуствује са рада – некада својом вољом а више пута и мимо своје воље, што је било неопходно уредити прописима и обезбиједити да таква одсуства не зависе од воље послодавца.

¹⁰ Република Српска је у своје самостално закондавство 1993. године из области рада преузела све међународне стандарде садржане у Конвенцијама МОП-а које је ратификовала заједничка држава.

1. Дневни одмор у току радног времена

Радник који ради с пуним радним временом има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута. Распоред коришћења овог одмора врши послодавац. Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника, послодавац може радницима, чија природа посла то омогућава, одобрити да на крају радне седмице искористе још један час дневног одмора у току радног времена. Приликом реформе радног законодавства било је веома тешко убиједити одређене међународне организације у основаност рачунања дневног одмора у пуно радно вријеме. Општим колективним уговором је утврђено право раднику који ради прековремено дуже од три часа на одмор од 15 минута, који се не рачуна у прековремени рад. Распоред коришћења овог одмора врши послодавац приликом увођења прековременог рада.

Будући да садашње законско рјешење утврђује 40-часовну радну седмицу која укључује и дневни одмор (паузу) од 30 минута, постоје подијељена мишљења да садашње законско рјешење оставља простора за злоупотребе – како од стране радника, кроз кориштење паузе у трајању дужем од 30 минута, тако и од стране послодаваца, кроз њено ускраћивање.

Постоје приједлози да се приликом доношења новог Закона о раду и даље задржи максимално седмично радно вријеме од 40 часова, али да се из тог радног времена искључи пауза у трајању од 30 минута. Ова опција је повољнија за послодавце, јер у овом случају они плаћају само ефективан рад, а не и дневни одмор, односно паузу.

Уколико би се пауза/дневни одмор у току радног дана искључио из редовног радног времена, дошло би до његовог рационалнијег кориштења и спречавања злоупотреба од стране радника јер им није плаћен, а самим тим послодавац би плаћао само рад и на тај начин би се стимулисала и награђивала радна култура.

Дакле, послодавци би добили ефективан 8-часовни рад за исту цијену рада, а радници изгубили не само плаћену паузу него и минимум 30 додатних минута дневно. Углавном све западне земље, али и други ентитет – Федерација БиХ, имају овакав начин уређења радног времена, што значи да ће у процесу хармонизације законодавства са прописима Европске уније ово питање требати ријешити.

2. Дневни и седмични одмор

Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а радници запослени у пољопривреди и на сезонским пословима најмање 10 часова непрекидно. Малољетни радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно. Када је у питању седмични одмор, он је гарантован у трајању од најмање 24 часа непрекидно, према унапријед одређеном распореду, а уколико је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да накнадно, у договору са радником, одреди кад ће радник искористити дан одмора.

Ово право се данас често злоупотребљава од стране послодавца, а непоштивање права на ограничено радно вријеме нарочито је присутно код смјенског рада, када се због смјена не може обезбиједити минимум дневног или седмичног одмора

3. Годишњи одмор

Годишњи одмор је индивидуално право радника, први пут уведено као опште право у Француској 1936. године. У својој борби синдикати су стално настојали да кроз колективне уговоре продуже годишње одморе. У Републици Српској, раднику који има најмање шест мјесеци непрекидног рада утврђује се право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана; малољетном раднику у трајању од најмање 24 радна дана, а раднику који ради на пословима са посебним условима рада у трајању од 30 радних дана. Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање један дан за сваки навршени мјесец рада. Веома је важно напоменути да се у годишњи одмор не урачунавају периоди коришћења одсуствовања с рада по другим основима, па се за то вријеме коришћење годишњег одмора прекида. У случају прекида коришћења годишњег одмора, радник користи остатак годишњег одмора у споразуму са послодавцем.

Ако је код послодавца рад организован у мање од шест радних дана у седмици, при одређивању висине годишњег одмора сматраће се да је радно вријеме распоређено на шест радних дана у седмици, ако колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није другачије одређено, што значи да се субота не рачуна у годишњи одмор. По правилу, радник користи годишњи одмор без прекидања, али послодавац, полазећи од потреба процеса рада, може одлучити да радник годишњи одмор искористи у два дијела. Међутим, послодавац

се може споразумјети са радником да он годишњи одмор користи и у више од два дијела, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице.

При распоређивању коришћења годишњих одмора запослених, послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника, а може такође од савјета радника или од синдиката затражити да дају своје приједлоге или мишљења о распореду коришћења годишњих одмора.

Не постоји могућност да се радник одрекне права на годишњи одмор.

Послодавац не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може, на име неискоришћеног годишњег одмора, исплатити накнаду, што је био случај прије реформе радног законодавства. Послодавац је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најдаље до краја мјесеца јуна наредне календарске године.

