

1. UVOD

Ustavom Bosne i Hercegovne i Ustavom Republike Srpske zagantovano je svakom pravo na rad i slobodu rada. Ustavni osnov za donošenje Zakona o radu nalazi se u Amandmanu XXXII tačka 12. Ustava Republike Srpske, prema kojoj Republika Srpska uređuje i obezbjeđuje zapošljavanje, zaštitu na radu, radne odnose.

Članom 39. stav 1. Ustava Republike Srpske garantuje se svakom pravo na rad, prava po osnovu rada kao i prestanak radnog odnosa protivno volji radnika, koji se regulišu zakonom i kolektivnim ugovorom.

S obzirom na složenu državnu strukturu Bosne i Hercegovine i podjeljenu zakonodavnu nadležnost radni odnosi se regulišu i na državnom i entitetskom nivou. Republika Srpska i Federacija Bosne i Hercegovine imaju svoje zakone o radu koji regulišu radne odnose na nivou entiteta, dok na nivou Bosne i Hercegovine postoji Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine. Radni odnosi u dijelu koji se odnosi na zabranu diskriminacije na radu regulisani su i Zakonom o ravnopravnosti polova u okviru rada („Sl. gl. BiH“ broj: 16/03).

Zaštita na radu je sastavni i neodvojivi dio organizacije rada i radnog procesa, a obuhvata mjere i sredstva neophodne za ostvarivanje bezbjednih uslova za rad. Bezbjedni uslovi rada ostvaruju se primjenom savremenih tehničkih, organizacionih, zakonskih i drugih mjera kojima se obezbjeđuje da se radni odnosi prilagode fizičkim i psihičkim osobinama i sposobnostima radnika, a tehnologija i organizacija rada postave tako da i radnici obavljaju poslove u optimalnom položaju, kao i da se sredstva lične zaštite upotrebljavaju samo kada ne postoji mogućnost primjene drugih odgovarajućih mjera zaštite na radu. Zaštita na radu je regulisana Zakonom o zaštiti na radu („Sl. gl. RS“ broj: 1/08).

Naime, radni odnosi su odnosi od egzistencijalnog značaja za svakog građanina i njegovu porodicu kao i poslodavca. Promjenom vlasničke strukture i prelaskom sa jednog modela privređivanja na drugi, reflektuje se i na radno zakonodavstvo. Mnoga stečena prava u socijalističkom modelu privređivanja dobijaju žestok udarac i zamjenjuju se novim modelom privređivanja, tj. tržišnom ekonomijom koja je trebala da obezbjedi uspješnu privatizaciju, prilagođavanje zakonodavstva novim uslovima, nesmetan pristup stranim investicijama, povećanje stope zaposlenosti, jako korporativno rukovodstvo, fleksibilizaciju radnog vremena. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zamjenjuje se ugovorom o radu na određeno vrijeme, ugovorima o povremenim i privremenim poslovima, ugovorom o djelu. Dolazi do gubitka besplatnih i jeftinih usluga kako komunalnih, socijalnih, obrazovnih tako i zdravstvenih. Nesporno je da je u nedavnoj prošlosti nakon jednog besmislenog rata, država znatno zaostala u privrednom razvoju i da je bila isključena iz međunarodnih organizacija. Sve je to rezultiralo jednim privrednim kolapsom, radna prava odnosno ljudska prava su kršena. Za izlazak iz ovakvog stanja potrebno je pokretanje proizvodnih

kapaciteta i podizanje proizvodnje na najveći mogući stepen što do sada iz raznih razloga nije bio slučaj. Uz pomoć međunarodne zajednice, angažovanjem domaće pameti, država se može vratiti u normalne tokova kako bi se svrstala u red evropske, civilizovane i demokratske države. Jedno je sigurno, da to neće biti tako brzo, neophodno je da svako radi svoj posao, da se dobijena novčana sredstva u okviru pomoći, donacija ili kredita pravilno usmjeravaju i isključivo koriste u svrhe koje će ići u pravcu što bržeg razvoja države.

Zakon o radu predstavlja osnovni propis radnog zakonodavstva koji je od egzistencijalnog značaja za svakog građanina i njegovu porodicu i kao takav zauzima odgovarajuće mjesto u pravnom sistemu naše države. Zakon je utemeljen na novim vlasničkim odnosima i konceptu tržišne ekonomije. Postavlja se pitanje da li će zakon o radu, na način kako je koncipiran moći odgovoriti novim odnosima u društvu? Nesporno je da će se u toku primjene zakona pokazati njegove dobre i loše strane i stoga će biti neophodno da se određena zakonska rješenja dograđuju.¹

Ovim zakonom se uređuju prava i obaveze radnika i poslodavca i kao takav rađen je po standardnom metodološkom pristupu. Svako poglavlje zakona obuhvata i reguliše poseban segment radnih odnosa, što je je od velikog značaja i kao takav je usklađen sa međunarodnim standardima koji su propisani međunarodnim konvencijama i koji su ugrađeni u zakonska rješenja ovog zakona.