Када је у питању кориштење годишњег одмора, постоје изузеци код радника који раде на пословима наставе у образовним установама, који годишњи одмор користе за вријеме школских распуста. Кориштење годишњег одмора ових радника може бити уређено другим законом.

Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду. Радник остварује право на регрес за кориштење годишњег одмора, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Општим колективним уговором, годишњи одмор утврђен Законом о раду увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа.

Гранским и појединачним колективним уговорима могу се утврдити и други основи за увећање годишњег одмора утврђеног Законом о раду и Општим колективним уговором.

Чињеница да ЕУ директива 2003/88/ЕС предвиђа минимум годишњег одмора од четири седмице у току године значи да би у Републици Српској требало извршити усклађивање Закона о раду са том директивом, односно повећати годишњи одмор са садашњег минимума од 18 на 20 радних дана у току године. Овоме се противе послодавци, сматрајући да ће повећање минимума годишњег одмора додатно погоршати услове привређивања у Републици, јер је, по њиховом мишљењу, и садашње законско рјешење веома комотно.

5. Плаћено одсуство

Право на плаћено одсуство у Републици Српској уређено је Законом о раду и посебним законима за запослене у органима државне управе, правосуђу и другим службама. Радник има право да, уз накнаду плате, одсуствује с посла најмање пет радних дана у календарској години, у случајевима који се, поред закона, утврђују и колективним уговором. Општим колективним¹¹ уговором се утврђује трајање одсуства у току једне календарске године у сљедећим случајевима:

- а) приликом склапања брака – три радна дана;
- б) приликом смрти члана породице – три радна дана;
- в) у случају теже болести члана породице – два радна дана;
- г) приликом рођења дјетета – један радни дан;
- д) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања;
- ђ) ради задовољења вјерских и традицијских потреба – један радни дан;
- ж) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца у складу са образовним програмом;
- з) синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима за вријеме њиховог трајања, али не дуже од пет радних дана у току календарске године.

Плаћено одсуство не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице. Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа. Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима. Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

Чланом породице сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, деда и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре.¹²

¹¹ Члан 17. Општег колективног уговора („Службени гласник Републике Српске“ број 40/10).

¹² Члан 66. став 2 Закона о раду – Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“ број 55/07).

6. Породиљско и родитељско одсуство

Посебна врста одсуства је породилско и родитељско одсуство, које користи жена за вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета у трајању од једне године непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете у трајању од 18 мјесеци непрекидно, и отац дјетета у споразуму са мајком, али не прије 60 дана од дана рођења дјетета¹³. Ова одсуства имају превентивно за циљ заштиту физичког и психичког интегритета жене раднице за вријеме трудноће и послје порођаја и за вријеме док користи породилско одсуство.

Свака радница, без обзира на то колико је година провела код послодавца, у случају трудноће и порођаја има право на породилско одсуство у трајању како је одређено законом. Радница може отпочети с коришћењем породилског одсуства 28 дана прије дана порођаја.

Ради практичне примјене одредаба које регулишу дужину породилског одсуства од 18 мјесеци неопходно је дати нека објашњења. Породиља која у првом порођају роди двоје дјеце (близанце) има право на породилско одсуство у трајању од 18 мјесеци, као и случају када роди треће и свако наредно дјете.

Према томе, код одређивања дужине породилског одсуства није битан број порођаја већ број рођене дјеце. Ако једно или више дјеце поводом чијег је рођења запослена жена користила породилско одсуство у наведеном трајању касније умре, а жена послје тога поново роди, она има право на увећање породилског одсуства као да су јој дјеца жива, јер жена не смије бити « кажњена» због несреће која ју је задесила. Према томе, као треће дијете сматраће се рођење дјетета и у случају ако је, несрећом, двоје прворођене дјеце умрло послје коришћења претходног породилског одсуства, или ако је једно од прворођене дјеце преживјело.

Исти принцип важи и код рођења сваког наредног дјетета – раније рођена дјеца се урачунавају без обзира на то да ли су приликом новог порођаја била жива или не. Међутим, мртворођена дјеца се не урачунавају кад је ријеч о увећању породилског одсуства, као ни она дјеца која су умрла приликом порођаја или за вријеме коришћења породилског одсуства када је мајка због тога користила одсуство у трајању од 45 дана ради опоравка од бола који ју је задесио. Ако породиља из било којих разлога није отпочела коришћење породилског одсуства прије порођаја, одсуство се обавезно почиње рачунати од дана порођаја.

¹³ Члан 79. Закона о раду – Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“ број 55/07).

За вријеме коришћења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедња три мјесеца прије отпочињања породилског одсуства.

Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици. Ако жена није остварила плату за свих посљедњих шест мјесеци, износ накнаде плате је у висини плате која јој припада у складу са колективним уговором у мјесецу који претходи отпочињању породилског одсуства. Накнада плате остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске, али је исплаћује послодавац за све вријеме трајања одсуства, са правом рефундације.