Ugovor o radu ima dug istorijski razvoj od vremena robovlasničkog društva pa sve do savremenog doba. U rimskom pravu, ugovori koji su postojali bitno su se razlikovali po svom značenju od sličnih ugovora savremenog doba. Ugovore vezane za rad zaključivali su isključivo slobodni ljudi, nema slobodnog i ravnopravnog odnosa za sve ljude u procesu rada, kao bitnog elementa svakog ugovora, pa se sa sigurnošću može trditi da u robovlasničkom društvu ugovori o radu nisu postojali. Kako je ugovor o radu neposredno vezan za radne odnose, teško se možemo složiti da su tada postojali i ugovori o radu, u bilo kom obliku.

U feudalnom društvu postojali su cehovski odnosi koji su po svojoj suštini statusnog a ne obligacionog karaktera. Pojavom buržoaskog društva može se govoriti o punoj primjeni ugovora o radu koji se u samom početku javlja u obliku ugovora o najmu. Svoju istorijsku osnovu ugovor o radu duguje teoriji tzv. "društvenog ugovora" čiji su osnivači bili engleski i francuski teoretičar Žan Žak Ruso i Džon Lok. Oni su u svojim djelima veličali slobodu ugovaranja u skoro svim odnosima u društvu, pa samim tim i o ugovoru o radu. Razvojem kapitalističkog sistema proizvodnje, konačno su uspostavljeni početne konture sadržaja i strukture ugovora o radu. U teoriji je bilo različitih tumačenja o suštini ugovora o radu koje su se kretale od od tvrdnji i koncepcije da je ugovor o radu sui generis. Zatim su postojale i teorije koje su negirale postojanje bilo kakve veze ugovora sa pravnom prirodom ugovora uopšte. Prema tumačenjima

¹ Mehmed Deković, Komentar zakona o radu, Sarajevo, 1999.

pomenutih autora ugovor o radu nije uopšte ugovor, nego ugovor o pristupu. Vremenom, sve su više dolazile do izražaja imovinske i obligaciono pravne osobine ugovora o radu. Sadržaj ugovora o radu postepeno se mijenjao, mješanjem države u radne odnose. Prvo su pojedini imovinski elementi ugovora o radu prerastali u neimovinske elemente. Država je počela definisati obavezne elemente ugovora o radu koje se nisu mogle mijenjati po slobodnoj volji ugovorača. Pojavom sindikata, kao organizacije koja štiti interese radnika, radnici uspijevaju kroz kolektivno ugovaranje, sve više utisnuti obavezujuće norme u ugovor o radu. Odnos radnika i poslodavca po pitanju ugovaranja postaje sve više vanugovoran i obavezujući, iako i dalje po formi ima osobine slobodnog ugovaranja. Velike recesije u privredama mnogih zemalja natjerale su državu da se umješa u radne odnose a samim tim i da suštinski izmjene slobode ugovaranja i liberalnih odnosa. Putem intervencije, država stvara zakonodavstvo koje ograničava slobodu ugovaranja i putem obavezujućih normi ruši ideje liberalizma i individualizma. Država nije dobrovoljno i sama intervenisala obavezujućim normama u suštinu radnih odnosa. Pritisak radničke klase i sindikalna borba bili su odlučujući faktor koji je prisilio državu na promjene suštine ugovora o radu. Miješanje države u radne odnose i ograničavanje slobode ugovaranja nije nastalo kao dobrovoljan ustupak državne administracije. Pomenuta ograničenja su nastala kao potreba spašavanja države od anarhije i u krajnjem, od njenog nestajanja kao institucije a ne kao posledica „dobre volje“ državne administracije. Imajući u vidu dugotrajnu i ponekad surovu borbu radnika za svoja prava, jasnije možemo shvatiti osnovne uzroke promjena nastalih u sadržini ugovora o radu. Pojavom socijalizma kao društveno ekonomskog poretka, zaštita prava radnika, bar formalno, dobija na značaju. Ugovor o radu se pojavljuje samo kao način zasnivanja privremenog radnog odnosa i zasnivanje radnog odnosa sa privatnim poslodavcem. Propašću socijalizma, ugovor o radu ponovo dobija centralno mjesto u radnim odnosima i postaje osnovni način zasnivanja radnih odnosa u cjelini.²

Cilj specijalističkog rada je prikazati radni odnos sa svim njegovim segmentima, kao i osnovne pojmove ugovora o radu i njegovo zaključivanje, vrste ugovora o radu, istorijski razvoj ugovora o radu, razvoj radnog zakonodavstva u Republici Srpskoj, kao i uslove za prestanak ugovora o radu na osnovu Zakona o radu Republike Srpske. Takođe je cilj i ukazati na prednosti i nedostatke novog radnog zakonodavstva prilikom zasnivanja radnog odnosa u odnosu na ranije zakonodavstvo.

² Mladen Mandić, Radno pravo, Banja Luka, 2007.