7. Неплаћено одсуство

Према члану 67. Закона о раду, послодавац је дужан да раднику, на његов захтјев, одобри одсуство с рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских потреба, без права на накнаду плате, уколико послодавац другачије не одлучи.

Послодавац може раднику, на његов захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у другим оправданим случајевима. Општи колективни уговор¹⁴ регулише да се раднику може одобрити неплаћено одсуство ради:

а) обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву;

б) припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца;

в) посјете члану породице који живи у иностранству;

г) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;

д) његе тешко обољелог члана породице;

ђ) и у другим оправданим случајевима.

За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

¹⁴ Члан 18. Општег колективног уговора („Службени гласник Републике Српске“ број 40/10).

Закључна разматрања

С обзиром на тренутно стање и чињенице да се у многим секторима од стране послодаваца не поштује ограничено радно вријеме и право на прописане одморе, као и чињеницу да се злоупотребљава прерасподјела радног времена, можемо закључити да је заштита радника у овим случајевима недовољна.

У извјештајима инспекције рада констатовано је да су инспектори рада у контролама утврдили да постоје велике злоупотребе послодаваца које се односе на радно вријеме радника – дуже од 40-часовног седмичног радног времена, као и злоупотребе прековременог рада и прерасподјеле радног времена коју допушта Закон о раду.

Такође морамо констатовати да је такво стање последица чињенице да у Републици Српској није завршен процес приватизације и да се није у довољној мјери изградио однос послодаваца према поштивању утврђених прописа којима се гарантује право на ограничено радно вријеме, годишње одморе и одсуства, који су усклађени са међународним прописима којима се регулишу та питања.

Подаци о повредама права су неопходни ради анализе и праћења укупног стања остваривања права радника и пружања заштите тих права од стране надлежних органа.

Ради превазилажења оваквог стања и стварања одређене сигурности за раднике неопходно је појачати мјере контроле и надзора поштивања радног времена, дневног одмора, одмора између два узастопна дана и других одмора од стране Инспекције рада.

Неопходно је путем социјалног дијалога мијењати однос послодаваца према овим појавама и значају права на ограничено радно вријеме и одморе за здравље радника и репродукцију радне снаге, јер само одморан и здрав радник је у стању да ради и извршава радне задатке.

Када се анализира остваривање ових права у тренутно важећем законодавству Републике Српске, оправдано се намеће закључак да је ово законодавство неопходно хармонизовати са прописима Европске уније у процесу кандидатуре за чланство Босне и Херцеговине односно Републике Српске, јер су социјална права, међу којима су права по основу рада, високо позиционирана у законодавству и пракси Европске уније.

Провођење ових неколико предложених мјера обезбиједило би квалитетнију примјену закона и других прописа којима су утврђена права радника и обавезе послодаваца у циљу постизања социјалног и економског мира у Републици Српској.

Литература

Шундерић Боривоје, *Тезе о економском и социјалном праву*, Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, број 1–3/2003. Београд, 68.

Правни извори:

Закон о радним односима (« Службени гласник Републике Српске» број 25/93)

Закон о раду (« Службени гласник РС», број: 24/05, 61/05 и 54/09),

Закон о раду - Пречишћени текст («Службени гласник Републике Српске» број: 55/07)

Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске“ број 30/10)

Општег колективног уговора („Службени гласник Републике Српске број 40/10).

Општа декларација о правима човјека , усвојена 10. 12. 1948. године, Конвенција о раду са скраћеним радним временом, број 175. из 1994. године.

Препорука о раду са скраћеним радним временом, број 182. из 1994. године.

Rajko Kličković, Ministry of Labor of Republic Srpska

WORKING HOURS, VACATIONS AND LEAVES OF ABSENCE

Summary

The right to work is one of the fundamental human rights guaranteed and protected by fundamental international documents starting from the principle that every man has an innate, equal, universal and inalienable rights deriving from the dignity of all human beings that are regulated by law.

Labor and employment in the Republic of Srpska normatively is fully regulated, including regulations governing working hours, vacations and absences of employees. The rights to limited working hours, vacations and absences are individual rights of the workers that belong to the basic employment rights and are very important for the social security of employees.

What is particularly emphasized in this work is the importance of exercising these rights for the total labor and employment policies to be improved through dialogue and partnership between employees and employers and the harmonization of legislation with EU regulations.

Bearing in mind the current situation and the fact that in many sectors of the work, employers do not respect the limited working hours. the rights to vacations, and the fact of abusing the redistribution of working hours, we can conclude that the protection of workers in these cases is insufficient.

Finally, to win the support of expert discussions at the conference are proposed guidelines and recommendations for the promotion of these rights in order to ensure decent work in the Republic of Srpska.

Key words: *employment, working contract, employee, employer, working hours, redistribution of working hours, absence from work.*